



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

1 de 2

Neiva, 23 de septiembre del 2020

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad Neiva - Huila

El (Los) suscrito(s):

Jair Alexander Hernández Guerrero , con C.C. No. 1.075.229.642 de Neiva,

Juan David Martínez Sánchez , con C.C. No. 1.075.281.506 de Neiva,

Autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado titulado *Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) del personal docente de las instituciones educativas públicas del área urbana de tres municipios del departamento del Huila* presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar al título de Psicólogo;

Autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales "open access" y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

2 de 2

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma:

Firma:



TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) del personal docente de las instituciones educativas públicas del área urbana de tres municipios del departamento del Huila.

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Hernández Guerrero	Jair Alexander
Martínez Sánchez	Juan David

DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Sánchez Falla	Mónica

ASESOR (ES):

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Sánchez Falla	Mónica

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Psicólogo

FACULTAD: Ciencias Sociales y Humanas

PROGRAMA: Psicología

CIUDAD: Neiva **AÑO DE PRESENTACIÓN:** 2020 **NÚMERO DE PÁGINAS:** 115

TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):

Diagramas___ Fotografías___ Grabaciones en discos___ Ilustraciones en general___ Grabados___
Láminas___ Litografías___ Mapas___ Música impresa___ Planos___ Retratos___ Sin ilustraciones Tablas o
Cuadros Graficas

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento: Microsoft Word, Adobe Reader PDF

MATERIAL ANEXO: Ninguno

PREMIO O DISTINCIÓN (*En caso de ser LAUREADAS o Meritoria*):

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

<u>Español</u>	<u>Inglés</u>
1. Calidad de vida en el Trabajo (CVT)	Quality of Work Life (QWL)
2. Población docente	Teacher population
3. Calidad de Vida	Quality of Life
4. Satisfacción	Satisfaction
5. Instituciones Educativas	Educational Institutions

RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)

Estudio con enfoque cuantitativo no experimental, transversal y descriptivo, con una muestra de 141 docentes de Algeciras (ALG), Rivera (RIV) y Palermo (PAL) en el Huila, para realizar un diagnóstico del nivel de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) presente en la población. Se utilizó el Cuestionario CVT-GOHISALO y una encuesta sociodemográfica diseñada por los investigadores. Se tuvieron en cuenta los parámetros de calificación dispuestos por el instrumento CVT-GOHISALO el cual establece tres niveles de CVT: bajo, medio y alto. De acuerdo a los resultados se encuentra que los docentes evaluados presentan un nivel medio de CVT, destacando que para las dimensiones denominadas Satisfacción por el Trabajo (SAT), Bienestar logrado a través del Trabajo (BLT) y Administración del Tiempo Libre (ATL), en nivel de satisfacción fue bajo. El resultado generó una calificación media para el 41.5% de los docentes en ALG; baja para el 48.5% en RIV y baja para el 49.05% del profesorado en PAL. Además, la población presenta dificultades para mantener el equilibrio entre su vida familiar y laboral, además de falencias en las dimensiones de BLT y en aspectos relacionados con la SAT. Asimismo, no existen niveles altos de calificación a nivel general ni municipal. Se concluye que la CVT de la población objeto de este estudio se encuentra con nivel bajo de CVT en comparación con poblaciones de otros estudios y que es necesario el diseño y la implementación de estrategias para el establecimiento y mantenimiento de una óptima CVT del personal docente.



ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)

Study with a non-experimental quantitative approach, cross-sectional and descriptive scope, was carried out with a sample of 141 teachers from Algeciras (ALG), Rivera (RIV) and Palermo (PAL) in Huila, with the aim to identify and describe the level of Quality of Life at Work (QLW) present in the population. To achieve this, the CVT-GOHISALO Questionnaire and a sociodemographic survey designed by the researchers were used. The qualification parameters provided by the CVT-GOHISALO instrument were taken into account, which establishes three levels of QLW: low, medium and high. According to the results, it is found that the evaluated teachers present a medium level of QLW, highlighting that for the dimensions called Job Satisfaction (JS), Well-being achieved through Work (WAW) and Free Time Management (FTM), the level of satisfaction was low. The result generated an average qualification for 41.5% of the teachers in ALG; drop for 48.5% in RIV and drop for 49.05% of teachers in PAL. Finally, it is concluded that the population has difficulties in maintaining the balance between their family and work life, in addition to shortcomings in the WAW dimensions and in aspects related to the QLW. Likewise, there are no high levels of qualification at the general or municipal level. It is concluded that the QLW of the population, object of this study has a low QLW level compared to populations from other studies and that it is necessary to design and implement strategies for the establishment and maintenance of an optimal QOL of the teaching staff.

APROBACION DE LA TESIS

Nombre Presidente Jurado: Felipe Ernesto Parrado

Firma:

Nombre Jurado: Jesús David Matta

Firma:

Nombre Jurado: Diana Mercedes Andrade

Firma:

**Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) del personal docente de las instituciones
educativas públicas del área urbana de tres municipios del departamento del Huila**



Autores:

Jair Alexander Hernández Guerrero

Juan David Martínez Sánchez

Universidad Surcolombiana

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Programa de Psicología

Neiva-Huila

2020

**Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) del personal docente de las instituciones
educativas públicas del área urbana de tres municipios del departamento del Huila**



Autores:

Jair Alexander Hernández Guerrero

Juan David Martínez Sánchez

Asesora de Trabajo de Grado:

Mónica Sánchez Falla

Universidad Surcolombiana

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Programa de Psicología

Neiva-Huila

2020

Tabla de contenido

Resumen	1
Planteamiento del problema	4
Justificación	9
Objetivos	14
Objetivo General	14
Objetivos Específico	14
Marco Teórico	15
Antecedentes	23
Metodología	44
Tipo de estudio	44
Población y muestra	45
Criterios de inclusión para docentes participantes:	45
Criterios de exclusión para docentes participantes:	46
Instrumentos	46
Encuesta Sociodemográfica	46
Cuestionario CVT-GOHISALO	46
Procedimiento	54
Preliminar	54
Ejecución	54
Análisis	54
Consideraciones éticas	55
Resultados y análisis de resultados	57
Descripción de las Variables Sociodemográficas	57
Resultados Según las Dimensiones del Instrumento CVT-GOHISALO en el total de la población estudiada	61
Resultados por municipios CVT (Algeciras, Rivera y Palermo) en relación con las variables sociodemográficas	70
Discusión	83
Conclusiones	88
Limitaciones del estudio	91
Recomendaciones	92
Referencias	93

Lista de tablas

Tabla 1. Tipos de definición de CVT.....	19
Tabla 2. Tipos de definición de CVT.....	20
Tabla 3. Convenciones o definiciones de las dimensiones evaluadas por el instrumento CVT	21
Tabla 4. Antecedentes internacionales en ámbitos distintos a la docencia.....	33
Tabla 5. Población y Muestra.....	45
Tabla 6. Distribución ítems por dimensiones CVT-GOHISALO.....	47
Tabla 7. Atributos estadísticos del Instrumento CVT-GOHISALO	47
Tabla 8. Tabla de calificación de puntuación por dimensiones CVT-GOHISALO.....	49
Tabla 9. Indicadores para la dimensión Soporte Institucional.....	50
Tabla 10. Indicadores para la dimensión Seguridad en el Trabajo	51
Tabla 11. Indicadores para la dimensión Integración al Puesto de Trabajo	51
Tabla 12. Indicadores para la dimensión Satisfacción por el Trabajo.....	52
Tabla 13. Bienestar Logrado a través del Trabajo	52
Tabla 14. Indicadores para la dimensión Desarrollo Personal.....	53
Tabla 15. Indicadores para la dimensión Administración del Tiempo Libre	53
Tabla 16. Descriptivos de edades en años por municipios	58
Tabla 17. Descriptivos Antigüedad en años por municipios	60
Tabla 18. Puntuación CVT-GOHISALO y estadísticos descriptivos del total de la población.....	62
Tabla 19. Puntuaciones CVT por dimensiones y estadísticos descriptivos por municipios	70
Tabla 20. Distribución CVT Alta, Media y Baja vs Municipios vs Edad	77
Tabla 21. Distribución CVT alta, media y baja vs municipios vs sexo.....	78
Tabla 22. Distribución CVT alta, media y baja vs municipios vs Estado Civil.....	80
Tabla 23. Distribución CVT alta, media y baja vs municipios vs Antigüedad.....	81

Tabla 24. Distribución CVT Alta, Media y Baja vs Municipio vs Estrato Socioeconómico	82
--	----

Lista de gráficas

Gráfica 1 Distribución según Municipios y Sexo. Elaboración propia.	57
Gráfica 2. Distribución poblacional según Municipio y Estado Civil – Elaboración propia	59
Gráfica 3. Distribución según Municipio y Estrato Socioeconómico – Elaboración propia	61
Gráfica 4. Promedio de respuesta ítems de la dimensión 1 Soporte Institucional para el Trabajo ...	64
Gráfica 5. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 2 Seguridad en el trabajo.	64
Gráfica 6 Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 3: Integración al puesto de trabajo. 65	
Gráfica 7. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 4: Satisfacción por el trabajo	66
Gráfica 8. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo	67
Gráfica 9. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 6: Desarrollo Personal.	68
Gráfica 10. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 7: Administración del tiempo libre.	68
Gráfica 11. Puntuación CVT Global por municipios y a nivel poblacional	71
Gráfica 12. Puntaje de cada una de las 7 dimensiones - municipio de Algeciras	72
Gráfica 13. Puntaje para cada una de las dimensiones - municipio de Rivera.	74
Gráfica 14. Puntaje para cada una de las dimensiones - municipio de Palermo.....	75

Lista de anexos

Anexo 1. Carta de solicitud de permiso para investigación a rector(a) de la Institución Educativa Juan XXII del municipio de Algeciras-Huila	10001
Anexo 2. Declaración de consentimiento informado	101
Anexo 3. Instrumento CVT-GOHISALO	1
Anexo 4. Cuestionario Sociodemográfico.....	8

Resumen

Este estudio con enfoque cuantitativo no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo, se realizó con una muestra de 141 docentes de Algeciras (ALG), Rivera (RIV) y Palermo (PAL) en el departamento del Huila, con el objetivo de realizar un diagnóstico del nivel de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) presente en la población. Para lograrlo, se utilizó el Cuestionario CVT-GOHISALO y una encuesta sociodemográfica diseñada por los investigadores. El análisis descriptivo de los datos se realizó con el software estadístico IBM SPSS Statistics 23, identificando las medidas de tendencia central como la media (\bar{x}) y la desviación estándar (DE). Se tuvieron en cuenta los parámetros de calificación dispuestos por el instrumento CVT-GOHISALO el cual establece tres niveles de CVT: bajo, medio y alto. De acuerdo a los resultados se encuentra que los docentes evaluados presentan un nivel medio de CVT, destacando que para las dimensiones denominadas Satisfacción por el Trabajo (SAT), Bienestar logrado a través del Trabajo (BLT) y Administración del Tiempo Libre (ATL), en nivel de satisfacción fue bajo. El resultado generó una calificación media para el 41.5% de los docentes en ALG; baja para el 48.5% en RIV y baja para el 49.05% del profesorado en PAL. Además, la población presenta dificultades para mantener el equilibrio entre su vida familiar y laboral, además de falencias en las dimensiones de BLT y en aspectos relacionados con la SAT. Asimismo, no existen niveles altos de calificación a nivel general ni municipal. Se concluye que la CVT de la población objeto de este estudio se encuentra con nivel bajo de CVT en comparación con poblaciones de otros estudios y que es necesario el diseño y la implementación de estrategias para el establecimiento y mantenimiento de una óptima CVT del personal docente.

Palabras Clave: Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), Población docente, Calidad de Vida (CV), Satisfacción, Instituciones Educativas.

Summary

This study with a non-experimental quantitative approach, cross-sectional and descriptive scope, was carried out with a sample of 141 teachers from Algeciras (ALG), Rivera (RIV) and Palermo (PAL) in the department of Huila, with the aim to identify and describe the level of Quality of Life at Work (QLW) present in the population. To achieve this, the CVT-GOHISALO Questionnaire and a sociodemographic survey designed by the researchers were used. The descriptive analysis of the data was carried out with the statistical software IBM SPSS Statistics 23, identifying the measures of central tendency as the mean (\bar{x}) and the standard deviation (SD). The qualification parameters provided by the CVT-GOHISALO instrument were taken into account, which establishes three levels of QLW: low, medium and high. According to the results, it is found that the evaluated teachers present a medium level of QLW, highlighting that for the dimensions called Job Satisfaction (JS), Well-being achieved through Work (WAW) and Free Time Management (FTM), the level of satisfaction was low. The result generated an average qualification for 41.5% of the teachers in ALG; drop for 48.5% in RIV and drop for 49.05% of teachers in PAL. Finally, it is concluded that the population has difficulties in maintaining the balance between their family and work life, in addition to shortcomings in the WAW dimensions and in aspects related to the QLW. Likewise, there are no high levels of qualification at the general or municipal level. It is concluded that the QLW of the population, object of this study has a low QLW level compared to populations from other studies and that it is necessary to design and implement strategies for the establishment and maintenance of an optimal QOL of the teaching staff.

Key Words: Quality of Work Life (QWL), teacher population, Quality of Life (QL), Satisfaction, Educational institutions.

Résumé

Cette recherche a une approche quantitative, non expérimentale, a une porte transversale et descriptive. Cette étude a été réalisée avec un groupe de 141 enseignants provenant des villes Algeciras, Rivera et Palermo située dans le département de Huila, avec l'objectif d'identifier et de décrire la qualité du niveau de vie au travail des professeurs. Pour réussir cette investigation, on a utilisé le questionnaire CVT. GOHISALO et des entretiens socio-démographiques créés par les investigateurs. L'analyse descriptive des données a été réalisée avec le logiciel statistique *IBM SPSS Statistics 23*, identifiant les mesures de tendance centrale comme mesures (\bar{x}) et l'écart type.

On a pris en compte les paramètres de qualification disposés pour l'instrument utilisé lequel a établi trois niveaux : minimum, moyenne, maximum. Selon les résultats on a trouvé que les enseignants évalués présentent un niveau moyen dans le questionnaire (CVT), ceci met en évidence que pour les dimensions SAT, BLT, et ATL, le niveau de satisfaction a été au minimum. Le résultat a généré un niveau peu satisfaisant pour les 41.5 % des professeurs de ALG; très bas pour les 48.5 % à RIV et aussi insuffisant pour les 49.05% des enseignants de PAL. Finalement, on a conclu que les trois groupes de professeurs présentent des difficultés pour maintenir un équilibre entre sa vie familiale et professionnel, en plus de cela les carences dans les dimensions du bien-être atteint par le travail et dans les aspects liés à la satisfaction du travail accompli.

De même, aucune des dimensions n'a obtenu de hauts niveaux de qualification dans aucune des communes ou à un niveau général. On en conclut que le questionnaire CVT des enseignants a rencontré plus de difficulté par rapport aux populations d'autres études et qu'il est nécessaire de concevoir et de mettre en œuvre des stratégies à travers lesquelles l'établissement et le maintien d'une qualité de vie optimale dans le travail de l'enseignant sont donnés.

Mots clés: qualité de vie professionnel, Population enseignante, qualité de vie, satisfaction, Perception.

Planteamiento del problema

En el mundo laboral existen permanentes cambios y tendencias que pauperizan el trabajo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017); es por ello que la investigación sobre las condiciones laborales en las instituciones públicas como las educativas cobra relevancia ya que “las transformaciones en el mundo laboral afectan la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), dada la flexibilización de las políticas laborales en un contexto neoliberal que permea toda la economía, incidiendo incluso en lo público” (Ramírez, 2018, p. 53).

No obstante, por parte de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (1984), referente a los factores de satisfacción o insatisfacción en el trabajo se sostiene que estos “comprenden interacciones entre el medio ambiente laboral, las condiciones de trabajo y los trabajadores; relaciones entre los trabajadores, la organización, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo” (Comité mixto OIT-OMS, citado por Guevara, Sánchez & Parra, 2014, p.2). Es decir, que los factores de riesgos y los factores protectores para la calidad de vida laboral involucran las diferentes dinámicas intra e inter personales, intra e inter institucionales que influyen directamente en las acciones de cada miembro, sus ideas, sus creencias y formas de proceder; al respecto Caligiore & Díaz (2003) afirman que:

El comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de la percepción que él tenga de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias de cada miembro con la organización. (p.645)

Es decir, que las experiencias de cada uno de los docentes en las diversas situaciones alrededor de su actividad de trabajo determinan la forma de comportarse con las demás personas como estudiantes, padres de familia, compañeros docentes y directivos de la institución.

De acuerdo con Parra & Gallego (2013) en su investigación “Calidad de Vida Laboral en docentes del programa de Administración de Negocios de la Universidad del Quindío” descubren que aspectos como la mala o nula capacitación brindada y la falta de reconocimiento mediante oportunidades de promoción son factores de riesgo para la CVT e impiden que esta se mantenga de manera altamente satisfactoria, es decir, que aunque existan fortalezas en otros aspectos no se logra un nivel alto de CVT sino se garantiza un desarrollo profesional y personal.

Otros estudios realizados en Colombia, como lo menciona González (2018), sobre los fenómenos que constituyen riesgos psicosociales para los docentes, nos permiten apreciar aspectos de la vida laboral de estos en instituciones educativas públicas, mostrando como resultados que “el trabajo extra sin remuneración, reuniones de último momento, pocos beneficios, malas relaciones interpersonales, baja comunicación asertiva con los superiores, inconvenientes con padres de familia o pares y poco apoyo constituyen factores generadores de estrés en la población docente” (González, 2018, p. 11). Además, los investigadores Guevara, Sánchez & Parra (2014) en su estudio “Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria” encontraron que “hay presencia de estrés laboral y consecuencias en la salud mental de la población docente de un colegio colombiano; en donde las consecuencias en la salud mental fueron somatización,

perturbación del sueño, ansiedad y depresión severa” (p. 1). Por otro lado, los resultados obtenidos por Ramírez (2018) en su estudio “Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018” arrojaron que en cuanto a la salud mental “los docentes en ocasiones presentan desgaste emocional, agotamiento físico, saturación mental y sobrecarga de actividad laboral” (p. 64).

Lo anterior, podría relacionarse con falta de garantía de soporte para el trabajo por parte de las instituciones y posiblemente tener consecuencias negativas en aspectos como el bienestar de los docentes, la administración de su tiempo libre, la satisfacción, la seguridad en su trabajo y el desarrollo personal de cada uno de los profesores, aspectos de la realidad laboral de los docentes sobre los cuales es preciso indagar.

Es tan poca la atención prestada a la CVT, incluso por parte del mismo personal docente que existe una naturalización de los episodios de estrés por parte de esta población trabajadora (Velandia, 2018, p. 1). Denotando así la incapacidad de estos profesionales para identificar aquellas dinámicas perjudiciales para su calidad de vida dentro del trabajo, por lo que se podría afirmar que “se encuentran en constante riesgo de padecer enfermedades mentales” (Vives, 2005, p. 70).

Es posible que, como consecuencia de las afectaciones de tipo psicosocial y emocional en los docentes, se constituya una dinámica desfavorable en la que “no se estimulan los procesos interpersonales, ni la participación libre y democrática, por lo cual, se producen comportamientos individuales y sociales hostiles que inciden negativamente en la convivencia y el aprendizaje” (Molina & Pérez, 2006, p. 195). Por consiguiente, se podría afectar así la calidad de la educación, entendida esta en relación con la necesidad de indagar

sobre los pensamientos, sentimientos y necesidades de los profesores (Velandia, 2018, pág. 1).

Pese a lo anterior, autores como Barbosa, Orrego, Torres, Betancur & Tirado (2013) sostienen que “son escasos los diagnósticos de CVT realizados dentro de las instituciones y aún más, los programas encaminados a mejorarla” (p. 53). Por ende, es posible que el desconocimiento de manera objetiva del grado de satisfacción de los trabajadores con respecto a los factores relacionados con su actividad laboral dentro y fuera de la organización, dificulte la formulación de estrategias adecuadas para el afrontamiento y la mitigación de factores que ponen en riesgo la CVT.

No obstante, en Colombia algunas investigaciones no enfatizan de manera suficiente en aspectos como las experiencias, los sentimientos y las percepciones de la población docente, pues “la investigación sobre los maestros en el logro escolar se ha centrado en factores como experiencia profesional y nivel educativo, mientras que factores individuales y ambientales como su bienestar, salud, satisfacción y competencias socioemocionales han recibido menor atención” (Mariño, Bayona, Ramírez, Wilches, & Herrera, 2018, p. 2).

Además, las investigaciones en torno a este fenómeno en Colombia aún son muy escasas en la población docente y no hay cifras del estado de la CVT en los profesores del departamento del Huila. De ahí que el presente estudio considera pertinente contribuir al conocimiento científico con una población en la cual no se han realizado estudios al respecto.

Por lo tanto, el presente estudio describe la CVT de los docentes urbanos de los municipios Algeciras, Rivera y Palermo de dicho departamento, en donde según datos entregados por la Secretaría de Educación Departamental (2019) se encuentran laborando un total de 262 docentes que corresponde al 38.3% del total en los tres municipios y tan solo al 4.1% del total de docentes en el departamento sin tener en cuenta los municipios de Neiva y Pitalito, cuyas instituciones educativas están descentralizadas.

En cuanto a las instituciones educativas participantes encontramos que en su totalidad son de carácter urbano, las cuales son; la Institución Educativa Juan XXIII del municipio de Algeciras cuenta con una población de 82 docentes, distribuidos en la totalidad de las sedes presentes en la cabecera municipal que atienden a 2000 estudiantes de primaria y secundaria; la Institución Educativa Misael Pastrana Borrero se encuentra en el municipio de Rivera, esta cuenta con los niveles preescolar, media, básica secundaria, básica y media de Bachillerato con 2120 estudiantes matriculados y con 86 docentes adscritos entre sus distintas sedes. Finalmente, en el municipio de Palermo participaron las instituciones San Juan Bosco, que brinda los grados de secundaria y la Institución Promoción Social la cual ofrece educación primaria, secundaria y educación media para adultos con énfasis en especialidades académicas, que según registro tiene 94 docentes prestando sus servicios y 3000 estudiantes.

Con el ánimo de establecer una mayor comprensión sobre el fenómeno de Calidad de Vida en el Trabajo del personal docente, sus implicaciones a nivel personal, familiar, laboral y social, se orientó el presente estudio bajo la siguiente pregunta: ¿En qué condiciones se encuentra la calidad de vida en el trabajo CVT del personal docente que

labora en el área urbana de las instituciones de educación pública de los municipios de Algeciras, Rivera y Palermo del departamento del Huila?

Justificación

El concepto CVT nace de las nuevas necesidades organizacionales a partir de la aparición de las recientes dinámicas económicas y la reestructuración del ambiente laboral, sumado que el fenómeno de la globalización ha traído consigo un alto nivel de competencia global en el que “la tecnología y el crecimiento económico no garantizan el éxito de una institución mientras no se revalore el principal capital de cualquier organización, el capital humano” (Granados, 2011, p. 214). Consecuentemente, es necesario analizar la forma en que pueden influir algunos factores tales como valores, compromiso, clima organizacional, satisfacción, autoestima, entre otros, para diseñar estrategias que afecten positivamente el capital humano de las organizaciones.

Una de las poblaciones trabajadoras más invisibilizadas cuando se habla de CVT es la que se desempeña en labores de tipo académico o educacionales, consecuentemente se ignora el hecho que los profesores también se encuentran expuestos a riesgos derivados del medio ambiente, que pueden ocasionar dificultades como: ruido, golpes, mala ventilación, iluminación deficiente, etc. (Pérez, 2009, prr. 1). Lo anterior, podría causar que el personal docente y administrativo desmejore en el proceso de formación y educación de las nuevas generaciones; ya que el personal docente es una de las poblaciones más importantes en el desarrollo de cualquier tejido social, como lo afirma la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015):

Los docentes representan una de las fuerzas más sólidas e influyentes con miras a garantizar la equidad, el acceso y la calidad de la educación, son la clave del desarrollo mundial sostenible. No obstante, su formación, contratación, permanencia, estatus y condiciones de trabajo son temas que siguen siendo preocupantes.

El personal docente debe mantener un equilibrio mental en su hogar, su proyección como profesional, su vida material, su autoestima y su espiritualidad; a su vez, esto debe constituir una gran ventaja a la hora de enfrentarse a las demandas laborales y sociales (Velandia, 2018). Además, Katzell, Yankelovich, Fein, Ornati & Nash (1975) afirman que cuando un trabajador tiene sentimientos positivos hacia su trabajo y su futuro, está motivado y siente que su vida laboral encaja con su vida privada, de modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre los dos, existe una alta CVT. Sin embargo, el logro de lo anterior puede encontrarse antecedido por la claridad de las condiciones actuales de la Calidad de Vida en el Trabajo de dicho personal y por la posibilidad de formulación de estrategias que propendan por el mejoramiento y mantenimiento de la CVT por parte de las instituciones educativas.

Las circunstancias que constituyen riesgo o protección para la CVT del personal docente pueden pasar desapercibidas para la comunidad educativa debido a que según Villar (2015) “Las condiciones laborales no tienen un efecto inmediato y lineal sobre nuestra salud y calidad de vida, en función de su adversidad” (p. 93).

A su vez, dicho autor sustenta que “existen múltiples evidencias que sostienen que los trabajadores felices con su trabajo son más productivos, tienen mayor dedicación y sentido de identidad con su institución” (p. 58) por lo cual surge el interés de estudiar la CVT de

los docentes, como se ha comentado; siendo esta, entonces, una variable clave en varios aspectos como la productividad desde un punto de vista económico, las condiciones de salud mental de los trabajadores y su proceso de adaptación al campo laboral desempeñado.

Dicha adaptación al campo laboral supone una serie de percepciones y cambios en las personas que hacen necesario un análisis desde la perspectiva psicológica aplicada al ámbito del trabajo basado en las necesidades del ser humano inmerso en una sociedad interesada por el bienestar, el mantenimiento de la salud y la calidad de vida. Desde una perspectiva que apunta al individuo podemos afirmar que el trabajo “proporciona un modo de vida y compensación económica, ocupa gran parte del tiempo de vida y contribuye en la consolidación de la identidad” (Martínez & Ross, 2010, p. 12).

Con base en lo planteado hasta ahora, podemos afirmar que es importante tener en cuenta la variabilidad existente de condiciones que componen la vida de los trabajadores, lo cual permitiría a los directivos de las organizaciones y a las entidades gubernamentales locales implementar adecuadas y pertinentes estrategias de mejoramiento de la CVT de los profesores, en otras palabras, fomentar la concientización de los rectores y demás directivos acerca de las condiciones de vida laboral de sus funcionarios, haciendo énfasis en las bondades que tiene para una organización el hecho de tener un trabajador con un nivel óptimo de satisfacción y de calidad de vida laboral, por lo que “es importante evaluar los riesgos presentes en cada una de las situaciones de trabajo, eso debe incluir la evaluación de los riesgos psicosociales ya que las percepciones y experiencias influyen en la salud, el rendimiento y satisfacción en el trabajo” (OMS citado por Martínez & Ros, 2010, p. 8).

Es importante mencionar los beneficios de obtener una buena CVT, teniendo en cuenta

los factores organizacionales que contribuyen en el equilibrio Trabajo-Familia, dado que la familia es el eje fundamental en aspectos afectivos y emocionales para la vida del ser humano como lo sostienen Jiménez & Moyano (2008) en su trabajo “Factores Laborales de Equilibrio entre Trabajo y Familia: Medios para Mejorar la Calidad de Vida” argumentando que existe una relación positiva o conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales y el desempeño en las instituciones que las implementan. Entre ellas se encuentran: medidas como la flexibilidad de horarios, los servicios de asistencia en labores domésticas, permisos laborales y beneficios organizacionales, de esta manera, se evidencia un importante incremento en los niveles bienestar y satisfacción de los trabajadores.

Además, Hall (1990) describe que entre los beneficios que se producen para los trabajadores con nivel alto de CVT se encuentran un menor nivel de estrés y presión, mayor control en el trabajo, más tiempo para la familia, aumenta la motivación, etc. En cuanto a los beneficios para las instituciones, el autor refiere que se evidencia reducción del ausentismo, lo que incrementa la productividad e intensifica el compromiso laboral.

Por lo anterior, se hace pertinente realizar un diagnóstico de la CVT teniendo en cuenta el grado de satisfacción de las necesidades tales como el soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción con el puesto de trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre; que permita determinar los aspectos a mejorar y también las potencialidades con que cuentan los docentes.

Así mismo, el presente proyecto de investigación es oportuno al encontrar que los estudios sobre CVT aún no dan cuenta de la situación actual en el campo de la educación y

menos en municipios como los ya mencionados que permita fijar un panorama del personal docente en su CVT.

Además, este estudio permite establecer un fundamento para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales y laborales que toman como referencia la evaluación de CVT, la cual de acuerdo con Martínez & Ros (2010) en países como España es impulsada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por su parte, en Colombia la *Ley 1616* (2013) en su artículo 3 establece que “La Salud Mental es un derecho fundamental, constituye un tema de interés público y se trata de un componente esencial del bienestar general y debe tenerse en cuenta para el mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos”, por lo cual, para la psicología es de gran relevancia que se estudien este tipo de temáticas, puesto que el conocimiento de las mismas contribuye a una comprensión mucho más holística e integral del ser humano y posibilita acciones eficientes y eficaces desde el quehacer profesional del psicólogo.

Así mismo, la *Resolución 002646* (2008) en su capítulo 1 menciona la importancia del interés institucional en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo para la salud en el trabajo; así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional en los sectores público y privado.

Es preciso mencionar que la iniciativa de esta investigación también parte de la necesidad de nuestra casa de estudios de generar conocimiento en un contexto regional que permita, a mediano y largo plazo, la generación de un impacto positivo en dos sentidos, el primero de ellos a nivel académico ya que la finalización de este estudio supone una idea

central para investigaciones futuras que a su vez contribuirán a establecer las condiciones y el estado evolutivo de la CVT a nivel local y nacional; en segundo lugar y desde una perspectiva institucional en las organizaciones o establecimientos participantes de este estudio, que apunta a la toma de decisiones con respecto al mejoramiento y mantenimiento de la CVT al interior de los establecimientos educativos.

Objetivos

Objetivo General

Realizar un diagnóstico de la Calidad de Vida en el Trabajo en el personal docente del área urbana de tres municipios del departamento del Huila teniendo en cuenta los parámetros del instrumento “CVT-GOHISALO”.

Objetivos Específico

1. Caracterizar socio-demográficamente la población objeto de estudio de los municipios de Algeciras, Palermo y Rivera del departamento del Huila.
2. Describir las puntuaciones obtenidas a nivel general en cada una de las dimensiones que evalúa el instrumento “CVT-GOHISALO”.
3. Analizar el nivel global de CVT por municipios destacando las diferencias y similitudes respectivas teniendo en cuenta las variables sociodemográficas de la población estudiada.

Marco Teórico

Antes de realizar aproximaciones al concepto de CVT es preciso aludir al concepto de Calidad de Vida (CV) ya que es a partir de éste en donde se sientan las bases epistemológicas y teóricas de la temática del presente estudio; la CV está asociada con los términos de bienestar, satisfacción, felicidad, buena salud y riqueza. Sin embargo, “las investigaciones que lo abordan, no lo definen rotundamente, puesto que entran en juego una gran diversidad de opiniones y dimensiones al respecto” (Acosta, 2015, p. 89).

De acuerdo con Acosta (2015) “la primera vez que se utilizó el concepto Calidad de Vida fue en 1930 con el economista Meynard Keynes en la segunda mitad del siglo XX” (p. 90). Según Campbell (1999, citado en Urzúa & Caqueo, 2012) “el concepto de Calidad de Vida nació con la tentativa de los investigadores de la época de conocer la percepción de las personas acerca de si tenían buena vida o si se sentían seguras a nivel financiero” (p. 62).

A partir de 1960 los científicos sociales plantean investigaciones sobre la Calidad de Vida teniendo en cuenta indicadores como el estrato socioeconómico y tipo de vivienda, “indicadores que más tarde serían considerados como insuficientes dado que dichos indicadores solo permiten explicar un 15% en la CV individual” (Urzúa et al., 2012, p. 62). Además, “desde que este concepto atrajo a científicos en los 60’s se ha dado un incremento en su uso y gracias a esto han sido evidentes problemas de definición, las dimensiones que lo componen, medición y factores que podrían influenciarlo” (Taillefer et al., 2003, p. 293).

Dadas las circunstancias y el problema de carácter epistemológico sobre el desarrollo de

indicadores de la calidad de vida en los Estados Unidos, “algunos psicólogos plantearon que mediciones subjetivas podrían dar cuenta de mayor porcentaje de varianza en la Calidad de Vida de las personas, dado que indicadores psicológicos como la felicidad y la satisfacción explicaban solo un 50% de esta” (Campbell, Phillip, & Willard, 1977, p. 193).

Cummins (2000) acerca del concepto de Calidad de Vida sostiene que “una gran fortaleza de este es su verdadero carácter multidisciplinar y las discusiones precedentes son el reflejo de esto” (p. 55). Además, concluye que los aportes desde la economía y las ciencias sociales son fundamentales y que “el primer paso en la formulación de una definición integral es reconocer las fortalezas de cada posición y acordar que cualquier definición general debe incluir ambas dimensiones” (p. 56).

Cabe resaltar que para los anteriores autores el concepto Calidad de Vida se relaciona con un estado de bienestar que implica condiciones que permiten ser descritas de manera objetiva y valoraciones subjetivas de bienestar emocional, físico, social y material, lo que se encuentra acorde con la definición que ha formulado la OMS al delimitarla como la “percepción de un individuo sobre su posición en la vida y en el contexto cultural, los sistemas de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones” (Organización Mundial de la Salud, 2019).

Por otro lado, el término Calidad de Vida en el Trabajo CVT o Calidad de Vida Laboral CVL “tuvo sus orígenes en una serie de conferencias patrocinadas al final de los años 60’s y comienzos de los 70’s por el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos y la Fundación FORD” (Granados, 2011, p. 215). Lo anterior, inherentemente conexo con los dos amplios grupos de dimensiones que se relacionan tales como las valoraciones objetivas y subjetivas

por parte de los trabajadores y los componentes que cada una de estas comprenden.

Además:

La CVL alcanza el reconocimiento social e institucional gracias a las actuaciones del «Movimiento de CVL». Las reivindicaciones de este nuevo movimiento parten de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida. A partir de este momento, el tema de la calidad de vida laboral se populariza tanto en los EE.UU. como en Europa, donde la trayectoria y los matices que adquiere el movimiento se alejan de los planteamientos iniciales ligados a la corriente del Desarrollo Organizacional, para recibir los influjos del enfoque Sociotécnico y de la Democracia Industrial. Debido a tales diferencias ideológicas, el estudio de la CVT en Europa se identifica con la corriente de la humanización del trabajo, mientras que en los EE.UU. fiel a sus orígenes mantiene su denominación inicial como movimiento de CVL (Walton, Davis y Cherns, Suttle, Nadler y Lawler, Delamotte y Takezawa, entre otros, Citado por Segurado & Agulló, 2002, p. 828).

Planteando el curso hacia el enfoque psicológico, Katzell, Yankelovich, Fein, Ornati & Nash (1975) hacen referencia a la existencia de una alta CVT cuando el trabajador tiene sentimientos positivos hacia su trabajo y su futuro, está motivado y siente que su vida laboral encaja con su vida privada, de modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre los dos.

De igual modo, se aborda la CVT como “un proceso de pacto entre directivos y sindicatos para apoyar determinadas actividades encaminadas a incrementar la

participación de los trabajadores” (Macoby, Citado por Martínez & Ross, 2010, p. 14). Así mismo, dentro del origen conceptual de la calidad de vida laboral y su inmersión en el ámbito psicológico Martínez & Ross (2010) afirman que:

El concepto de Calidad de vida aplicado a los ambientes laborales es relativamente reciente, fue introducido por primera vez en Psicología de las Organizaciones por Gellerman en 1960, y posteriormente en los trabajos de Halpin & Croft (1963) sobre las organizaciones escolares, aunque sus raíces se hunden en los estudios que sobre los estilos directivos hicieron primero Lewin & colaboradores (1939) y luego, más directamente, Litwin & Stringer (1968). (p. 10).

La CVT es un concepto multidimensional y multicausal asociado a diversos factores. Según Segurado y Angulló (2002), el interés por delimitar de manera conceptual y operativa el significado de la CVT ha generado un amplio número de estudios e investigaciones dirigidas a identificar las posibles variables que afectan la vida en el trabajo.

De igual forma, a la CVT se le considera como un constructo multidimensional y un concepto multifacético que ha tomado mayor importancia por las progresivas demandas que enfrentan las organizaciones en el mundo, lo que ha provocado un interés por parte de muchas disciplinas y profesiones, según el argumento de Bagtasos (2011). Por su parte Segurado y Argulló (2002) identificaron en la literatura múltiples definiciones de CVT, las cuales se mencionan a continuación:

Tabla 1.
Tipos de definición de CVT

Autores	Definición de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)
Para Walton (1973)	“Un proceso para la humanización del lugar de trabajo”.
Suttle (1977)	“El grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades importantes a través de sus experiencias en la organización”.
(Nadler, Hanlon, & Lawler, 1980)	“Es una forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos se relacionan con el impacto del trabajo sobre el bienestar de las personas y sobre la eficacia organizacional; con la participación de los trabajadores en la solución de problemas y toma de decisiones organizacionales”.
Delamotte y Takezawa (1984)	“Es un conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico”.
Turcotte (1986)	“Se refiere a la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total”.
(Sun, 1988)	“Un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción”.
Fernández y Giménez (1988)	“El grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano”.
Para Robbins (1989)	“El proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales”.
Munduate (1993)	“Es considerada como meta para las organizaciones, implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, la CVT considera a las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción”.
(Heskett, et al., 1998)	“La calidad del ambiente de trabajo, lo cual contribuye a la satisfacción de los empleados y su medición se realiza teniendo en cuenta las percepciones de los trabajadores sobre su empleo, sus compañeros y la organización”.

De la Poza (1998)	“Hace referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores”.
Fernández Rios (1999)	“Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo”.
(Lau, 2000)	“Las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal”.

Fuente: Segurado & Agulló (2002)

De la misma manera, González, Hidalgo, & Salazar (2007) haciendo una revisión bibliográfica del concepto de Calidad de Vida en el Trabajo encontraron lo siguiente:

Tabla 2.
Tipos de definición de CVT

Autores	Definición de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)
French (1996)	“Es una filosofía de gestión que dignifica al empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal”.
Gibson y Donnelly (1996)	“Un conjunto de esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral y la motivación de los trabajadores, con especial énfasis en la participación del personal, la preservación de la dignidad humana y la eliminación de aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional”.
Herrera y Cassals (2005)	“El grado en que una organización es capaz de satisfacer las necesidades del personal mediante experiencias en el contexto organizacional que permitan el desenvolvimiento psicológico y socio laboral del trabajador, produciendo motivación en el trabajo, mejorando la capacidad de adaptación a los cambios en el trabajo y mejorando la creatividad y capacidad para innovar y aceptar los cambios en las organizaciones”.

Fuente: González, Hidalgo, & Salazar (2007)

Posteriormente, González, Hidalgo & Salazar (2007) argumentan que la CVT es un concepto multidimensional que se basa en la satisfacción del trabajador y la satisfacción de

necesidades en los ámbitos personal, familiar y social. Implica la valoración objetiva y subjetiva de diferentes dimensiones: apoyo de la organización para el trabajo, satisfacción laboral, bienestar en el trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre.

En las anteriores revisiones de literatura se evidencia la ausencia de un consenso en cuanto al concepto CVT. Con todo, Pierre & Gilles (2006) concluyen que “existe una aceptación respecto a que se trata de un constructo subjetivo que tiene una relación indisociable con la calidad de vida” (p. 353).

El concepto bajo el cual se orienta este estudio es el planteado por González, Hidalgo, Salazar, & Preciado (2010) quienes establecen que:

La CVT es un concepto que se integra cuando el trabajador, mediante su trabajo y bajo su percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales o dimensiones: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través del trabajo y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre. (p. 333).

Además, según Patlán (2013) estos autores plantean la valoración objetiva y subjetiva de cada una de las siete dimensiones de la CVT mencionadas. Por lo anterior, se precisa la definición de las dimensiones de CVT que son objeto de análisis en la presente investigación, las cuales están determinadas en el instrumento de GOHISALO:

Tabla 3.

Convenciones o definiciones de las dimensiones evaluadas por el instrumento CVT

Dimensión	Definición
-----------	------------

Soporte Institucional para el Trabajo – SIT	Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo, agrupando sus indicadores en las 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.
Integración al puesto de trabajo – IPT	Inserción del trabajador 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 subdimensiones 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 las 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 las subdimensiones de planificación del tiempo libre, y equilibrio entre trabajo y vida familiar.

Fuente: Gómez (2010)

Por último, cabe mencionar que “la elaboración del instrumento CVT-GOHISALO para

medir la CVT se apoyó en los principios teóricos de Maslow (1991) sobre la motivación humana, que habla de la satisfacción de necesidades básicas como la pertenencia, la autoestima y la autorrealización” (González, Hidalgo, Salazar, & Preciado, 2010, p. 333) las cuales, según los mismos autores, son claramente identificables en el ámbito laboral y dan como resultado la definición propuesta de CVT.

Antecedentes

A continuación, se señalan las investigaciones científicas realizadas en los recientes años, para ello se realizó una revisión sistemática en la que se identifican estudios que abordan el concepto de Calidad de Vida en el Trabajo en docentes de instituciones educativas. Entre los trabajos investigativos se pueden señalar los siguientes:

A nivel internacional se encuentran los estudios relacionados con la CVT en distintos países del mundo. En el año 2010 la revista Munich Personal RePEc Archive publica el artículo producto de una investigación bajo el nombre “Calidad de Vida en el Trabajo, percepción de docentes universitarios”, es un estudio realizado por Bharathi, Umaselvi, & Kumar (2010) cuyo objetivo fue determinar la CVT en los docentes de doce universidades ubicadas en la ciudad de Tiruchirappalli, Tamilnadú, India.

Para ello se seleccionó una muestra de 239 de un total de 1279 docentes que laboraron en las instituciones entre mayo del 2008 y febrero del 2009 de los cuales el 30.1% fueron

hombres y el 69.9% fueron mujeres. El estudio fue de tipo descriptivo, analítico y transversal. Los investigadores utilizaron el Quality of Work Life Questionnaire (QOWLQ) y el Quality of Work Life in Teaching Environment Questionnaire (QOWLTEQ) los cuales constan de 116 preguntas que evalúan 16 dimensiones relacionadas con las oportunidades de desarrollo, percepción de calidad de vida en el trabajo, aspectos curriculares, procesos de enseñanza-aprendizaje y evaluación, infraestructura y recursos, practicas saludables, etc.

Los resultados arrojaron que existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo en general y la calidad de vida en el ambiente de enseñanza; variables como edad y el sexo influyen significativamente en el ambiente laboral y se evidencia que los docentes con hasta 10 años de antigüedad presentan baja CVT en un 55,8%. El estudio concluye que esta población docente presenta un bajo nivel de calidad de vida en el trabajo y sugiere que es una responsabilidad que no debe recaer solo en los entes administrativos de las instituciones sino en toda la sociedad.

En México, Libien (2016) en su investigación titulada “Calidad de Vida en el Trabajo en profesores de tiempo completo de la facultad de medicina de la Universidad Autónoma de México” realizó un análisis de la CVT percibida en los docentes de tiempo completo en virtud de que el profesorado es un conjunto de personas que además de transmitir conocimiento, transmite su propia experiencia de vida en el proceso enseñanza-aprendizaje.

El estudio se orientó bajo un diseño con enfoque cuantitativo, no experimental, transaccional o transversal descriptivo con una muestra de 19 docentes a los cuales se les aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO cuyo Alpha de Cronbach es de 0.9527 y evalúa siete dimensiones; para el análisis se utilizó el Software Excel para Windows versión 2010.

Los resultados arrojaron que la dimensión referente al Desarrollo Personal (DP) fue la que mayor porcentaje de docentes satisfechos obtuvo con un 95% después de la dimensión de Soporte Institucional (SI) con el 100% de docentes en alto nivel de satisfacción; por otra parte, la dimensión con menor porcentaje de docentes satisfechos fue Administración del Tiempo Libre (ATL) con un 79% y solo un 21% de docentes puntuaron un nivel alto de satisfacción en esta dimensión.

Para el año 2017, un estudio denominado “Calidad de Vida Laboral en docentes de Educación Superior” en Querétaro, México; realizado por Citlali, Martínez, Reyes, & Mendoza (2017) cuyo objetivo fue evaluar el nivel de CVT de los docentes de tiempo completo del área de salud y afines de una institución pública de educación superior, la muestra para este estudio fue de 53 docentes a quienes se les aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO que mide siete dimensiones cuyos datos se analizaron con estadística descriptiva; en cuanto a los resultados se obtuvo que 64.2% de los profesores tienen un nivel Alto de CVT.

En el 66% de los casos se encontró un nivel Bajo de CVT en la dimensión Integración al Puesto de Trabajo, con mayor afectación en hombres (78%), profesores con doctorado (66%), de la Licenciatura en Nutrición (91%). Las dimensiones que presentan nivel Alto de CVT son: Soporte Institucional para el Trabajo (88.7%) y Seguridad en el Trabajo (84.9%). La CVT de los profesores se ve afectada principalmente por la falta de relación entre el puesto de trabajo y la preparación académica, así como la inconformidad con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En una investigación denominada “Calidad de Vida en el Trabajo y Factores Asociados

en profesores de liceos y colegios públicos de la ciudad de Concepción, Chile” de tipo cuantitativo, transversal, descriptivo, correlacional llevada a cabo por Canales (2017) tiene por objetivo medir la CVT y su relación con factores asociados en profesores de colegios y liceos públicos de la ciudad de Concepción, Chile. La muestra fueron 93 profesores de liceos y colegios públicos de la ciudad de Concepción, Chile, que han ejercido por un periodo mayor a 6 meses en su lugar de trabajo, siendo seleccionada mediante muestreo probabilístico estratificado por establecimiento.

En cuanto a los resultados se encontró que el promedio para la CVT global de los profesores de colegios y liceos públicos de la ciudad de Concepción, Chile fue de 215,8 (DE=43,3), lo que indica un nivel medio de CVT global; en este sentido, la única dimensión que obtuvo puntaje para nivel alto fue Soporte Institucional (SI), las dimensiones con niveles bajos fueron Bienestar Logrado a través del Trabajo (BLT) y Administración del Tiempo Libre (ATL), las demás dimensiones puntuaron niveles medios de satisfacción.

En Brasil, Machado, Gouveia, Alvez, Carvalho, & Celso (2017) realizaron el estudio denominado “Impacto de la Salud en la Calidad de Vida y en la Calidad de Vida en el Trabajo de profesores universitarios de diferentes áreas del conocimiento” que tuvo como objetivo determinar el impacto de la salud en la calidad de vida (CV) y calidad de vida en el trabajo (CVT).

Se realizó un estudio transversal con 284 docentes en las áreas de salud, ciencias, ciencias humanas y ciencias agrícolas usando un cuestionario sociodemográfico que contiene preguntas relacionadas con la salud como el Calidad de Vida propuesto por la

Organización Mundial de la Salud-versión breve o (WHOQOL-BREF) por sus siglas en inglés, y el Calidad de Vida en el Trabajo Total o (TQWL-42) por sus siglas en inglés. Los resultados mostraron que los maestros que practicaban actividad física tenían mejor CV, CVT y calidad del sueño. La variable edad avanzada también se asoció con una mejor calidad de vida. Además, CV y CVT fueron más bajos en los maestros que usaron medicamentos, tenía una dieta desequilibrada y no practicar actividades de ocio. Por último, el estudio concluye que la CV y CVT están influenciados por factores relacionados con la salud.

Un estudio realizado en el continente asiático por Akram, Ilgan, & Ozu (2017) denominado “Calidad de vida en el trabajo escolar de docentes de un colegio público: casos de Turquía y Pakistán” sobre la calidad de vida en el trabajo (CVT) tuvo por objetivo comparar la calidad de vida laboral escolar de maestros de escuelas públicas de Turquía y Pakistán. Una escala (Quality of Scholar Work Life (QSWL), en español “Calidad de Vida en el Trabajo Escolar” desarrollado por Ilgan, Ata, Zepeda y Ozu-Cengiz (2014) conformado por 30 ítems fue utilizado como instrumento de investigación.

La muestra incluía 995 docentes turcos (de 8 ciudades) y 716 docentes pakistaníes (de 5 ciudades de Punjab). El coeficiente de confiabilidad de la escala QSWL fue 0.81. Además, se identificaron cinco subescalas dentro de las herramientas QSWL a través de su análisis factorial exploratorio. En todas estas 5 subescalas de QSWL (cuando se analiza por separado), maestros turcos y pakistaníes diferían significativamente en sus percepciones; sin embargo, fueron encontrados apreciando QSWL similar en los análisis agregados. En un análisis detallado de varios subgrupos los docentes de Pakistán se encontraron mejores

en QSWL que sus homólogos turcos.

Otro estudio en el contexto brasileño titulado “Bienestar calidad de vida laboral de profesores universitarios en Brasil” es realizado por Vinicius & Vilas (2017) sobre las percepciones de la calidad de la vida en el trabajo (CVT). Su objetivo también fue analizar sus percepciones sobre las condiciones laborales de la universidad, este estudio exploratorio es basado en análisis cuantitativos y cualitativos con una muestra de 715 profesores universitarios participantes en la investigación; la recopilación de datos se realizó en dos pasos: encuesta en línea y grupos focales. En cuanto a los resultados, existe una correlación negativa moderada entre el bienestar psicológico y estrés laboral, la carga emocional también presenta una correlación positiva moderada con estrés laboral, así como con carga física y angustia psicológica.

El equilibrio entre el trabajo y la vida se correlaciona negativamente con la carga física, la carga emocional y el trabajo, estrés, angustia psicológica y agotamiento. También definieron que 43.6% de los profesores informaron altos niveles de estrés laboral en su trabajo diario. La precariedad de la enseñanza universitaria se asocia con tres elementos principales, para lo cual conceptualizaron como el trípode de la precarización del trabajo docente universitario.

Lo anterior consistente en el productivismo académico, el exceso de trabajo administrativo y las actividades burocráticas, además, de las inadecuadas condiciones de trabajo. La dinámica operativa de este trípode afecta el bienestar de los profesores, así como su CVT, e incluso la calidad del trabajo que desarrollan en las universidades públicas.

Los investigadores Canales, Valenzuela, & Luengo (2018) realizan el estudio “Calidad de Vida en el Trabajo en profesores de colegios públicos de Concepción, Chile” se trazaron como objetivo medir la CVT y sus factores asociados en profesores de colegios públicos de Concepción, Chile; estudio de enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo con muestra de 92 profesores. Se aplicó un cuestionario sociodemográfico diseñado por los autores y el instrumento CVT-GOHISALO para la medición de la CVT. El procesamiento de datos se hizo con SPSS aplicando Rho-Sperman, Rho-Pearson, ANOVA y pruebas no paramétricas.

En cuanto a los resultados del estudio mencionado se encontró que el Promedio CVT global: 215.8 (DE=43.3), que indica nivel medio de CVT y los promedios CVT por dimensiones de la siguiente manera: Soporte institucional para el trabajo (SIT)=44.6 (DE=10.2), Seguridad en el trabajo (ST)=30 (DE=11.7), Integración al puesto de trabajo (IPT)=33.4 (DE=6.1), Satisfacción por el trabajo (SPT)=34.9 (DE=6.8), Bienestar logrado a través del trabajo (BAT)=36.6 (DE=5.7), Desarrollo personal (DP)=23.3 (DE=6.4) y Administración del tiempo libre (ATL)=12.7 (DE=4.2). Clasificación CVT por dimensiones: SIT: nivel alto; ST, IPT, SPT y DP: nivel medio; BAT y ATL: nivel bajo. Anova para preexistencia de trastorno en salud mental y CVT global, dimensiones SIT, ST, IPT, SPT, BAT, DP y ATL con valor $p=0.000$; $p=0.000$; $p=0.017$; $p=0.005$; $p=0.000$; $p=0.001$ y $p=0.046$ respectivamente.

En la investigación Canales, Valenzuela, & Luengo (2018) concluyen que los docentes se encuentran medianamente satisfechos con su CVT; que existe asociación entre preexistencia de trastornos en salud mental y baja percepción de CVT y que es fundamental que enfermería vele por las adecuadas condiciones laborales de profesores y alumnos con el

fin de asegurar una CVT satisfactoria, así como la mejora de la calidad de la educación impartida.

En Asia, otra publicación denominada “Calidad de Vida en Trabajo del personal docente en una Institución Pública de Educación Superior en Arabia Saudí: Un estudio transversal” realizada en la revista *Journal of Social Service Research* y elaborada por Subbarayalu & Kuwaiti (2018) adoptó un diseño de encuesta transversal para estudiar la CVT del personal docente empleado en una institución de educación superior saudita, centrándose en su origen étnico, en los antecedentes y los grupos académicos en los que fueron empleados un total de 360 docentes; el personal fue seleccionado al azar utilizando un método de muestreo por conglomerados en dos etapas, se utilizó el cuestionario de calidad de vida laboral para recopilar datos. El análisis estadístico fue hecho usando SPSS 19.0.

Los resultados indicaron que el 71% de los encuestados estaban satisfechos con su CVT en la Universidad Imam Abdulrahman Bin Faisal, Arabia Saudita. Una diferencia significativa de opinión se observó entre el personal docente en dos dimensiones de CVT, a saber "Condiciones de trabajo" y "factores psicosociales" ($p < 0.05$). Sin embargo, no hay diferencia significativa en otros atributos de CVT como "oportunidad de capacitación y desarrollo" y "satisfacción laboral y seguridad laboral" ($p > 0.05$).

Dado que todas las universidades públicas en Arabia Saudí se rigen por las regulaciones enmarcadas por el Ministerio de Educación, este estudio proporciona indicadores importantes en la planificación de políticas educativas sobre la comprensión de la calidad de vida del personal profesoral empleado en universidades de Arabia Saudita.

En el año 2019 se realizó una investigación denominada “Calidad de Vida y Productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote” por parte de Rubio (2019) con el objetivo de determinar la relación entre CVT y productividad en el trabajo. Para ello, se empleó un tipo de estudio no experimental, de corte transversal y con un diseño de carácter correlacional, con la finalidad de buscar la relación entre las variables en un momento determinado.

Para la recolección de datos, referente a las estrategias de aprendizaje, se aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO, que está compuesto por 74 ítems, los cuales se ubican en siete dimensiones, dicho cuestionario se administró a una muestra conformada 74 docentes. Asimismo, se utilizó la escala de Productividad laboral, Instrumento de medición de la variable productividad en función a sus 3 componentes o dimensiones: eficacia, eficiencia y efectividad, para lo cual se proponen 25 ítems de orientación positiva con respuesta cerrada de opción múltiple en escala de Likert de 4 niveles. En cuanto a los resultados, se encontró nivel de CVT alto en el 77% en los docentes, así también, en la productividad el 66.2% presentó un nivel alto, mientras la relación entre las dimensiones de la CVT y la productividad, se encontró una correlación moderada y significativa en todas ellas. Finalmente, el estudio concluye que se acepta la hipótesis de la investigación misma que establece la existencia de una relación significativa entre calidad de vida y productividad en el trabajo.

Además, en Ecuador Sánchez (2019) indagó acerca de la CVT en el estudio “Calidad de Vida Laboral: Satisfacción laboral de los docentes en una Institución de Educación Superior” con el objetivo de conocer la situación de la CVT de dichos docentes; el estudio

es de tipo descriptivo transversal en el que se aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO y una encuesta sociodemográfica de 225 docentes. Los resultados indicaron que la mayoría de la población posee un nivel bajo de satisfacción en todas las dimensiones, sin embargo, las dimensiones con más bajos porcentajes de satisfacción fueron: Administración del tiempo libre con un 68.9%, satisfacción por el trabajo con 67.6% y desarrollo personal logrado en el trabajo 60.9%. Se correlacionó el tipo de relación laboral de los docentes con las dimensiones de calidad de vida laboral y se encontró que la población con porcentajes más altos de insatisfacción en las 7 dimensiones son los docentes que cuentan con una contratación definitiva. Además, la insatisfacción laboral de la población se centra en una desmotivación de los docentes por falta de reconocimientos que a la vez se perciben muy pocas oportunidades de desarrollo que incluso podrían repercutir negativamente en las actividades de la vida personal y familiar del docente.

Otro estudio realizado en México por Cardoso & González (2019) denominado “Satisfacción con la Calidad de Vida Laboral en Docentes Universitarios de Zacatecas” se propuso determinar la satisfacción con la calidad de vida laboral de los docentes en una universidad pública; fue un estudio descriptivo de corte transversal con una muestra por conveniencia de 30 docentes; se aplicó el instrumento denominado CVT-GOSIHALO, que mide siete dimensiones. Éticamente se apegó a la Ley General de Salud en materia de investigación. Los resultados muestran que la satisfacción con la calidad de vida laboral total del docente fue alta, con un 46,9 %. De acuerdo a las dimensiones, en el soporte institucional para el trabajo, un 28,1% expresó satisfacción adecuada. Respecto a la seguridad en el trabajo, una tercera parte reportó mucha satisfacción para trabajar con amplio margen de seguridad. Sobre la integración al puesto de trabajo, la satisfacción

adecuada registró un 28,9%. La satisfacción por el trabajo, obtuvo alto porcentaje, así como el bienestar logrado a través del trabajo, que registró un 31,9%, señalando estar muy satisfechos, sin embargo, en la dimensión desarrollo personal del docente, el 32,7% refiere estar poco satisfecho y en la administración del tiempo libre, un 31% describió tener una actitud neutra. Se llegó a la conclusión que la calidad de vida laboral fue satisfactoria en alto porcentaje, sin embargo, en la dimensión desarrollo personal se presentó una baja satisfacción. Por último, el estudio recomienda plantear estrategias institucionales que fortalezcan la CVT, dado que ello repercute en la calidad académica brindada y por ende en la satisfacción de los docentes universitarios.

Así mismo a nivel internacional también se han realizado múltiples estudios acerca de la CVT haciendo uso del mismo instrumento de medición con trabajadores de sectores distintos a la docencia; algunos de estos son el sector salud, transporte, el ámbito administrativo universitario, la agricultura, el ámbito empresarial y el institucional educativo como se aprecia a continuación:

Tabla 4.

Antecedentes internacionales en ámbitos distintos a la docencia

Investigadores	País	Sector	No. Participantes	Nivel CVT global
(Bonilla, Franco, & Trinidad, 2012)	México	Transporte	18 conductores de pasaje foráneo	Nivel bajo
(Quintana & Paravic, 2014)	México	Salud	Equipo de enfermería	Nivel bajo
(García, González, Aldrete, Acosta, & León, 2014)	Ecuador	Personal Administrativo Universitario	447 trabajadores	Nivel Bajo: 53% Nivel Medio: 14% Nivel Alto: 33%
(González, y otros, 2014)	México	Salud	102 hombres 220 mujeres	Nivel Medio

(Córdova, y otros, 2014)	Perú	Salud	81 enfermeros(as)	Nivel Bajo
(Quintana, Paravic, & Katia, 2015)	México	Salud	345 personas	Nivel Medio
(Gonzalez, y otros, 2015)	México	Salud	154 personas	Nivel Alto
(Juárez, Zegbe, Ruíz, & García, 2016)	México	Agricultura	117 jornaleros	Nivel Bajo
(Albarracín, 217)	Ecuador	Empresarial (Departamento de ventas)	79 empleados	Nivel Alto
(Sornoza, 2017)	Ecuador	Empresarial (Área de Soporte)	133 personas	Nivel Bajo
(Purcachi, 2017)	Ecuador	Administrativo Universitario	25 personas	Nivel Bajo
(Loli, Danielli, Navarro, & Cerón, 2018)	Perú	Profesionales de entidades públicas y privadas	638 profesionales	Nivel Bajo
(Ramirez, 2019)	Perú	Colaboradores Institución Educativa	66 personas	Nivel Medio

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla anterior, la investigación acerca de la Calidad de Vida en el Trabajo en América Latina en los diversos ámbitos laborales, distintos a la docencia en relación con la satisfacción de las necesidades de los trabajadores planteadas por González, Hidalgo, Salazar & Preciado (2010) ha sido realizada en países de habla hispana con muestras que oscilan entre las 18 y las 638 personas. Además, se refleja que en más de la mitad de los estudios los autores han encontrado que la CVT de los trabajadores se encuentra en niveles bajos, incluido el sector administrativo universitario; también se evidencia que uno de los sectores más investigados es salud, en el que los niveles altos de

CVT son escasos.

En el contexto colombiano también se han hecho estudios acerca de la CVT; los investigadores Restrepo & López (2011) realizaron el estudio “La calidad de vida laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia” el cual posee un enfoque mixto y se fijó el objetivo de estudiar los significados que las personas construyen sobre el entorno laboral, experiencias y sentidos del trabajo, impacto psicosocial percibido en la CVT, y estrategias y prácticas de afrontamiento ante las demandas organizacionales que se consideran inaceptables. El estudio tiene un diseño de investigación transversal, con instrumentos como la encuesta, entrevista, grupo focal y registros fotográficos.

En cuanto a los resultados del estudio se encontró que más de la mitad de la población docente considera que las condiciones de trabajo son buenas y se adaptan a las demandas de la organización. Por otra parte, cerca del 40% de la población participante experimenta situaciones de violencia en el trabajo, continuación de tareas laborales en casa, sobrecarga laboral, desgaste emocional, agotamiento físico, molestias físicas y automedicación para aliviar síntomas. Este estudio concluye que los docentes perciben que en las universidades emergen nuevas formas de organización y gestión del trabajo caracterizadas por un modo mercantil de plantear los problemas y de procurar las soluciones.

Otros autores como Parra & Gallego (2013) desarrollaron la investigación denominada “Calidad de Vida Laboral en los Docentes del Programa de Administración de Negocios de la Universidad del Quindío” el estudio fue de modalidad no experimental, cuantitativa y con diseño transversal – descriptiva, la cual tuvo como objetivo describir la CVT de los docentes a través de las 7 dimensiones propuestas en el instrumento CVT- GOHISALO.

Participaron 35 docentes, de los cuales el 80% fueron hombres y el 20% mujeres, en su mayoría de más 40 años de edad. Los resultados indican un nivel alto de CVT donde sobresalen aspectos como pertinencia, motivación, ambiente de trabajo, identificación con la organización, beneficios y satisfacción con la vivienda. Además, se encontró que, aunque la satisfacción es adecuada, las dimensiones de seguridad en el trabajo y soporte institucional, presentan el puntaje más bajo de todas las dimensiones. Por último, dichos resultados permitieron generar una propuesta de intervención donde se fortalecen aspectos de formación, capacitación e insumos para mejorar y fortalecer la calidad de vida laboral de los y las docentes del programa.

Posteriormente, se realizó la investigación “Calidad de Vida Laboral y Condiciones de Trabajo en Docentes del sector Público de la ciudad de Manizales” por cuenta de Ovalle, Garcés, Salgado, & Ordoñez (2019) quienes, a través de este estudio descriptivo exploratorio se dieron a la tarea de evaluar las percepciones sobre CVT a partir de factores como el entorno material, entorno social, regulación, desarrollo, ajuste organización-persona y adaptación persona-organización, para lo cual contaron con una población participante de 1.179 docentes. El análisis de las condiciones de trabajo en los docentes se llevó a cabo en dos momentos; el primero mediante análisis univariado y el segundo mediante análisis multivariado, en ambos casos aplicando en análisis de correspondencias múltiples y análisis clúster. En cuanto a los resultados de esta investigación se pudo evidenciar un grado alto de satisfacción por parte más del 70% de los docentes en aspectos como el salario, las oportunidades de desarrollo, el apoyo de sus superiores, autonomía profesional y la forma en que se llevan a cabo los procesos institucionales.

Es preciso mencionar que la investigación de la CVT en Colombia se ha abordado de manera más frecuente en sectores distintos a la docencia, a continuación, se mencionan algunos de los estudios considerados más relevantes dadas las dimensiones evaluadas y los niveles altos, medios y bajos arrojados en las poblaciones estudiadas.

Con el fin de responder a las necesidades de un medio laboral cada vez más exigente y que corre altos riesgos de deshumanización de las relaciones por causa de la competitividad adoptada para la consecución de resultados inmediatos, Gómez (2010) realizó el estudio “Calidad de Vida Laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá” trazándose como objetivo conocer la apreciación que tienen los respectivos empleados frente a la calidad de vida laboral lograda en su trabajo mediante una investigación cuantitativa y de enfoque empírico- analítico, empleando una muestra de doscientos (200) hombres y mujeres. Como herramienta de evaluación se utilizó el instrumento de calidad de vida laboral de GOHISALO.

De los resultados se puede decir que los empleados temporales refieren una mediana satisfacción frente a necesidades fisiológicas, de seguridad y afiliación; e insatisfacción en las necesidades de autorrealización, reconocimiento, creatividad y necesidades de descanso; por último, se evidencia un panorama sombrío sobre la calidad de vida laboral que obtiene este tipo de empleados, los cuales hacen parte del fenómeno al que se refiere por primera vez la OIT, en 1974: precariedad laboral.

Posteriormente, los investigadores Barbosa, Orrego, Torres, Betancur, & Tirado (2013) desarrollaron la investigación “Calidad de vida laboral en trabajadores de la secretaría de gobierno del municipio de Dos Quebradas (Colombia)” allí evaluaron la calidad de vida

laboral de los funcionarios de la Secretaria de Gobierno del Municipio de Dosquebradas en el departamento de Risaralda durante el segundo trimestre de 2012 mediante un estudio cuantitativo, descriptivo en una población de 28 funcionarios a los que se les aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO; el grupo tenía una edad promedio de 46 años, 82,0% eran hombres, 25,0 % tenía formación de bachiller, 50,0% estudios superiores técnicos o carreras universitarias y una cuarta parte contaba con especialización.

La antigüedad promedio fue de 91 meses y el 32,0% llevaban más de 9 años laborando en la institución. El soporte institucional, la seguridad en el trabajo y el bienestar logrado a través del trabajo fueron las dimensiones que superaron la media normal. Además, los funcionarios se sentían identificados con los objetivos de la institución, percibían adecuado apoyo de los supervisores, baja motivación por los insumos con los que trabajaban y las condiciones del puesto de trabajo, sin oportunidades de progreso por escalafón e inadecuada administración del tiempo libre; el artículo concluye que existen una serie de percepciones subjetivas que dan cuenta de la realidad del medio laboral, dichas percepciones representan una actitud subyacente que podría afectar los objetivos de la institución y la calidad de sus servicios ofrecidos, así como la posibilidad de manifestaciones de inconformidad en el futuro.

Una de las investigaciones en el sector salud fue realizada por Garcés (2014) la cual se denominó “Calidad de Vida en el Trabajo del profesional médico y de enfermería en una ESE III nivel, Bogotá” con un enfoque cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, su objetivo fue evaluar la calidad de vida en el trabajo percibida por los responsables directos del cuidado de la salud en el marco epistémico de la Salud y Seguridad en el Trabajo. La

muestra se diseñó con 110 profesionales de enfermería y medicina con mínimo un año de antigüedad laboral, vinculados a una Empresa Social del Estado mediante contrato o nómina, manteniendo un nivel de confianza de 95% y un error máximo admisible de 7,36.

La participación total fue de 103 profesionales (68 médicos y 35 enfermeros). Como resultado se encontró que la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de la salud fue globalmente percibida como baja, encontrando que en cada una de las siete dimensiones evaluadas pocas veces se lograba un puntaje medio. La forma de vinculación fue el elemento diferenciador con mayor peso estadístico, obteniendo en seis de siete dimensiones un menor puntaje en profesionales contratistas que en profesionales vinculados a la planta del hospital. Este factor es crítico por cuanto está ligado a las políticas nacionales vigentes derivadas del fenómeno de la flexibilización laboral que ha afectado particularmente al sector salud.

Otro estudio realizado en el sector salud colombiano titulado “Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia” realizado por Suescún, Sarmiento, Álvarez, & Lugo (2015) con el propósito de evaluar el nivel de calidad de vida laboral en los trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja; se trata de un estudio descriptivo de corte transversal con una muestra de 91 trabajadores a los que se les aplicó el instrumento CVT-GOHISALO y cuyo procesamiento estadístico se realizó con el software SPSS.

En los resultados se encontró que, en las dimensiones de soporte institucional para el trabajo y seguridad en el trabajo, los empleados se encontraron satisfechos. En las dimensiones de integración al puesto de trabajo, la satisfacción por el trabajo, el bienestar

logrado mediante el trabajo y desarrollo personal alcanzaron la media normal; la dimensión administración del tiempo libre presentó vulnerabilidad. Al final, el estudio concluyó que se deben mejorar aspectos como el trabajo en grupo, ambiente laboral, realizar charlas de motivación para tomar aprecio por el trabajo que desempeñan, implementar políticas para que los trabajadores puedan alcanzar beneficios a través de su trabajo, concretar logros y metas propuestas. Designar funciones equitativamente para equilibrar la carga laboral y de esta manera puedan planificar y administrar el tiempo libre.

El trabajo investigativo en el ámbito pecuario denominado “Calidad de Vida en el Trabajo GOHISALO en hatos lecheros en pastoreo en Don Matías (DM) y La Unión (LU), Colombia” por parte de Pérez & Velásquez (2016) cuyo objetivo fue determinar la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) de los empleados en hatos pequeños y medianos; se aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO a un total de 170 individuos.

Los resultados determinan una calificación media para los evaluados, empero, para las dimensiones DP y ATL, fue baja. El resultado generó una calificación media para el 41,18% de los empleados en DM y alta para el 47,06% de los empleados en LU para SIT. En ST la puntuación fue media para el 45,59% y 72,55 en DM y LU. En IPT la valoración fue alta para 55,88% en DM y 52% en LU. En SAT la calificación es media para 38,34% en DM y baja para 46,1% en LU. Para BLT la calificación fue baja para el 36,76% de DM y alta para 50% en LU. El dominio DP obtuvo una valoración media del 38,24% en DM y baja para el 48,04% en LU. A su vez ATL alcanza una puntuación baja para 75% y 64,71% tanto para DM y LU respectivamente. Finalmente, se concluye que los empleados perciben un adecuado nivel de CVT.

En aras de evaluar la percepción de CVT, se realizó el estudio “Calidad de Vida en el Trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano”, se desarrolló un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal por parte de los autores Zapata, Diana, Linel, Marín, & Rodríguez (2017) con una muestra constituida por 122 personas de una población de 137 a los que se les aplicó un cuestionario de datos socio-laborales integrado por 19 ítems y el instrumento CVT-GOHISALO, que consta de 74 ítems y mide la CVT en siete dimensiones. En los resultados se encontró que de las siete dimensiones evaluadas, los funcionarios del área de seguridad y vigilancia perciben que la dimensión seguridad en el trabajo contribuye de manera positiva a la CVT; las dimensiones: soporte institucional, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo e integración al puesto de trabajo contribuyen medianamente a una percepción positiva de la calidad de vida laboral, mientras las dimensiones: desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre puntuaron bajo contribuyendo de manera negativa a dicha percepción.

Finalmente se identificó relación entre la antigüedad en la empresa y la dimensión seguridad en el trabajo y las variables: sede donde labora y estado civil con las dimensiones: bienestar logrado a través del trabajo y satisfacción por el mismo. Los investigadores concluyen que los trabajadores evidencian sus percepciones de CVT y señalan los factores intra y extra laborales en los que se encuentran inmersos, reflejando una realidad de su medio laboral.

En el contexto agrícola se realizó el estudio denominado “Calidad de Vida Laboral en productores de cítricos del sureste antioqueño” por parte de Zea, Silva, & Jaramillo (2017)

cuyo objetivo fue evaluar la CVT de 29 recolectores empleados por medianos y pequeños productores de cítricos a los que se les aplicó el CVT-GOHISALO arrojando como resultado un nivel bajo de calidad de vida en las dimensiones de Integración al Puesto de Trabajo, Desarrollo Personal, Tiempo Libre y, nivel medio de calidad de vida en las dimensiones Soporte Institucional para el Trabajo, Seguridad en el Trabajo, satisfacción por el Trabajo y bienestar logrado a través del trabajo.

Por último, los investigadores sostienen que la calificación CVT obtenida en esta investigación es baja para cada uno de los tres predios citrícolas evaluados. Se evidencia que los aspectos relacionados con Integración al Puesto de Trabajo IPT, Desarrollo Personal DP, y Tiempo Libre TL, requieren intervención por parte de los empleadores. Los bajos puntajes arrojados por el análisis de estas tres dimensiones alteran considerablemente el promedio de las variables analizadas en esta investigación.

Zuleta (2019) planteó la investigación “Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial en Antioquia” a través de un estudio cuantitativo, se trata de un tesis con alcance descriptivo y de carácter transversal; el diseño de la investigación corresponde con un estudio de caso, debido a que se realizó un análisis en profundidad de una única variable que en este caso es la percepción de la calidad de vida en el trabajo de los líderes en un contexto específico que es una empresa manufacturera del sector industrial de Antioquia, a través del cuestionario de CVT GOHISALO (González, Hidalgo, Salazar & Preciado, 2010).

Los datos obtenidos permitieron evidenciar que los líderes en su mayoría manifiestan sentirse satisfechos en todas las dimensiones que componen la percepción de calidad de

vida en el trabajo en esta empresa. Adicionalmente, se da claridad sobre los aspectos calificados por los líderes con menores puntajes y que manifiestan algún nivel de inconformidad.

El estudio concluye que el nivel de satisfacción manifestado por los líderes de la empresa está en los más altos niveles de la encuesta realizada y todas las dimensiones de calidad de vida en el trabajo. Sin embargo, se recomienda a la empresa diseñar estrategia para los aspectos de liderazgo, reconocimiento, beneficios y planes de desarrollo que estén alineados con las expectativas y el potencial de los líderes de la organización.

Finalmente, a nivel regional en el Departamento del Huila se realizó el estudio denominado “Calidad de Vida en el Trabajo en sector salud de la zona norte del departamento del Huila” Diaz & García (2018) cuyo objetivo fue determinar las diferencias existentes entre el nivel de Calidad de Vida en el Trabajo percibida por los empleados de cinco E.S.Es correspondientes a los municipios de Colombia, Baraya, Tello, Villavieja y Aipe de la zona norte del Huila, aplicando una metodología de tipo cuantitativo con diseño descriptivo comparativo en una muestra censal de 129 participantes, para lo cual se aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO y un cuestionario sociodemográfico constituido por 16 preguntas.

Los resultados identificaron en los cinco municipios un nivel bajo de las dimensiones IPT, ST, BLT y ATL; en cuanto a las dimensiones Desarrollo Personal del Trabajador y Seguridad en el Trabajo se obtuvo un nivel entre bajo y medio para los municipios participantes; se aplicó la prueba estadística Chi Cuadrado para identificar las diferencias significativas que pudieran existir entre el nivel de CVT global y las variables, genero,

cargo, ingreso mensual, antigüedad, jornada laboral, modalidad y duración de contrato. El estudio concluye que existe un nivel medio de CVT en los municipios de Baraya, Colombia y Tello, mientras que la institución de Aipe, presentó un nivel alto y Villavieja un nivel bajo de CVT global percibida, por lo tanto, se debe intervenir en las dimensiones con niveles críticos para lograr un nivel alto de satisfacción en todos los empleados (Díaz & García, 2018).

Luego de realizada la revisión de literatura científica concerniente a la temática de Calidad de Vida en el Trabajo a nivel internacional, nacional y regional, se concluye que, aunque existen estudios al respecto en los diversos campos, en el departamento del Huila son escasas las investigaciones en CVT e inexistentes en el ámbito de la población docente. Por ende, se hace imprescindible la necesidad de abarcar este campo de estudio con mayor ímpetu, esta investigación pretende aportar un panorama inicial que vislumbre la actualidad de la CVT en docentes del departamento.

Metodología

Tipo de estudio

Para lograr los objetivos planteados, este estudio se orientó bajo el enfoque cuantitativo, donde se empleó la recolección de datos para evaluar la Calidad de Vida Laboral en relación con las variables sociodemográficas. En cuanto al tipo de diseño, esta investigación es de tipo no experimental descriptivo comparativo transversal puesto que los datos buscan especificar las propiedades, las características y los niveles de la CVT en cada

una de las dimensiones y grupos en un solo momento y en un tiempo único. Además, según Sampieri, Fernández & Baptista (2014) “Los diseños transeccionales o transversales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población” (p.155).

Población y muestra

La población que participó en la presente investigación fueron los docentes de instituciones públicas urbanas de Algeciras, Rivera y Palermo. Se realizó un muestreo no probabilístico, intencional por conveniencia en los tres municipios que dio como resultado una muestra total de 141 docentes distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 5.
Población y Muestra

Municipio	Población docente	Muestra (docentes participantes)	Muestra en % respecto a la población
Rivera	86	35	40.69%
Palermo	94	53	56.38%
Algeciras	82	53	64.63%
Total	262	141	53.81%

Fuente: elaboración propia

Criterios de inclusión para docentes participantes:

- Ser mayor de edad
- Experiencia mínima de seis meses ejerciendo la labor docente o directivo docente en alguno de los tres municipios seleccionados.
- Que se encuentre contratado formalmente en alguna de las instituciones de educación públicas en los municipios seleccionados.

Criterios de exclusión para docentes participantes:

- No haber firmado el consentimiento informado.
- Ser menor de edad.
- Personal vinculado como pasante o practicante.
- Personal vinculado a través de convenios con otras instituciones.
- Personal vinculado de manera temporal por reemplazos menores a seis meses.

Instrumentos**Encuesta Sociodemográfica**

Consiste en un conjunto de ítems propuestos por los investigadores para recolectar información relevante acerca de las variables sociodemográficas que se tuvieron en cuenta en la investigación tales como: municipio, edad, sexo, estrato socioeconómico, antigüedad en la institución, nivel de estudios académicos, etc.

Cuestionario CVT-GOHISALO

El cuestionario CVT-GOHISALO fue construido por González, Hidalgo, Salazar, & Preciado (2010) para evaluar la Calidad de Vida Laboral percibida por parte de los trabajadores en el contexto mexicano, lo conforman un total de 74 ítems distribuidos en siete dimensiones como se muestra a continuación:

Tabla 6.
Distribución ítems por dimensiones CVT-GOHISALO

Dimensiones	Ítems
Soporte institucional para el trabajo	6,19,26,27,28,44,45,46,47,48,49,50,51,52
Seguridad en el trabajo	5,7,8,9,10,11,12,13,29,30,31,33,61,63,72
Integración al puesto de trabajo	18,32,36,37,39,40,41,42,43,65
Satisfacción por el trabajo	1,2,3,4,14,15,16,17,20,21,22
Bienestar logrado a través del trabajo	23,24,34,35,38,59,60,62,66,71,73
Desarrollo personal del trabajador	53,54,64,67,68,69,70,74
Administración del tiempo libre	25,55,56,57,58
Test completo	74 ítems

Fuente: Córdova, et al. (2014)

El instrumento posee una confiabilidad de 0.95 según el índice Alpha de Cronbach y una validez de 0.68. La confiabilidad y medidas descriptivas por dimensiones del instrumento fueron resumidas de la siguiente manera por sus autores.

Tabla 7.
Atributos estadísticos del Instrumento CVT-GOHISALO

Dimensión	No. Ítems	Confiabilidad Alpha de Cronbach	Validez Factorial	Media	Desviación Estándar
Soporte institucional para el trabajo	14	0.935	0.78	31.78	34.21
Seguridad en el trabajo	15	0.869	0.66	29.25	11.21
Integración al puesto de trabajo	10	0.831	0.67	31.02	6.72
Satisfacción por el trabajo	11	0.813	0.67	36.15	6.26
Bienestar logrado a través del trabajo	11	0.729	0.59	38.09	4.77
Desarrollo Personal	8	0.785	0.67	23.89	5.39
Administración del tiempo libre	5	0.640	0.64	15.93	3.51

Fuente: González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2009).

Asimismo, los investigadores Pando, González, Aranda, & Núñez (2018) concluyen que “en diferentes pruebas a las que fue sometido el instrumento, como el alfa de Cronbach, análisis factorial, adecuación muestral, esfericidad de Bartlett y la correlación interna de los

componentes, se presentaron resultados aceptables que evidencian la fortaleza del instrumento” (p. 74).

Es preciso apuntar que el cuestionario CVT-GOHISALO ha sido validado en países como Perú por parte de investigadores como Córdova y otros (2014) en profesionales de enfermería del primer nivel de atención y en Ecuador con el estudio realizado por Pando, González, Aranda & Núñez (2018) en sujetos de diversos frentes laborales de la economía ecuatoriana, los cuales encontraron que el coeficiente de Cronbach fue de 0.9 en la población peruana y de 0.911 en el caso del contexto ecuatoriano. Adicionalmente, Garcés (2014) concluye que “el instrumento CVT-GOHISALO garantiza validez externa e interna y niveles de confiabilidad aceptados para su aplicación en México y en América Latina” (p.67).

El instrumento fue validado en el contexto colombiano por Gómez (2010) en el estudio “Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá”; además, su validación en los contextos regionales se dio por parte de Díaz & García (2018) en su trabajo denominado “Calidad de Vida en el trabajo en el sector salud de la zona norte del departamento del Huila” puesto que fue la primera vez que se aplicó el instrumento en la región, obteniendo un nivel de significancia de 0.04 en el coeficiente W de Kendall y concluyendo que existe concordancia significativa.

Para brindar mayor precisión en cuanto a la estructura del instrumento CVT-GOHISALO es preciso mencionar que las respuestas del test se calificaron de la siguiente manera:

- Ítems del 1 al 24 = 0: nada satisfecho, 1: poco satisfecho, 2: satisfecho, 3: muy

satisfecho y 4: totalmente satisfecho.

- Ítems del 25 al 62 = 0: nunca, 1: rara vez, 2: algunas veces, 3: casi siempre y 4: siempre.
- Ítems del 63 al 72 = 0: nada de acuerdo, 1: en desacuerdo, 2: indiferente, 3: de acuerdo y 4: totalmente de acuerdo.
- Ítems del 73 y 74 = 0: nulo compromiso, 1: poco compromiso, 2: algo de compromiso, 3: mucho compromiso y 4: total compromiso.

El nivel global de la CVT de los docentes se obtuvo de acuerdo a los puntajes obtenidos de la sumatoria de las siete dimensiones, clasificándose en tres niveles: Nivel Bajo: Si el sumatorio total de los puntajes otorgados a los ítems osciló entre 56-191 puntos. Nivel Medio: Si el sumatorio total de los puntajes otorgados a los ítems osciló entre 192-227 puntos. Nivel Alto: Si la sumatoria de los puntajes otorgados a los ítems osciló entre 228-296 puntos.

De igual manera, por cada dimensión de la variable se otorgó las siguientes categorías según los puntajes alcanzados:

Tabla 8.

Tabla de calificación de puntuación por dimensiones CVT-GOHISALO

CVT Global	74 ítems	Nivel bajo (56-191 puntos)	Nivel medio (192-227 puntos)	Nivel alto (228-296 puntos)
Dimensión	Número de ítems que la conforman	Puntaje para nivel bajo	Puntaje para nivel medio	Puntaje para nivel alto
Dimensión 1: Soporte institucional para el trabajo,	conformada por 14 ítems	(17-28 puntos)	(29-37 puntos)	(38-56 puntos)
Dimensión 2: Seguridad en el	constituida por 15 ítems	(6-23 puntos)	(24-36 puntos)	(37-58 puntos)

trabajo				
Dimensión 3: Integración al puesto de trabajo	conformada por 10 ítems	(24-29 puntos)	(30-34 puntos)	(35-40 puntos)
Dimensión 4: Satisfacción con el puesto de trabajo	conformada por 11 ítems	(28-33 puntos);	(34-38 puntos)	(39-44 puntos)
Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo	contiene 11 ítems	(34-36 puntos)	(37-39 puntos)	(40-44 puntos)
Dimensión 6: Desarrollo personal	valorada por 8 ítems	(16-21 puntos)	(22-26 puntos)	(27-32 puntos)
Dimensión 7: Administración del tiempo libre	conformada por 5 ítems	(12-14 puntos)	(15-17 puntos)	(18-20 puntos)

Fuente: González, Hidalgo, Salazar & Preciado (2010)

A continuación, se encuentran los indicadores para cada dimensión y subdimensión en relación con los ítems correspondientes con el fin de facilitar la interpretación de los resultados obtenidos en el estudio.

Indicadores dimensión soporte institucional.

Tabla 9.

Indicadores para la dimensión Soporte Institucional

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Ítem
1. Soporte Institucional	Procesos de trabajo	Definición de los procesos de trabajo	26
		Evaluación de los procesos de trabajo	27
	Supervisión laboral	Retroalimentación de la supervisión	28
		Satisfacción por la supervisión laboral	6
	Apoyo de los superiores para la realización del trabajo	Satisfacción del trato con los superiores	19
		Interés de los superiores en el trabajador	44,45,46
		Reconocimiento de los superiores	47
		Apoyo de los superiores en la	48,49

	resolución del problema	
Evaluación del trabajo	Retroalimentación de la evaluación	50
Oportunidades de promoción	Reconocimiento institucional	51
Autonomía	Libertad de opinión	52

Fuente: Instrumento CVT-GOHISALO.

Indicadores dimensión seguridad en el trabajo.

Tabla 10.

Indicadores para la dimensión Seguridad en el Trabajo

Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Ítems
	Procedimientos de trabajo	Satisfacción por los procesos de trabajo	5
	Ingresos o salarios	Satisfacción por el salario Suficiencia del salario	7,8 29
	Insumos para el trabajo	Cantidad de los insumos Calidad de los insumos	30 31
2. Seguridad en el Trabajo	Derechos contractuales de los trabajadores	Seguridad Social	9,72
		Planes de retiro	10
		Condiciones de Higiene y Seguridad	11
		Cambios de categoría (movimientos de escalafón)	65
	Capacitación en el trabajo	Protección de la salud	61
		Oportunidades de actualización	12
		Acceso a la capacitación	33
		Satisfacción por la capacitación	13

Fuente: Instrumento CVT-GOHISALO.

Indicadores dimensión integración al puesto de trabajo.

Tabla 11.

Indicadores para la dimensión Integración al Puesto de Trabajo

Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Ítems
Integración al puesto de trabajo	Pertinencia	Puesto de trabajo y preparación académica	65
		Respeto a derechos laborales	32
		Logro de objetivos comunes	36
	Motivación	Interés por la actividad laboral	37
		Disposición para el trabajo	40
		Trato con los compañeros	18
	Ambiente de trabajo	Resolución de conflictos	19
		Apoyo de los compañeros	41,42
		Apoyo de subordinados	43

Fuente: Instrumento CVT-GOHISALO.

Indicadores dimensión satisfacción por el trabajo.

Tabla 12.

Indicadores para la dimensión Satisfacción por el Trabajo

Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Ítems
Satisfacción por el trabajo	Dedicación al trabajo	Forma de contratación	1
		Duración de la jornada	2
		Turnos de trabajo	3
		Cantidad de trabajo	4
	Orgullo por la institución	Satisfacción por trabajar en la institución	14
	Participación en el trabajo	Satisfacción por las funciones desempeñadas	15
		Satisfacción por las tareas realizadas	17
	Autonomía	Uso de habilidades y potenciales	16
		Creatividad	29
	Reconocimiento por el trabajo	Satisfacción por el reconocimiento	21
Autovaloración	Desempeño profesional	22	

Fuente: Instrumento CVT-GOHISALO.

Indicadores dimensión bienestar logrado a través del trabajo.

Tabla 13.

Bienestar Logrado a través del Trabajo

Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Ítems
Bienestar logrado a través del trabajo	Identificación con la institución	Identificación con los objetivos	34
		Contribución con la imagen institucional	66
	Beneficios del trabajo del ocupado para otros	Percepción de utilidad	35
	Disfrute de la actividad laboral	Uso de habilidades y destrezas	38
		Auto compromiso con el trabajo	73
	Satisfacción por la vivienda	Servicios	23
		Características de la vivienda	24
	Evaluación de la salud	Capacidad para las	59

	general	actividades diarias	
		Capacidad para las actividades laborales	60
	Evaluación de la alimentación	Acceso a los alimentos	62
		Percepción del tipo de alimentación	71

Fuente: Instrumento CVT-GOHISALO.

Indicadores dimensión desarrollo personal.

Tabla 14.

Indicadores para la dimensión Desarrollo Personal

Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Ítems
Desarrollo Personal	Logros	Relacionados con los objetivos institucionales	74
		Personales	67
		Reconocimiento social	54
		Tipo de vivienda	69
	Expectativa de mejora	Mejora del nivel de vida	64
		Potencialidades personales	68
	Seguridad personal	Enfrentamientos de adversidades	53
		Conservación de la integración de capacidades	70

Fuente: Instrumento CVT-GOHISALO.

Indicadores dimensión administración del tiempo libre.

Tabla 15.

Indicadores para la dimensión Administración del Tiempo Libre

Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Ítems
Administración del Tiempo Libre	Planificación del tiempo libre	Necesidad de trabajar en la cada	25
		Cumplimiento de actividades programadas	55
	Equilibrio entre trabajo y vida familiar	Convivencia con la familia	56
		Participación en actividades domésticas	57
		Participación en cuidados familiares	58

Fuente: Instrumento CVT-GOHISALO.

Procedimiento

La investigación se realizó en las siguientes fases:

Preliminar

Se concretó el planteamiento del problema, el cual condujo a la identificación de las variables de investigación y los objetivos tanto general como específicos. Conjuntamente se realizó la revisión de antecedentes y el marco teórico.

Ejecución

Se realizó un acercamiento previo a cada institución notificando mediante un oficio el interés por realizar el estudio dejando claridad sobre sus implicaciones, relevancia y pertinencia, para la comunidad educativa, como para los investigadores. Se realizó el diligenciamiento del consentimiento informado por parte de los docentes en cada uno de los municipios seguido de la aplicación de la encuesta sociodemográfica y el instrumento CVT-GOHISALO en forma grupal a la hora designada por cada uno de los coordinadores de las instituciones participantes para este fin.

Análisis

Para efectos de la sistematización de datos, la obtención de medidas de tendencia central y la tabulación de resultados de CVT por municipios y las variables sociodemográficas se utilizó el software estadístico IBM SPSS Statistics 23.0. La elaboración de graficas de

barras relativas a los niveles globales y por dimensiones se realizó por medio de Microsoft Excel 2016. Finalmente se procedió a redactar la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Consideraciones éticas

Teniendo en cuenta la *Ley 1090 de 2006*, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología en Colombia (Congreso de la República, 2006), se dispone el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones; se procedió a realizar la presente investigación con todas las disposiciones éticas, por lo que toda la investigación se rigió en su totalidad por los estándares nacionales para evaluación de personas, desde los principios como el respeto, la responsabilidad y la confidencialidad, partiendo del fundamento de que el psicólogo con base en la investigación científica sustenta sus conocimientos y los aplica en forma válida, ética y responsable en favor de los individuos, los grupos y las organizaciones en distintos ámbitos de la vida tanto individual como social.

Conociendo que esta investigación es con participantes humanos y cuyo fin es el de contribuir al mejor desarrollo de la Psicología y el Bienestar humano, esta investigación respetó la dignidad y el bienestar de las personas que hicieron parte de la misma; en este caso los y las docentes. En el proceso se tuvieron en cuenta las siguientes consideraciones: se contó durante todo el proceso con el respaldo de las Instituciones Educativas Públicas de la zona urbana de los municipios de Algeciras, Rivera y Palermo en cabeza de las respectivas autoridades institucionales como las rectorías y coordinaciones.

A todos y cada uno de los docentes les fue informado previamente las condiciones bajo las que participarían, así como de los alcances e implicaciones del proyecto, como lo sustenta la American Psychological Association (APA), 1992; mediante los principios éticos de la evaluación psicológica. Así, los participantes quedaron en la completa libertad de aceptar o rechazar su participación dentro de la misma. Para tal efecto se llevó a cabo el respectivo diligenciamiento del consentimiento informado, cumpliendo estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos (Ley 1090, título II, artículo 2, Principio número 9). Se comunicó la respectiva confidencialidad de la información obtenida y se evitó el uso indebido de los resultados de la evaluación, respetando el derecho de los usuarios de conocer los resultados, las interpretaciones realizadas, las bases de las conclusiones y recomendaciones; manteniendo la seguridad de las pruebas y de otras técnicas de investigación dentro de los límites de los mandatos legales (ley 1090, título II, artículo 2, Principio número 5 y 8).

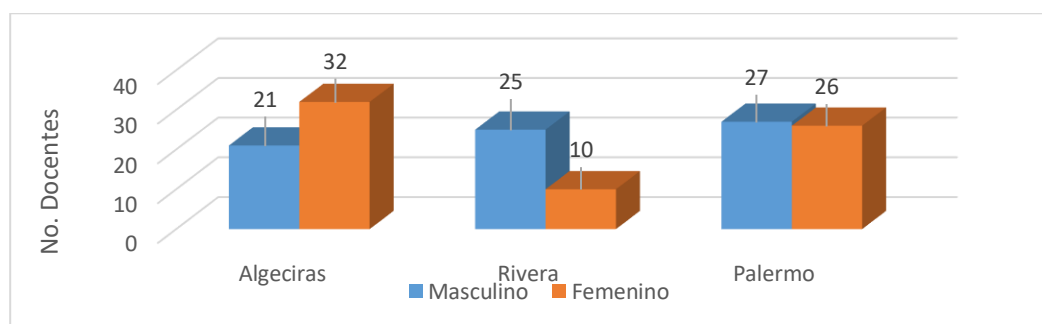
Además, esta investigación partió de dos de los principios de la bioética; como lo son el de Beneficencia – No Maleficencia: es por ello que la información suministrada por los docentes, no fue utilizada para fines distintos a los planteados dentro de la investigación. No se permitió el acceso de terceros a información que pudiera ser utilizada en contra de los participantes o de la Institución Educativa en general. Bajo ninguna circunstancia se permitió que el proceso o los resultados obtenidos perjudicaran a los docentes, evitando la violación de cualquiera de los derechos fundamentales de los seres humanos, respetando a cada participante en su persona, bienes y honra. Lo anterior, conforme a los principios y lineamientos éticos, bioéticos y de integridad científica, en todas las áreas del conocimiento.(COLCIENCIAS, 2018).

Resultados y análisis de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo central realizar un diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral en el personal docente del área urbana de tres municipios del departamento del Huila teniendo en cuenta los parámetros del instrumento CVT-GOHISALO. Para tal fin, se obtuvo una muestra de 141 sujetos distribuidos de la siguiente manera en relación con las variables sociodemográficas.

Descripción de las Variables Sociodemográficas

A continuación, se encuentran descritas las variables sociodemográficas que se tuvieron en cuenta para la realización del estudio, que son: municipio, sexo, edad, estado civil, antigüedad y estrato socioeconómico.



Gráfica 1 Distribución según Municipios y Sexo. Elaboración propia.

De acuerdo con la gráfica anterior, el municipio con mayor cantidad de hombres participantes es Palermo con el 36.9% y el municipio con mayor participación femenina es Algeciras con aproximadamente un 47% de las docentes. En cuanto al municipio de Rivera, se observa que tuvo una menor participación general en comparación con los otros dos, además, la diferencia entre participantes hombres y mujeres es más amplia en comparación

con los otros dos grupos, debido a que solo se contó con la participación de 10 mujeres correspondiente al 28.5% de la población total de este municipio. A nivel general, la población está conformada por hombres en un 51,77% y por un 48,22% de mujeres.

Tabla 16.

Descriptivos de edades en años por municipios

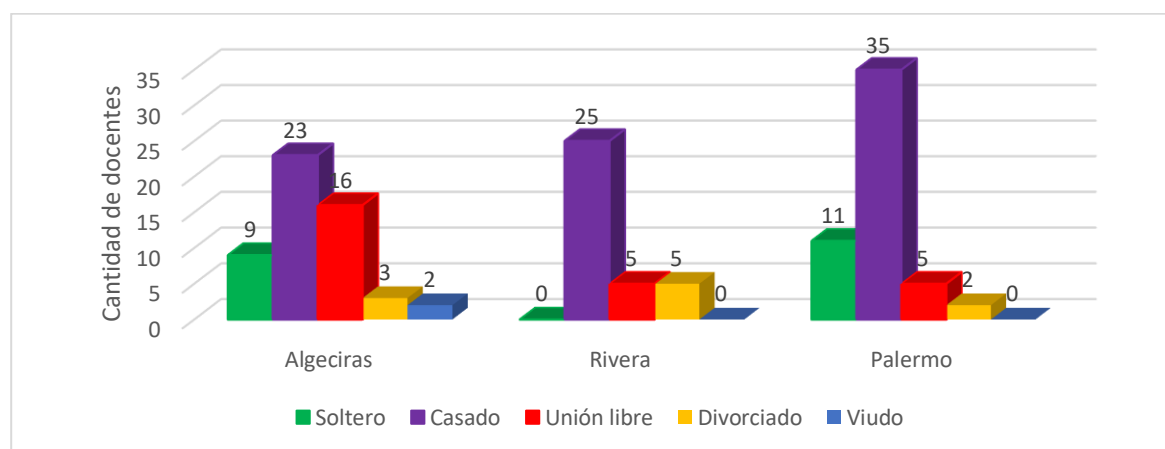
Municipio	Mínimo	Máximo	x	DE
Algeciras	23	72	46.64	12.57
Rivera	40	75	54.71	8.45
Palermo	31	75	50.45	11.5
A nivel General	23	75	50.08	11.5

Fuente: Elaboración propia

Las edades en relación con cada uno de los municipios se encuentran con promedios entre los 46 y los 55 años de edad siendo Algeciras el grupo de docentes más joven y con mayor diversidad de edades en relación con Palermo cuyo promedio en edad (x) se encuentra en 50.4 años y con Rivera cuyo grupo de docentes son los más longevos con en promedio 54,7 años y una desviación estándar (DE) igual a 8.45 años siendo además el grupo de datos menos disperso, es decir, con las edades más similares. Además, cabe resaltar que Algeciras es el único grupo de docentes que se encuentra por debajo de la media del total de la población, la cual corresponde a una edad de 50.08 años.

Respecto al estado civil de la población de estudio podemos afirmar que el 77,3% posee una relación marital estable, incluyendo a quienes se encuentran en los estados *casado* (58,9%) y *unión libre* (18,4%). Cabe resaltar que el municipio de Rivera fue el único en el que no se registraron sujetos solteros.

Al observar la siguiente gráfica se puede apreciar la existencia de los cinco estados civiles en el municipio de Algeciras con proporciones variadas siendo las más prominentes los estados *casado* (43.3%) y *unión libre* (30%), los cuales hemos catalogado como aquellos que se encuentran en una relación sentimental estable.



Gráfica 2. Distribución poblacional según Municipio y Estado Civil – Elaboración propia

Por otro lado, las categorías de *divorciado* (5.6%) y *viudo* (3.7%) son las de menor frecuencia en Algeciras, la primera es una tendencia de menor cantidad en los tres municipios y la segunda (viudo) no aparece en la población de estudio de los municipios de Rivera y Palermo. Asimismo, la muestra del municipio de Rivera es la única en la que no existen sujetos en estado de soltería, más de la mitad de estos son casados (71.4%) y mantiene una proporción igual de personas en *unión libre* y *divorciadas* cada una con un 14.2%.

En la población de estudio del municipio de Palermo encontramos que el estado civil *casado* es el más frecuente con un 66%, seguido por el número de personas solteras (20.7%) y por último encontramos los estados de *unión libre* (9.4%) y *divorciado* (3.7%) con los menores porcentajes de personal docente.

Al respecto de la antigüedad que tienen los docentes laborando en las instituciones educativas en cada uno de los municipios se evidencia que a nivel general los profesores llevan en promedio 12.8 años de experiencia en las instituciones y que el único grupo de docentes que se encuentra por encima de dicho promedio es Palermo con aproximadamente 14.2 años de antigüedad en donde se encuentran los docentes con mayor cantidad de años laborando y con mayor similitud en los años de experiencia. Además, las personas más antiguas en la labor docente de esta población llevan 29 años.

Tabla 17.

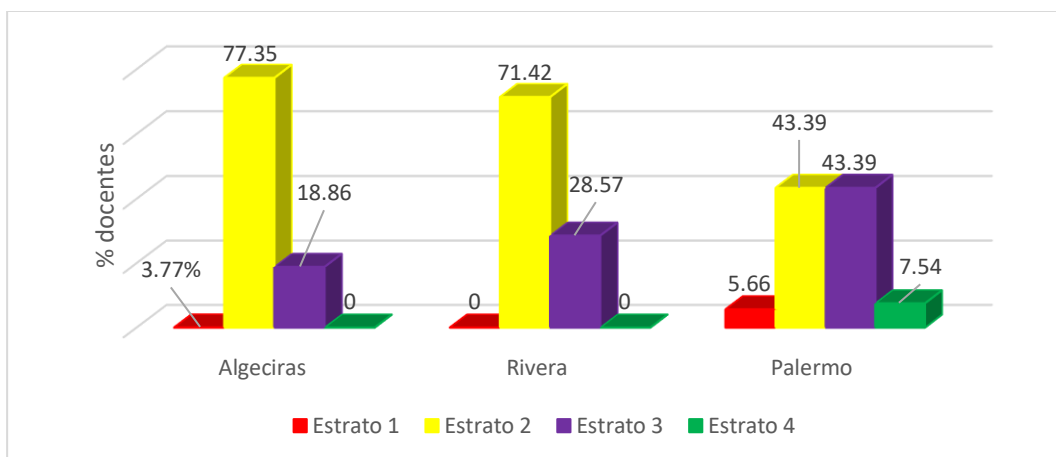
Descriptivos Antigüedad en años por municipios

Municipio	Mínimo	Máximo	x	DE
Algeciras	1	28	11.77	9.82
Rivera	1	27	12.57	9.43
Palermo	1	29	14.19	8.77
A nivel General	1	29	12.88	9.33

Fuente: Elaboración propia

Además, el municipio con docentes de experiencia menor y años de antigüedades más dispersos es Algeciras con una media de 11.7 años y una desviación estándar de 9.82 años. En cuanto a Rivera, podemos afirmar que tiene la antigüedad más cercana a la media general y la dispersión de sus datos es mayor a la de Palermo y menor a la de Algeciras.

Por otro lado, Álvarez (2017) sostiene que una de las características más importantes o con mayor influencia en la calidad de vida es la cantidad de recursos económicos o bienes con que cuentan las personas, determinado a nivel nacional con el termino *estrato socioeconómico* que denota la clasificación de los inmuebles residenciales e ingresos económicos. A continuación, se presenta la gráfica que enseña la distribución poblacional de los tres grupos principales en función del estrato socio económico.



Gráfica 3. Distribución según Municipio y Estrato Socioeconómico – Elaboración propia

En la gráfica anterior y a nivel general de la población total, se puede evidenciar la presencia de los estratos socioeconómicos uno, dos, tres y cuatro, en sus distintas proporciones. Del total de la población docentes, solo el 3,54% pertenece al estrato uno. Además, en los municipios de Algeciras y Rivera es predominante el estrato dos con más del 70% y carecen de docentes en estrato cuatro. El estrato tres se encuentra presente en los tres municipios siendo más predominante en Palermo, seguido por Rivera con aproximadamente un 15% menos y por último en el municipio de Algeciras con un 10% menor al de Rivera.

Resultados Según las Dimensiones del Instrumento CVT-GOHISALO en el total de la población estudiada

A continuación, se muestran las puntuaciones obtenidas en cada una de las dimensiones del instrumento CVT-GOHISALO del total de la población estudiada junto con algunos estadísticos descriptivos que dan cuenta de la organización y distribución de los datos

recolectados a nivel general.

Tabla 18.

Puntuación CVT-GOHISALO y estadísticos descriptivos del total de la población

Dimensiones CVT -GOHISALO	Mínimo	Máximo	X	DE	Calificación CVT- GOHISALO
S.I	7	56	33.04	11.39	Media
S.T	7	55	29.15	9.89	Media
I.P.T	14	72	30.05	6.64	Media
S.A.T	17	44	30.48	6.68	Baja
B.L.T	18	44	36.73	5.42	Baja
D.P	6	32	22.78	5.7	Media
A.T.L	2	20	13.88	3.48	Baja
Descriptivos CVT Global	79	282	196.11	38.85	Medio

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo con la tabla anterior y teniendo en cuenta la escala de valoración del instrumento CVT-GOHISALO (Tabla 8) para cada una de sus dimensiones, existen puntajes correspondientes a niveles medios de satisfacción en cinco dimensiones, las cuales son: Soporte Institucional para el Trabajo (SI), Seguridad en el Trabajo (ST), Integración al puesto de trabajo (IPT) y Desarrollo Personal (DP). Por otro lado, las dimensiones Satisfacción por el Trabajo (SAT), Bienestar Logrado a través del Trabajo (BLT) y Administración del Tiempo Libre (ATL) se encuentran en niveles bajos de satisfacción. Adicionalmente, se evidencia que la CVT global de la población estudiada se encuentra en nivel medio. Por último, podemos observar una heterogeneidad, tanto en las puntuaciones dimensionales como globales de la CVT que podrían estar influenciadas por variables sociodemográficas como el municipio, sexo, edad, estrato socioeconómico, estado civil y la

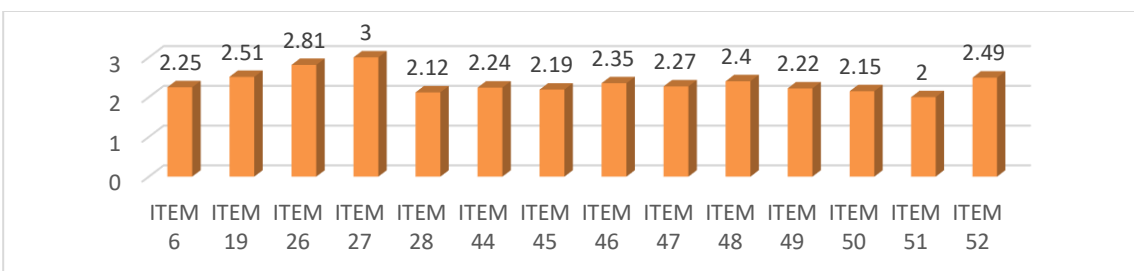
antigüedad de los docentes en las instituciones.

Por otro lado, con el fin de dar un panorama más preciso respecto a la Calidad de Vida en el Trabajo de la población docente estudiada, a continuación, se encuentran los promedios de respuesta de los ítems para cada una de las dimensiones, que nos permiten realizar observaciones de manera minuciosa en función de los aspectos que evalúa cada una de estas.

Soporte Institucional Para El Trabajo (SIT)

Observando estos resultados de manera más detallada, la dimensión 1: *soporte institucional para el trabajo*, la cual se refiere a los elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución tales como el proceso de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción, se puede observar que el promedio de respuesta para cada ítem corresponde a un nivel medio de satisfacción, siendo el ítem 27 el que mayor puntaje obtuvo, es decir, para los participantes existe un nivel medio-alto de satisfacción respecto a la forma en que se evalúan los procedimientos que siguen para realizar su trabajo.

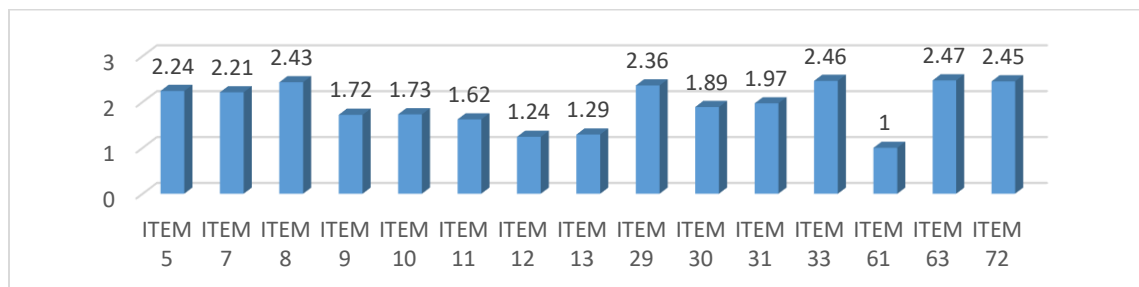
De igual manera, se puede observar que el ítem 51 acerca del reconocimiento que se da mediante las oportunidades de promoción, es el promedio más bajo dentro de esta dimensión.



Gráfica 4. Promedio de respuesta ítems de la dimensión 1 Soporte Institucional para el Trabajo

Seguridad en el Trabajo (ST)

En cuanto a la dimensión 2, *seguridad en el trabajo*, se evidencian promedios entre 1 y 2.5 en los ítems que la componen, para esta dimensión el nivel de satisfacción global es medio. Además, se puede apreciar que en aspectos como los ascensos por hoja de vida y preparación obtuvo el más alto promedio de 2,47 sin que esté muy por encima de aspectos como las oportunidades del personal docente para acceder a cursos de capacitación y la capacidad de las instituciones y sus vínculos para resolver los problemas de salud más frecuentes representada en el ítem 72.



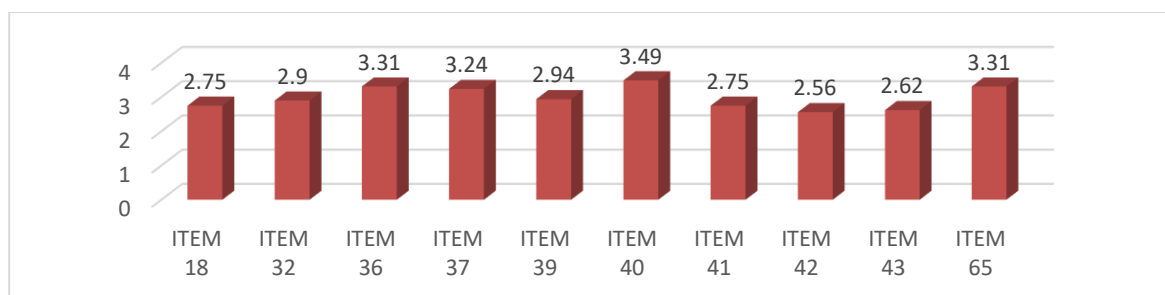
Gráfica 5. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 2 Seguridad en el trabajo.

Detallando los resultados obtenidos en esta dimensión se encuentra que las preguntas que menor promedio de respuesta obtuvieron son las preguntas 12, 13 y 61 con 1.24, 1.29 y

1 respectivamente. Dichos promedios de respuesta además son los más bajos de todas las preguntas del instrumento, lo cual evidencia una dificultad sobresaliente en estos aspectos, que se relacionan con las oportunidades de capacitación, el tipo de capacitación que brinda la institución y los exámenes de salud periódicos que brindan las instituciones.

Integración al Puesto de Trabajo (IPT)

La dimensión 3, *integración al puesto de trabajo*, quedó clasificada dentro del nivel medio de CVT, la cual corresponde a características como pertinencia, motivación y ambiente laboral, mostrando niveles más alto en sus respuestas respecto a las otras dimensiones ya que los ítems se encuentran próximos a promedios de 3, siendo el ítem 40 el de mayor promedio (3.49), lo cual evidencia que los participantes tienden a ser proactivos en la búsqueda y la ejecución de soluciones ante las dificultades que se presentan en la labor docente.

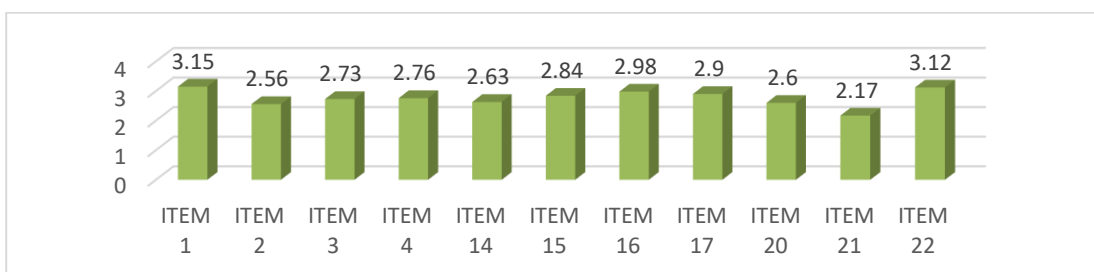


Gráfica 6 Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 3: Integración al puesto de trabajo.

El ítem que obtuvo el menor valor fue el 42 el cual se relaciona con la ayuda recibida por parte de los compañeros de trabajo cuando se presentan dificultades en la realización de tareas dentro de las instituciones, no obstante, existen dificultades en este aspecto a nivel general en los tres municipios.

Satisfacción por el Trabajo (ST)

En relación a la dimensión 4: *Satisfacción por el trabajo*, la población de estudio registra sus mayores promedios en aspectos como la forma de contratación con que cuentan los docentes y el grado de satisfacción de estos respecto a su desempeño correspondientes a los ítems 1 y 22.

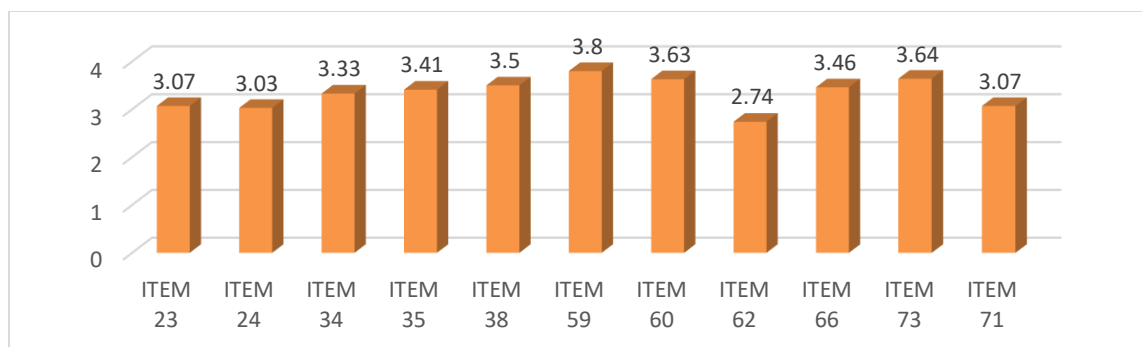


Gráfica 7. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 4: Satisfacción por el trabajo

No obstante, los demás aspectos de esta dimensión se encuentran con promedios entre 2 y 3 siendo el ítem 21 el de menor puntuación (2.17), el cual corresponde al reconocimiento recibido de los compañeros por el trabajo realizado. Además, el nivel global de CVT corresponde a un nivel bajo de acuerdo a la calificación del instrumento CVT-GOHISALO.

Bienestar Logrado a través del Trabajo (BLT)

En la dimensión 5: *bienestar logrado a través del trabajo*, se observan los promedios más alto de todas las dimensiones los cuales se encuentran relacionados con el estilo de vida, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la labor docente. Lo anterior se observa en que todos los ítems se encuentran por encima de 3, excepto el ítem 62 relacionado con el acceso a los alimentos, con una puntuación menor al resto de 2.74.



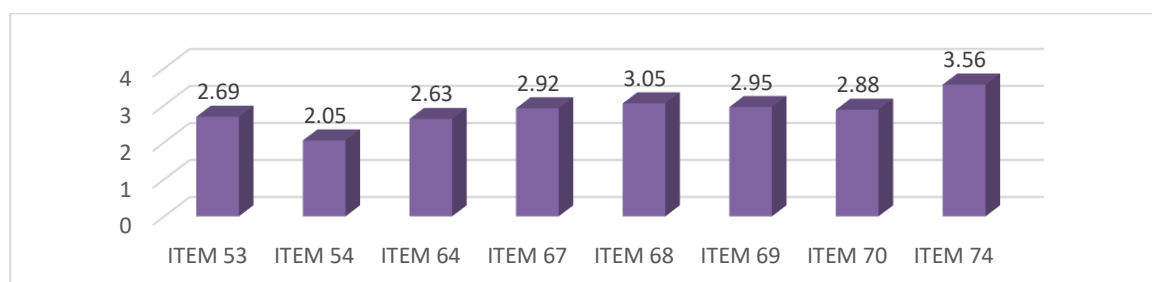
Gráfica 8. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo

El ítem con mayor promedio de respuesta en esta dimensión y en todo el cuestionario fue el 59 con 3.8 que se encuentra relacionado con la percepción de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de las actividades diarias por parte de los docentes. Por otro lado, de acuerdo con la calificación del instrumento, el puntaje global obtenido en esta dimensión corresponde a un nivel bajo de satisfacción de CVT debido a que los rangos de calificación establecidos para los niveles medio y alto son superiores al puntaje obtenido.

Desarrollo Personal (DP)

En la dimensión 6: *Desarrollo personal*, los ítems representan promedios entre 2 y 3.6. Esta dimensión describe aspectos como logro, expectativa de mejora y seguridad personal. Del mismo modo, se evidencia que el ítem 74 presenta el más alto promedio de respuesta, lo que significa que los docentes participantes sienten un alto compromiso con el logro de los objetivos institucionales; el ítem con segundo promedio más alto (3.05) en esta dimensión es el 68 el cual está asociado a la percepción del mejoramiento de las habilidades del personal docente por estar en esa labor.

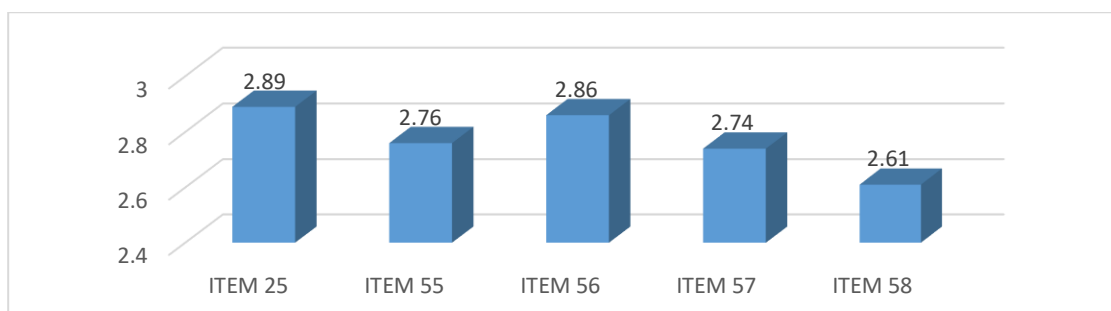
Por otro lado, el resto de ítems se encuentran con puntajes entre 2 y 3 siendo la puntuación más baja la del ítem 54 el cual se relaciona con el reconocimiento que reciben los docentes por parte de los estudiantes y los padres de familia. Además, la dimensión 6, se encuentra clasificada con un nivel medio de satisfacción de acuerdo a la calificación realizada por el instrumento.



Gráfica 9. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 6: Desarrollo Personal.

Administración del Tiempo Libre (ATL)

Finalmente, la dimensión 7: Administración del tiempo libre, referida a la forma en que se disfruta la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales, se encuentra con promedios de respuesta similares al resto de las dimensiones, a excepción de la dimensión 5 la cual se obtuvo promedios más altos de respuesta.



Gráfica 10. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 7: Administración del tiempo libre.

Se observa que el ítem con la puntuación más alta es el 25, relacionado con aspectos

como la necesidad de llevar trabajo a casa y la puntuación más baja la obtuvo el ítem 58 lo cual implica que las actividades laborales permiten participar del cuidado de la familia. Es decir, que a pesar de que los docentes realizan actividades relacionadas con el trabajo en sus hogares, esto no es un impedimento para que este pueda disfrutar de espacios familiares y sociales. Sin embargo, esta última dimensión también cuenta con un bajo nivel de satisfacción de acuerdo con la calificación del CVT – GOHISALO, donde se reflejan dificultades en aspectos como la convivencia familiar, la participación en actividades domésticas y el cumplimiento de actividades programadas.

A nivel general, cabe resaltar que la tercera dimensión, Integración al Puesto de Trabajo (IPT) se encuentra en niveles medios en los municipios de Algeciras y Palermo mientras que en Rivera posee un nivel bajo. Para el caso de la dimensión Satisfacción con el Puesto de Trabajo, en los tres casos municipales se encuentra en nivel bajo, manteniendo una puntuación en Algeciras con una diferencia de tres puntos sobre Rivera y Palermo.

Por último, respecto a las dimensiones Bienestar Logrado a través del Trabajo se encuentra que los municipios de Algeciras y Rivera cuentan con un nivel medio de satisfacción, a diferencia del municipio de Palermo, con un nivel bajo para esta dimensión.

Cabe resaltar que existen similitudes en cuanto al Desarrollo Personal (DP) ya que en los tres municipios se registran niveles medios de satisfacción, Algeciras con un puntaje de 24, Rivera y Palermo cada uno con 22 puntos; y en la dimensión Administración del Tiempo Libre (ATL) no se encuentran diferencias significativas ya que en los tres municipios los puntajes obtenidos son de 14 para los municipios de Algeciras y Palermo y de 13 puntos para Rivera, estos se ajustan a niveles bajos de satisfacción según la

clasificación planteada por el instrumento CVT-GOHISALO.

Resultados por municipios CVT (Algeciras, Rivera y Palermo) en relación con las variables sociodemográficas

Por otro lado, con el fin de dar un panorama más preciso respecto a la Calidad de Vida en el Trabajo de los docentes de cada uno de los municipios, a continuación, se muestran las puntuaciones dimensionales por cada uno de los grupos que hicieron parte del presente estudio.

Tabla 19.

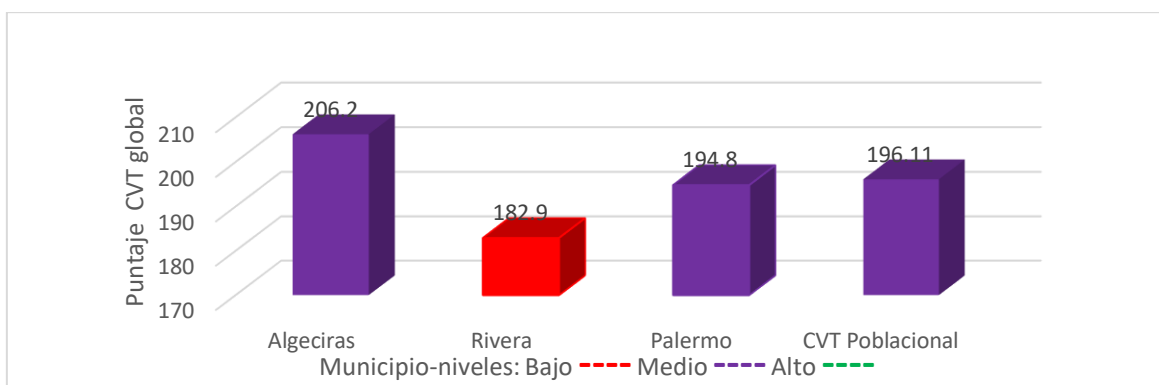
Puntuaciones CVT por dimensiones y estadísticos descriptivos por municipios

Municipio	Dimensión CVT	Mínimo	Máximo	x	DE	Calificación CVT
Algeciras	S.I.	16	56	36.15	10.44	Media
	S.T.	15	55	31.39	9.66	Media
	I.P.T.	19	72	31.77	7.24	Media
	S.A.T.	20	44	32.39	6.95	Baja
	B.L.T.	27	44	36.67	4.64	Baja
	D.P.	11	31	23.75	4.3	Media
	A.T.L.	7	19	14.09	2.8	Baja
Rivera	S.I.	7	52	25.7	12.54	Baja
	S.T.	12	49	27.74	11.35	Media
	I.P.T.	14	39	26.8	7.58	Baja
	S.A.T.	17	37	29.2	6.19	Baja
	B.L.T.	18	44	38.37	7.94	Media
	D.P.	6	32	22.37	8.37	Media
	A.T.L.	2	20	12.68	5.19	Baja
Palermo	S.I.	15	52	34.77	9.42	Media
	S.T.	7	45	27.84	8.81	Media
	I.P.T.	21	40	30.47	4.32	Media
	S.A.T.	17	43	29.43	6.39	Baja
	B.L.T.	26	43	35.71	3.67	Baja
	D.P.	13	32	22.09	4.64	Media

A.T.L.	8	19	14.47	2.33	Baja
CVT Global Poblacional	79	282	196.11	38.85	Media

Fuente: Elaboración propia

En la anterior tabla, se puede evidenciar cada una de las dimensiones CVT-GOHISALO en relación con los municipios objeto de estudio y sus respectivos promedios que constituyen los puntajes o niveles de satisfacción que obtuvieron cada una de estas, cuya suma al interior del respectivo grupo poblacional da como resultado el nivel de CVT Global de los municipios de Algeciras, Rivera y Palermo. Dicha sumatoria dio como resultado los niveles de CVT presentados a continuación.



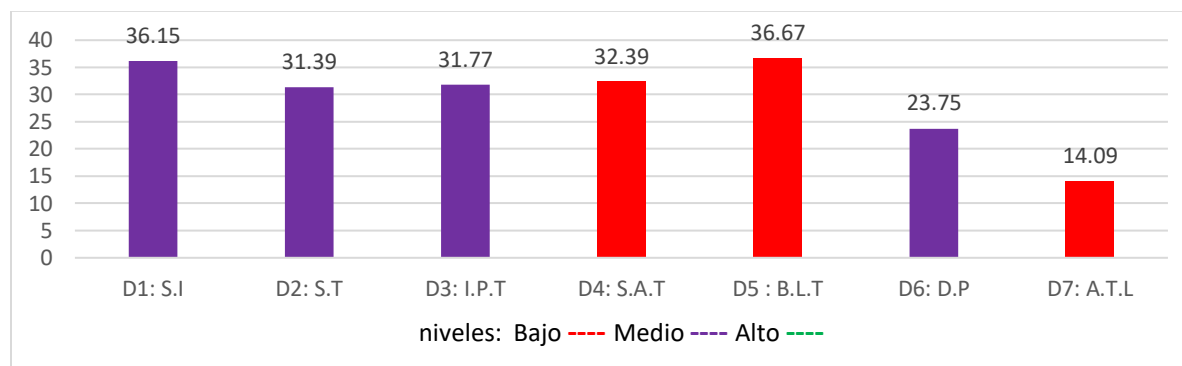
Gráfica 11. Puntuación CVT Global por municipios y a nivel poblacional

Los resultados muestran que en ninguno de los municipios se goza de un nivel alto de CVT, por el contrario, se evidencia que los docentes que laboran en Rivera tienen un nivel bajo de CVT, con respecto a Algeciras y Palermo que poseen niveles medios de CVT.

A continuación, se exponen los puntajes obtenidos en cada una de las siete dimensiones de manera sectorizada en los municipios de Algeciras, Rivera y Palermo y las respectivas implicaciones sobre aspectos puntuales desde la perspectiva institucional, personal, familiar, social y netamente laborales en relación con la calidad de vida en el trabajo del

profesorado.

Puntaje global municipio de Algeciras.



Gráfica 12. Puntaje de cada una de las 7 dimensiones - municipio de Algeciras

Como se muestra en la gráfica anterior, en el municipio de Algeciras la dimensión Soporte Institucional se encuentra en un nivel medio de satisfacción, dicha dimensión hace referencia a los procesos de trabajo y la evaluación de los mismos, al apoyo de los superiores, al reconocimiento y la libertad de opinión. La dimensión Seguridad en el Trabajo, relacionada con la satisfacción por el salario, la cantidad y calidad de los insumos, los planes de retiro y la capacitación en el trabajo, también refleja un nivel medio de CVT. La Integración al puesto de Trabajo, concerniente al respeto por los derechos laborales, a la motivación por el trabajo y al trato con los compañeros se encuentra en este mismo nivel. Finalmente, la dimensión Desarrollo Personal arroja de igual manera un CVT medio, en la que se encuentran implicados aspectos como el cumplimiento de los objetivos institucionales y personales, el tipo de vivienda, la mejora del nivel de vida, el enfrentamiento de las adversidades y la seguridad personal.

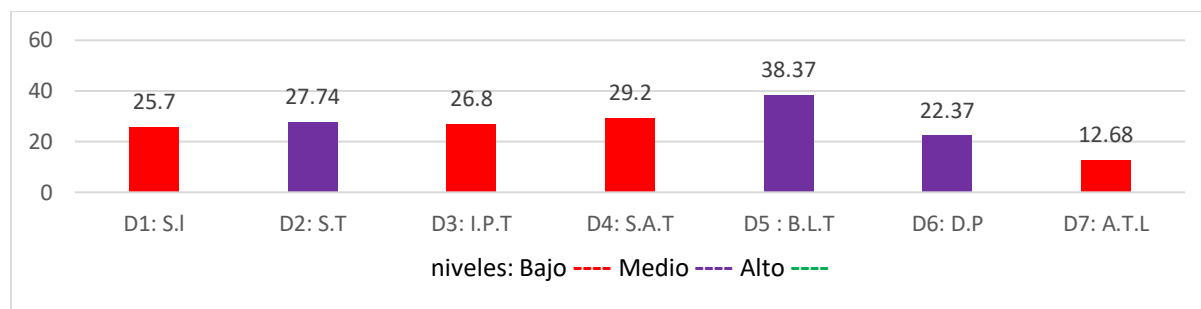
Es de destacar que para este municipio las tres dimensiones restantes se encuentran en

niveles bajos que son: Satisfacción por el Trabajo, Bienestar Logrado a través del Trabajo y Administración del Tiempo Libre; es decir que, en primer lugar, existe poco agrado o gusto hacia el empleo, también evidencia dificultades en aspectos como el orgullo por la institución, participación en el trabajo y autonomía en el desarrollo de las actividades laborales.

Además, la dimensión del bienestar logrado a través del trabajo evidencia una baja satisfacción de las necesidades que tienen los docentes para vivir en aspectos como la vivienda, la alimentación o la posibilidad del disfrute de bienes y riquezas adquiridas a partir de la labor docente. También presenta dificultades en este municipio la dimensión Administración del Tiempo Libre, ya que los docentes no cuentan con equilibrio entre el tiempo laboral y el tiempo familiar teniendo que recurrir a llevar labores institucionales a sus casas.

Puntaje global municipio de Rivera.

En el municipio de Rivera, de las siete dimensiones que mide el instrumento CVT-GOHISALO cuatro se encuentran con un bajo nivel de satisfacción las cuales son: Soporte Institucional para el Trabajo; la autonomía y la supervisión laboral. Integración al Puesto de Trabajo; preparación académica del docente y conocimiento requerido por el trabajo. Satisfacción por el trabajo; autovaloración del trabajo y desempeño profesional y Administración del Tiempo Libre; planificación del tiempo y equilibrio entre trabajo y vida familiar.



Gráfica 13. Puntaje para cada una de las dimensiones - municipio de Rivera.

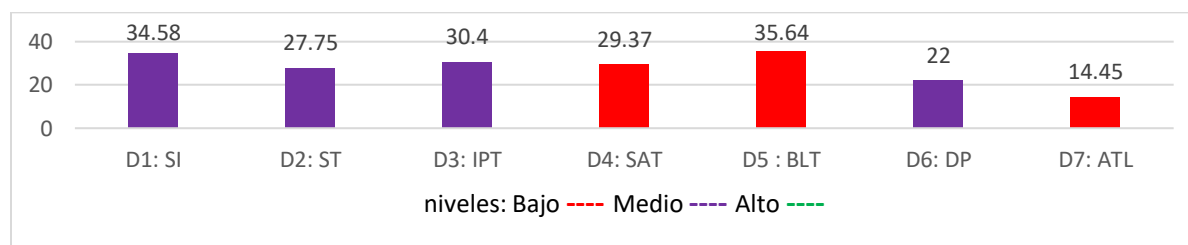
No obstante, lo anterior implica dificultades como: el desconocimiento o la ausencia de elementos necesarios que dan soporte al ejercicio docente en este municipio que deben ser aportados por la institución educativa; la no articulación de los docentes a sus labores de manera que exista una total correspondencia entre lo que este brinda y lo que se necesita en la institución; la ausencia de una sensación de agrado o gusto por la manera en que se está desempeñando su trabajo y el no disfrute o gozo adecuado de la vida de los docentes en el tiempo en que no se encuentran laborando.

Las dimensiones que según la clasificación del instrumento poseen niveles medios de satisfacción en el municipio de Rivera son: Seguridad en el Trabajo, Bienestar Logrado a través del Trabajo y Desarrollo Personal. En este orden de ideas, implica que pueden existir dificultades de mayor relevancia si no se intervienen aspectos como los procesos de trabajo dentro de la institución educativa, la cantidad y calidad de los insumos; otros aspectos como el salario, la seguridad social, los ascensos de categoría y el acceso a la capacitación docente conllevan un mayor grado de complejidad debido a que al tratarse de una institución pública los procesos implican decisiones presupuestales y políticas públicas por parte de entidades como el Ministerio de Educación. Cabe mencionar que para el municipio de Rivera ninguna dimensión obtuvo un puntaje clasificatorio para un nivel alto de

satisfacción.

Puntaje global municipio de Palermo.

En el municipio de Palermo, como se puede apreciar en la siguiente gráfica, las dimensiones que puntuaron niveles bajos de CVT son: Satisfacción con el Puesto de Trabajo, Bienestar Logrado a través del Trabajo y Administración del Tiempo Libre. Por otro lado, las que obtuvieron puntajes en un nivel medio de CVT son: Soporte Institucional, Seguridad en el Trabajo, Integración al Puesto de Trabajo y Desarrollo Personal. Cabe mencionar que, al igual que en los municipios de Algeciras y Rivera, tampoco se registraron dimensiones con puntajes que correspondan a niveles altos de CVT.



Gráfica 14. Puntaje para cada una de las dimensiones - municipio de Palermo

Dados los anteriores resultados de dimensiones en nivel bajo, se evidencia que el agrado o gusto de los docentes por su labor es poco y se refleja en aspectos como la dedicación al trabajo, el orgullo por la institución que se asocia con la falta de reconocimiento y dificultades para ejecutar su creatividad y otras habilidades en el trabajo por lo cual la autovaloración de la labor desempeñada también se encuentra baja. Además, existe una baja satisfacción de las necesidades relacionadas con la manera de vivir que incluye el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la labor docente; también se presentan

dificultades para establecer el equilibrio entre trabajo y vida familiar que puede obedecer a dificultades en la planificación del tiempo libre.

El resto de los aspectos en relación con las dimensiones Soporte Institucional, Seguridad en el Trabajo, Integración al Puesto de Trabajo y Desarrollo Personal, las cuales se encuentran en el nivel medio, dichos aspectos son los diseños de los procedimientos para la realización del trabajo, ambiente laboral y el apoyo por parte de los superiores, que también deben tenerse en cuenta dado que a raíz de las dificultades mencionadas anteriormente podrían presentarse un deterioro de la CVT global en el municipio, que son parte fundamental para el mantenimiento y mejoramiento de la CVT de la población docente de los tres municipios.

En conclusión, en el municipio de Algeciras el nivel global de CVT es medio al igual que para el municipio de Palermo, por otro lado, para el municipio de Rivera en nivel de CVT se encuentra en bajo, marcándose estas diferencias tal vez influenciadas por las variables sociodemográficas, las cuales se relacionan a continuación.

La edad de la población está clasificada a nivel general en cinco grupos como lo muestra la siguiente tabla, en la que se puede apreciar que en Algeciras se encuentran docentes en cada uno de los rangos de edad y que el 45% de estos tienen más de 50 años de edad de los cuales el 11% se encuentra en baja CVT; el 20% tienen una percepción de calidad de vida laboral en nivel medio y quienes perciben una alta calidad de vida en sus trabajos conforman aproximadamente el 15%, además, en este municipio los docentes menores de 50 años conforman aproximadamente el 55% de los cuales el 28% se encuentran en baja CVT, el 21% se encuentra en nivel medio de calidad de vida laboral y solo el 5.6% tienen

una percepción de alta CVT.

Tabla 20.

Distribución CVT Alta, Media y Baja vs Municipios vs Edad

Municipio			Edad					Total
			de 20 a 29 años	de 30 a 39 años	de 40 a 49 años	de 50 a 59 años	más de 60 años	
Algeciras	CVT	Baja	2	7	6	4	1	20
	global	Media	2	3	6	7	4	22
		Alta	0	1	2	5	3	11
		Total	4	11	14	16	8	53
Rivera	CVT	Baja			0	7	10	17
	global	Media			1	8	0	9
		Alta			9	0	0	9
		Total			10	15	10	35
Palermo	CVT	Baja		5	4	14	3	26
	global	Media		5	3	8	4	20
		Alta		1	4	0	2	7
		Total		11	11	22	9	53
Total	CVT	Baja	2	12	10	25	14	63
	global	Media	2	8	10	23	8	51
		Alta	0	2	15	5	5	27
		Total	4	22	35	53	27	141

Fuente: elaboración propia

En el municipio de Rivera los docentes mayores de 50 años corresponden al 71% de los cuales el 48% se encuentran en percepción de baja CVT; aproximadamente el 26% tiene una percepción de nivel medio en su calidad de vida laboral y no se encuentran docentes mayores de cincuenta años con alta CVT. Por otro lado, solo se evidencian 10 docentes menores de 50 años de edad de los cuales 9 tienen una percepción de CVT alta y 1 docente en nivel medio de CVT.

En cuanto a los docentes del municipio de Palermo, el 58% de los docentes tienen edades mayores a 50 años, de estos, 32% se encuentran en una percepción de baja CVT; el

22.6% tienen una percepción de media CVT y tan solo el 3.8% perciben su calidad de vida laboral en un nivel alto. Por último, los docentes menores de 50 años corresponden al 41.2% de los cuales el 17% tienen una baja CVT; 14% en nivel medio y en nivel alto se encuentra el 9.4%.

En conclusión, podemos afirmar que la edad establece, en este caso, una tendencia mediante la cual podemos observar que a partir de los 40 años de edad la mayoría de los docentes presentan un nivel bajo de CVT.

Respecto a la variable *sexo* en cada municipio, en la siguiente tabla se observa que, en Algeciras, la mayor porción de las mujeres que corresponde al 47% de estas, tienen una condición media de CVT; respecto a los hombres, se evidencia que la mayor proporción, que también corresponde al 47%, es decir, un total de 10 docentes se encuentran con una baja CVT. Además, en ambos casos las menores cantidades son los y las docentes con una alta CVT, 19% para el caso del género masculino y un 22% para el caso de las docentes en este municipio.

Tabla 21.
Distribución CVT alta, media y baja vs municipios vs sexo.

	Municipio		Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Algeciras	CVT global	Baja	10	10	20
		Media	7	15	22
		Alta	4	7	11
	Total		21	32	53
Rivera	CVT global	Baja	12	5	17
		Media	4	5	9
		Alta	9	0	9
	Total		25	10	35
Palermo	CVT Global	Baja	14	12	26
		Media	12	8	20
		Alta	1	6	7

	Total		27	26	53
	CVT global	Baja	36	27	63
Total		Media	23	28	51
		Alta	14	13	27
	Total		73	68	141

Fuente: elaboración propia

Por otro lado, en el municipio de Rivera, se evidencia que la mayor proporción de hombres correspondiente al 48% de estos, se encuentran en un bajo nivel de CVT; en cuanto a las docentes que hicieron parte del estudio en este municipio no se encontraron docentes femeninas con niveles altos de CVT, por cuanto que el 50% se encuentran en un nivel bajo de CVT y el otro 50% en nivel medio.

En el municipio de Palermo, se encuentran docentes hombres y mujeres en los tres niveles de CVT las mayores proporciones en ambos casos son aquellos docentes en baja CVT correspondiendo al 52% de los hombres y al 46% de las mujeres de la población estudiada en este municipio. Por otro lado, el porcentaje de docentes con una CVT alta es del 13.2% municipal.

Por último, cabe destacar que tanto hombres como mujeres tienen su mayor cantidad de participantes con un nivel bajo de CVT en comparación con las cantidades en los niveles medio y alto, los cuales permiten observar también, que en ambos casos las menores cantidades son las correspondientes a profesores y profesoras del total de la población.

En el municipio de Algeciras, la mayor proporción la lideran los docentes casados con una CVT en nivel medio con el 20.7% de la población de estudio, seguida por quienes se encuentran en unión libre con un 15% de los docentes, estos últimos también con un nivel

medio de CVT.

En la siguiente tabla también se observa que en el municipio de Rivera la mayor proporción corresponde a los docentes casados con CVT baja con un total de 10 de los 35 docentes; los grupos en *Unión Libre* y *Divorciado* constituyen el 9.4% con un total de 5 docentes cada uno, de los cuales se encuentran con un nivel bajo de CVT el 40% de los docentes en unión libre y el 100% de los divorciados. Además, cabe resaltar que en este municipio no se registraron docentes en condición de *viudo* ni *soltero* a diferencia de Algeciras y Palermo.

Tabla 22.

Distribución CVT alta, media y baja vs municipios vs Estado Civil

Municipio			Estado civil					Total
			Soltero	Casado	Unión libre	Divorciado	Viudo	
Algeciras	CVT	Baja	5	8	5	2	0	20
	global	Media	2	11	8	1	0	22
		Alta	2	4	3	0	2	11
	Total		9	23	16	3	2	53
Rivera	CVT	Baja		10	2	5		17
	global	Media		6	3	0		9
		Alta		9	0	0		9
	Total			25	5	5		35
Palermo	CVT	Baja	6	19	1	0		26
	global	Media	5	12	3	0		20
		Alta	0	4	1	2		7
	Total		11	35	5	2		53
Total	CVT	Baja	11	37	8	7	0	63
	global	Media	7	29	14	1	0	51
		Alta	2	17	4	2	2	27
	Total		20	83	26	10	2	141

Fuente: elaboración propia

En cuanto a municipio de Palermo y la distribución de sus docentes en los niveles de

CVT y estado civil se encontró que, como en todos los municipios, la mayoría son casados con el 66% de total docente de los cuales el 49% se encuentran en un nivel bajo de CVT.

El tiempo que cada persona ha dedicado trabajando en las instituciones educativas presentes en los municipios podría influenciar en su percepción de Calidad de Vida Laboral, en la siguiente tabla se observan los 7 grupos en función de la antigüedad en el ejercicio docente de los participantes. Cabe mencionar que de toda la población de estudio la mayor porción constituye aproximadamente el 37% que corresponde a los docentes con más de 20 años de servicio de los cuales el 22% tiene una CVT baja, 11% en nivel medio y la menor cantidad, es decir un 4% en nivel alto como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 23.

Distribución CVT alta, media y baja vs municipios vs Antigüedad

Municipio		Menos de 1 año	Entre 1 y 3 años	Entre 3 y 5 años	Entre 5 y 10 años	Entre 10 y 15 años	Entre 15 y 20 años	Más de veinte años
Algeciras	CVT Baja	4	2	3	1	3	0	7
	Media	3	4	3	0	0	5	7
	Alta	2	2	0	2	1	0	4
	Total	9	8	6	3	4	5	18
Rivera	CVT Baja		5	2	0			10
	Media		0	3	1			5
	Alta		0	0	9			0
	Total		5	5	10			15
Palermo	CVT Baja		5	0	3	2	2	14
	Media	1	2	3	2	6	3	3
	Alta		0	0	1	2	2	2
	Total	1	7	3	6	10	7	19
Total	CVT Baja	4	12	5	4	5	2	31
	Media	4	6	9	3	6	8	15
	Alta	2	2	0	12	3	2	6
	Total	10	20	14	19	14	12	52

Fuente: elaboración propia

Cabe resaltar que el grupo de los docentes que poseen entre 5 y 10 años de antigüedad se relacionan de manera distinta al resto en los municipios de Algeciras y Rivera en los cuales se registran mayor cantidad de docentes con un nivel alto de CVT. Además, el 85.7% del grupo de docentes con antigüedad entre 5 y 10 años posee un nivel alto de CVT.

En cuanto a la variable *estrato socioeconómico* se encuentra que el 33.3% de la población docente pertenece a los estratos 3 y 4 de la cual el 12% se encuentran en baja CVT; 14.1% en nivel medio de CVT y 7.1% tiene una percepción de alta CVT de los que aproximadamente el 5% se encuentran en Palermo.

Tabla 24.

Distribución CVT Alta, Media y Baja vs Municipio vs Estrato Socioeconómico

Municipio		Estrato				Total	
		1	2	3	4		
Algeciras	CVT global	Baja	1	15	4	20	
		Media	1	18	3	22	
		Alta	0	8	3	11	
	Total		2	41	10	53	
Rivera	CVT global	Baja		15	2	17	
		Media		1	8	9	
		Alta		9	0	9	
	Total			25	10	35	
Palermo	CVT global	Baja	3	12	9	2	26
		Media	0	11	9	0	20
		Alta	0	0	5	2	7
	Total		3	23	23	4	53
Total	CVT global	Baja	4	42	15	2	63
		Media	1	30	20	0	51
		Alta	0	17	8	2	27
	Total		5	89	43	4	141

Fuente: elaboración propia

Teniendo en cuenta lo anterior, el resto de docentes que corresponde al 66.6% pertenece a los estratos 1 y 2 y de estos, el 32.6% tienen una percepción de calidad de vida en el trabajo baja; aproximadamente el 22% se encuentra en un nivel medio de CVT y el 12% con un nivel alto. De estos últimos el municipio de Rivera se ubica la mayor cantidad con un 6.3%.

Discusión

Los resultados de esta investigación, evidencian que los docentes suscritos a las instituciones públicas de educación primaria y secundaria de los municipios de Algeciras, Rivera y Palermo, en su conjunto, poseen niveles aproximados de Calidad de Vida en el Trabajo bajo en un 45%, medio en un 36% y alto en 19%; esto se diferencia con el estudio realizado por Libien (2016) en el que más del 80% de la población docente de una facultad de medicina en México cuentan con un óptimo nivel de CVT y esto, según el investigador, les representa una mejor calidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Por otro lado, investigadores como Citlali, Martínez, Reyes, & Mendoza (2017) en su estudio denominado “Calidad de vida laboral en docentes de educación superior” encontraron que el 64.2% de docentes de Querétaro gozan de un alto nivel de CVT a pesar de tener dificultades como la falta de relación entre el puesto de trabajo y la preparación académica, además halla inconformidad con el incumplimiento de los objetivos institucionales, no guardando relación con el hallazgo de la presente investigación puesto que aspectos correspondientes a la integración al puesto de trabajo en los docentes trabajadores de Algeciras, Rivera y Palermo se encuentran satisfechos. Otro estudio en

México realizado por Cardoso & Maldonado (2019) denominado “Satisfacción con la calidad de vida laboral en docentes universitarios de Zacatecas” encontró que el 49.9% de los docentes obtuvieron un nivel de satisfacción alto en una muestra de 30 docentes, lo cual también difiere del presente estudio ya que sumados los niveles bajo y medio se obtiene un 81% de la población que no obtiene un nivel alto de CVT.

De acuerdo a la literatura anterior referente a los estudios de docentes de educación superior, se encuentra una tendencia de altos niveles de CVT, lo cual se diferencia ampliamente con los resultados de este estudio. Dicha diferencia puede obedecer a condiciones particulares relacionadas con el ambiente laboral, específicamente con el tipo de estudiantes que hacen parte de los procesos de enseñanza-aprendizaje, siendo estos estudiantes universitarios, los cuales como lo afirma Rizo (2004) adquieren un conocimiento significativo que establece pautas de comportamiento favorables para la labor docente, poseen un mayor nivel de autonomía y realizan una comprensión y adaptación a los procesos organizacionales.

En relación con el trabajo de Canales (2017) denominado “Calidad de Vida en el Trabajo y factores asociados en profesores de liceos y colegios públicos de la ciudad de Concepción, Chile” en donde se evidenció un nivel medio de CVT global, encontramos que, a pesar de haber obtenido una puntuación global asociada al mismo nivel, existe una diferencia en el promedio que coloca la CVT global de los docentes de Algeciras, Rivera y Palermo 19 puntos por debajo, puesto que la media del mencionado estudio es de $\bar{X}=215$. Lo anterior podría significar condiciones que requieran de una atención con mayor inmediatez ante un eventual deterioro de la calidad de vida laboral.

Rubio (2019) en su estudio denominado “Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la I.E Diocesano de Chimbote, Perú” encontró una correlación directa entre CVT y productividad laboral, lo cual se asimila al hecho de que se presenta un nivel alto de insatisfacción con el trabajo realizado de acuerdo con la percepción por parte de la población docente objeto del presente estudio, a pesar de no haber aplicado pruebas específicas para medición de productividad laboral cabe resaltar que la dimensión Satisfacción por el trabajo fue una de las tres que obtuvieron nivel bajo de CVT en la población.

El estudio realizado a nivel nacional por Parra & Gallego (2013) en docentes del programa de Administración de Negocios de la universidad del Quindío, al igual que el presente, evidenció un nivel medio de CVT. Sin embargo, en dicha investigación las mayores dificultades se encontraron en las dimensiones de Soporte Institucional y Seguridad en el Trabajo, mientras que las dimensiones con mayor nivel de satisfacción en el presente estudio son dos, a saber, integración al puesto de trabajo y Bienestar Logrado a través del Trabajo. Esta última se diferencia con el presente estudio debido a que los docentes de los tres municipios estudiados no reflejan un nivel de satisfacción relacionado con la manera de vivir incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral.

Una de las características del presente estudio es el manejo de varios grupos o municipios, lo cual se asemeja al estudio realizado por Pérez & Velásquez (2016) en el departamento de Antioquia de tipo comparativo en jornaleros de los municipios de Don Matías y La Unión cuyo nivel de CVT en el total de la población también fue medio. Sin

embargo, a diferencia de los docentes, esta población no percibe la oportunidad de desarrollarse a nivel personal y al igual que los docentes presentan dificultades en la gestión del tiempo y el aprovechamiento de los espacios de descanso. Los porcentajes de población con nivel alto de CVT son del 33.82% para el caso de Don Matías y de 47.06% para La Unión, esto discrepa ampliamente de la condición de la calidad de vida en el trabajo del personal docente de Rivera, en el cual se obtuvo el mayor porcentaje de personas con niveles altos con un 25.71%, el menor porcentaje para este caso lo obtuvo el municipio de Palermo con un 13.2%. Además, para el estudio la media CVT global es ($\bar{x}=218$), 12 puntos por encima del profesorado huilense objeto de estudio. Otra diferencia encontrada con el anterior estudio es que el personal docente percibe oportunidades de promoción y capacitación que les permite, a diferencia de los trabajadores de Don Matías y La Unión, emprender proyectos de desarrollo personal y profesional a mediano y largo plazo.

Otro estudio a nivel nacional realizado por Zapata, Diana, Linel, Marín, & Rodríguez, (2017) con población del área de seguridad y vigilancia halló serias dificultades para el desarrollo personal dadas las pocas oportunidades de promoción, al igual que las investigaciones en jornaleros colombianos. Lo cual se diferencia con el personal docente debido a que la puntuación del desarrollo personal en los tres municipios oscila entre 22 y 24 que corresponde a nivel medio de satisfacción demostrando que si bien, existen dificultades en relación con el desarrollo y la promoción de los docentes, también hay potencialidades que pueden ser mejoradas con el fin de establecer un nivel alto de satisfacción en esta dimensión. Al respecto, Castaño, et al (2009) encontraron que el factor que más impacta en una organización para adquirir calidad de vida es el crecimiento

profesional, seguido del reconocimiento que obtienen las personas por su actividad laboral y el ambiente laboral.

La investigación sobre CVT en el sector industrial antioqueño llevada a cabo por Zuleta (2019) arrojó un alto grado de satisfacción en todas las dimensiones evaluadas para el 72% de la población, aun así, se diseñan propuestas de mejoramiento en aspectos como el liderazgo, el reconocimiento, beneficios y planes de desarrollo que estén alineados con las expectativas y el potencial de los líderes de la organización. Lo cual también se recomienda con mayor vehemencia para el caso de los docentes evaluados en el Huila puesto que a pesar de no tener niveles altos de satisfacción en ninguna de las dimensiones, se pueden reconocer potencialidades vitales en cada una de éstas, aun en las que representaron niveles bajos, como la dimensión Satisfacción por el Trabajo que obtuvo una calificación optima en los aspectos tipo de contratación y agrado con el desempeño laboral y la dimensión Bienestar logrado a través del Trabajo, la cual puntuó positivamente en la percepción de capacidades físicas, mentales y sociales por parte de los docentes para el desempeño de las actividades diarias.

Por último, a nivel regional encontramos la investigación realizada por Diaz & García (2018) en la cual encontramos que los trabajadores del sector salud de cinco municipios del Huila gozan de un nivel alto de calidad de vida laboral en un 50% de la población, lo que se diferencia ampliamente del presente estudio con un 19% de la población docente estudiada en nivel alto, cabe resaltar que en cuanto al tamaño y tipo de muestra hay similitudes ya que se tomó de varios municipios, por conveniencia y con un resultado de 129 participantes, solo 12 participantes menos que la muestra de la población docente (141). Por otro lado, el

porcentaje de trabajadores con nivel bajo de CVT en el sector salud fue del 23% mientras que en el sector educativo fue del 44.7%, evidenciando la imperante necesidad de desarrollar estrategias adecuadas en el mejoramiento y mantenimiento de la CVT docente. A través de los resultados expuestos por el estudio realizado en el sector salud y la presente investigación llevada en el ámbito docente, podríamos inferir que dicho oficio de los profesores requiere de un mayor desgaste que aquellos trabajadores de la salud. Lo anterior puede variar por dos grandes factores, el primero de ellos el soporte institucional y con él todas las condiciones y elementos suministrados para el ejercicio de la profesión, el segundo por la preparación académica y capacitación adquirida por el personal de cada sector referido.

Conclusiones

Inicialmente, se consiguió caracterizar socio demográficamente la población de docentes objeto de estudio de los municipios de Algeciras (53), Palermo (53) y Rivera (35) del departamento del Huila, donde, a nivel general, en cuanto a las variables sexo, hubo una mayor proporción de hombres; edad, se encontraban entre los 23 a 75 años con una edad promedio de 50,08; estado civil, principalmente casados o en unión libre; antigüedad laborando de aproximadamente 12.8 años en promedio; y predominando el estrato socioeconómico 2.

De la misma manera, se lograron describir las puntuaciones obtenidas a nivel general en cada una de las dimensiones que evalúa el instrumento “CVT-GOHISALO”, de las

cuales prima el nivel medio de satisfacción en cuatro de las siete dimensiones que abarca el cuestionario, por lo que se puede sostener que están dentro de los resultados esperados, de modo que, tanto las instituciones como los docentes, requieren reevaluar los motivos de los bajos niveles sobre el bienestar logrado a través del trabajo, la administración del tiempo libre y la satisfacción por el trabajo, para que el nivel global de CVT en cada municipio sea superior o se mantenga en el nivel medio aunque superando los puntos críticos.

Por otra parte, se pudo analizar el nivel global de CVT por municipios destacando las diferencias y similitudes respectivas teniendo en cuenta las variables sociodemográficas de la población estudiada, encontrando que, se ubican en un nivel global medio los municipios de Algeciras y Palermo; y el municipio de Rivera se encuentra en un nivel global bajo.

Además, frente a las variables sociodemográficas se hallaron que algunos aspectos como la edad avanzada, el estrato socioeconómico y el sexo, marcan tendencias en los bajos niveles de satisfacción de los docentes, mientras que el estado civil y la antigüedad contribuyen en una puntuación alta.

Es así como para el diagnóstico de la Calidad de Vida en el Trabajo en el personal docente del área urbana de tres municipios del departamento del Huila en el periodo 2019-2020 y en el marco de los parámetros del instrumento “CVT-GOHISALO”, se concluye que, en general, la calidad de vida en el trabajo de los docentes de tales municipios, está medianamente satisfecha, por lo que existen condiciones laborales y personales que se deben mejorar para incrementar su nivel de satisfacción.

Específicamente, en Algeciras, el CVT con nivel medio, permite evidenciar que las instituciones juegan un papel importante en el desarrollo personal y laboral de los docentes, quienes cuentan con elementos que les permiten no solo sentirse seguros con su trabajo, sino que perciban el apoyo y apreciación de su ejercicio profesional.

En Rivera, el único de los tres municipios de estudio con un CVT bajo, se reflejan dificultades en la articulación de los docentes en las instituciones, así como todos los procesos administrativos y de vinculación de los mismos, generando barreras no solo en las relaciones entre el personal, sino poca satisfacción con las condiciones laborales que les ofrecen o imponen.

Y, por último, el municipio de Palermo, cuya CVT cuenta con un nivel medio, demuestra que existen elementos que ayudan a la población docente a percibir su trabajo como satisfactorio y que cuenten con el apoyo de las instituciones para su crecimiento laboral, profesional y personal, con ambientes de trabajo colaborativos y sanos.

A nivel general, la Calidad de Vida en el Trabajo de la población docente urbana de los municipios de Algeciras, Rivera y Palermo se encuentra en nivel medio de acuerdo a las puntuaciones establecidas por el instrumento CVT-GOHISALO; a partir de lo cual, se infiere la existencia de fortalezas en aspectos clave como la percepción de desarrollo profesional, oportunidades de capacitación y satisfacción con el salario. Sin embargo, al contrastar los resultados de otros estudios se encuentra que dicha condición de los maestros que fueron objeto de este estudio es desfavorable en relación con las demás poblaciones y que las dificultades son mucho mayores en la mayoría de las dimensiones.

Limitaciones del estudio

Para la realización de este estudio se presentaron algunas dificultades en relación con el acceso a la información de la población propiamente, la demora por parte de la Secretaria de Educación Departamental ocasionó retrasos en el proceso de construcción del anteproyecto.

La idea original del estudio se planteó para la participación de docentes de cinco municipios, sin embargo, factores medioambientales y sociales como taponamientos y bloqueos a las vías de acceso hicieron que el número de municipios participantes se redujera a tres.

En cuanto a la recolección de información, se encontró un nivel de desconfianza por parte de algunos de los docentes del municipio de Rivera, en donde la participación fue menor, el mayor motivo de desconfianza estuvo marcado por la creencia de estar siendo evaluados por parte de la misma institución o diferentes entidades gubernamentales con las que actualmente sostienen algún tipo de discrepancia. Para el municipio de Palermo fue necesario hacer una explicación muy detallada de los motivos que tuvieron los investigadores para la realización del estudio, además de informar acerca de las implicaciones éticas, académicas e institucionales que conllevó esta fase de la investigación.

Por otro lado, se aplicó un total de 160 instrumentos, de los cuales 19 se encontraron defectuosos en su diligenciamiento o no había sido firmado el consentimiento informado y fueron excluidos, quedando así, una participación válida total de 141 docentes.

Recomendaciones

Se recomienda a las autoridades académicas competentes diseñar y tomar medidas adecuadas que propendan por el mejoramiento de la Calidad de Vida en el Trabajo del personal docente en cada uno de los municipios teniendo en cuenta los resultados de este estudio. Cabe resaltar que el presente estudio se considera es una continuación de la investigación previa respecto a la CVT de los docentes a nivel nacional, siendo este el primero realizado a nivel regional, por lo que para futuras indagaciones se recomienda la toma de una muestra lo más amplia posible que abarque un panorama lo más completo posible sobre este fenómeno a nivel departamental.

Es necesaria la articulación formal entre la investigación académica desarrollada por parte de las universidades y las instituciones educativas tanto del sector público como del sector privado, lo anterior con el fin de facilitar los procesos de acceso a la población teniendo en cuenta siempre el derecho a la autodeterminación de cada persona a participar o no en los estudios a que haya lugar y teniendo como prioridad la indagación a cerca de aspectos como la percepción, los sentimientos, las expectativas y dificultades de estos en relación con el ejercicio de la docencia.

Referencias

- Acosta, R. (2015). Conceptos de Calidad de Vida Laboral en el ámbito docente universitario. *Universidad El Bosque*, 89-100.
- Akram, M., Ilgan, A., & Ozu, O. (2017). Quality of School Work Life of a Public School Teachers: Cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Educational Development*, 244-269.
- Albarracín, A. (2017). Diseño de un programa de mejoramiento de Calidad de Vida Laboral para el departamento de Ventas de la empresa SANOFI en el Ecuador. Quito, Ecuador.: *Pontificia Universidad Católica de Ecuador*.
- Álvarez, S. (2017). Recursos económicos y calidad de vida. Boletín ECOS FULHEM Ecosocial. Recuperado de:
https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Boletin_ECOS/37/recursos-economicos-y-calidad-de-vida_S_ALVAREZ_CANTALAPIEDRA.pdf
- Bagtasos, M. (2011). Quality of Working Life: A Review of Literature. *DLSU Business & Economics Review*, 1-8.
- Barbosa, W., Orrego, J., Torres, A., Betancur, C., & Tirado, P. (2013). Calidad de vida laboral en trabajadores de la Secretaría de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia). *Cultura del cuidado*, 51-62.
- Bharathi, S., Umasevi, M., & Kumar, S. (2010). Quality of Work Life: Perception of College teachers. *Munich Personal RePEc Archive*, 1-19.
- Bonilla, C., Franco, S., & Trinidad, A. (2012). Calidad. *Revista Cubana Salud y Trabajo*, 11-16.
- Caligiore, I., & Diaz, J. (2003). Clima Organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso*. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 644-68.
- Campbell, A., Phillip, C., & Willard, R. (1977). The Quality of American Life: Perception, evaluation and satisfaction. *Social Forces*, 283-285.
- Canales, M. (2017). CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y FACTORES ASOCIADOS EN PROFESORES DE LICEOS Y COLEGIOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE CONCEPCIÓN, CHILE. Concepción, Chile.: *Universidad de Concepción*.

- Canales, M., Valenzuela, S., & Luengo, L. (2018). Calidad de Vida en el Trabajo en profesores de colegios públicos de Concepción, Chile. *Enfermería Universitaria*, 370-382.
- Cardoso, M., & Maldonado, F. (2019). Satisfacción con la Calidad de Vida Laboral en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Revista Digital FILHA*, 1-19.
- Castaño B, Juan Carlos, Montoya A., Luz Stella, Restrepo de Ocampo, Luz Stella (2009) Compensación salarial y calidad de vida. *Scientia et Technica*, vol XV, número 43. Universidad Tecnológica de Pererira. Colombia. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84917310016>. Consultado en: mayo de 2015.
- Citlali, V., Martínez, D., Reyes, B., & Mendoza, M. (2017). Calidad de Vida Laboral en Docentes de Educación Superior. *Jóvenes en la Ciencia*, 17-21.
- COLCIENCIAS. (04 de 05 de 2018). *Resolución 0314 de 2018*. Obtenido de Ministerio de Ciencia y Tecnología: https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/reglamentacion/resolucion_0314-2018.pdf
- Congreso de la república. (21 de 01 de 2013). *Ley 1616 de 2013*. Bogotá D.C, Cundinamarca, Colombia.
- Córdova, P. d., Abregú, S., Raujo, K., Guevara, M., Acosta, C., & Chavez, F. (2014). "Validación del instrumento: Calidad de Vida en el Trabajo "CVT.GOHISALO" en enfermería del primer nivel de atención". *Enfermería Herediana*, 124-131.
- Cummins, R. (2000). Objective and Subjective Quality of Life: An interative Model. *Social Indicator Research*, 55-72.
- Díaz, K., & García, L. (2018). Calidad de Vida en el Trabajo del Sector Salud de la Zona norte del Departamento del Huila. Huila, Colombia.: *Universidad Surcolombiana*.
- Garcés, A. (2014). Calidad de Vida en el Trabajo del Profesional Médico y de Enfermería en una ESE III nivel, Bogotá. Bogotá: *Universidad Nacional de Colombia*.
- García, M., González, R., Aldrete, M., Acosta, M., & León, S. (2014). Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario. *Ciencia & Trabajo*, 97-102.
- Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en trabajadores temporales del Valle de Aburrá. *Ciencias Estratégicas*, 225-236.

- Gonzalez, C. (2018). Estrés laboral en docentes de la primera infancia. Bogotá: *UNIMINUTO*.
- González, R., Hidalgo, G., & Salazar, J. (2007). Calidad de Vida en el Trabajo: un término con problemas de conceptualización. *Psicología y Salud*, 115-123.
- González, R., Hidalgo, G., León, S., Contreras, M., Aldrete, M., & Hidalgo, B. (2014). Relación entre Género y Calidad de Vida Laboral en profesionales de la Salud. *Psicogente*, 52-65.
- Gonzalez, R., Hidalgo, G., León, S., Contreras, M., Aldrete, M., Hidalgo, B., & Barrera, J. (2015). Quality of work life and mental health in primary care physicians. *Science Direct*, 4935-4940.
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia y Trabajo*, 332-340.
- Granados, I. (2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. *Revista IIPSI*, 271-276.
- Guevara, A., Sánchez, C., & Parra, L. (2014). Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 1-5.
- Heskett, J., Jones, T., Loweman, G., Sasser, E., & Schlesinger, L. (1994). Puttin the Service-Profit Chain to Work. *Harvard Business Review*, 164-174.
- Juárez, C., Zegbe, J., Ruíz, D., & García, P. (2016). Calidad de Vida Laboral de Jornaleros dedicados a la producción de tomate fresco bajo invernadero. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 30-35.
- Katzell, R., Yankelovich, D., Fein, M., Ornati, O., & Nash, A. (1975). Improving Productivity and Job Satisfaccion. *The Psychological Corporation*, 69-80.
- Lau, R. (2000). Quality of Working Life and Perfonmance. *International Journal of Service Industry Management*, 422-437.
- Libien, S. (2016). Calidad de Vida en el Trabajo en profesores de tiempo completo de la facultad de medicina de la *Universidad Autónoma del Estado de México*. 1-21.
- Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., & Cerón, F. (2018). Calidad de vida laboral y soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 27-50.

- Machado, H., Gouveia, E., Alvez, M., Carvalho, E., & Celeno, C. (2017). Impact of health on Quality of Life and Quality of Working Life of university teachers from different areas of knowledge. *Open Access*, 4111-4122.
- Mariño, J., Bayona, H., Ramirez, L., Wilches, L., & Herrera, R. (2018). Estrés laboral de los docentes en educación secundaria y media de Bogotá y su asociación con el desempeño laboral. *UNIANDÉS*, 1-14.
- Martínez, M., & Ross, R. (2010). De la CVL a los Riesgos Psicosociales: Evaluación de la CVL. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 5-55.
- Molina, N., & Pérez, I. (2006). El clima de relaciones interpersonales en el aula, un caso de estudio. *Paradigma*, 193-219.
- Nadler, D., Hanlon, M., & Lawler, E. (1980). Factors influencing success of labour-management Quality or Work Life Projects. *Journal of Occupational Behaviour*, 53-67.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *US National Library of Medicine National Institute of Health*. Obtenido de US National Library of Medicine National Institute of Health:
[https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3395923/#:~:text=Health%2DRelated%20Quality%20of%20Life,%2C%20expectations%2C%20standards%20and%20concerns.&text=The%20WHOQOL%20BREF%20covers%20four,quality%20of%20life%20\(10\).](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3395923/#:~:text=Health%2DRelated%20Quality%20of%20Life,%2C%20expectations%2C%20standards%20and%20concerns.&text=The%20WHOQOL%20BREF%20covers%20four,quality%20of%20life%20(10).)
- OIT (2017). *Panorama Laboral América Latina y el Caribe*. Lima, Perú. Primera edición 1-156. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_613957.pdf
- Ovalle, Á., Garcés, D., Salgado, S., & Ordoñez, Y. (2019). CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO EN DOCENTES DEL SECTOR PÚBLICO DE LA CIUDAD DE MANIZALES. Manizales, Colombia.: *Universidad de Manizales*.
- Pando, M., González, R., Aranda, C., & Núñez, F. (2018). Fiabilidad y Validez factorial del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT.GOHISALO" (versión breve). *Salud Uninorte*, 68-75.
- Parra, L., & Gallego, L. (2013). Calidad de Vida Laboral en los Docentes del Programa de

- Administración de Negocios de la Universidad del Quindío. Manizales, Colombia.: *Universidad de Manizales*.
- Patlán, J. (2013). Multidimensionalidad y Complejidad del Constructo Calidad de Vida en el Trabajo. *Dirección General de asuntos del Personal Académico de la UNAM*, 1-12.
- Pérez, C., & Velásquez, O. (2016). Calidad de Vida en el Trabajo GOHISALO en hatos lecheros en pastoreo en Don Matías y La Unión, Colombia. *Agriculture and Animal Science*, 32-49.
- Pérez, J., (2009). *El desarrollo de la actividad docente en las aulas y los riesgos para la seguridad y la salud que estos deben conocer*; Prevención docente. Recuperado de: <http://www.prevenciondocente.com/riesgosaula.htm>
- Pierre, J., & Gilles, D. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 333-368.
- Purcachi, J. (2017). Factores Psicosociales y Calidad de Vida Laboral en el Personal Administrativo de la Unidad de Gestión de Personal Docente, Administrativo y de Servicios en una Institución de Educación Superior. Quito, Ecuador: *Universidad Central de Ecuador*.
- Quintana, M., & Paravic, T. (2014). Calidad de Vida en el Trabajo del equipo de enfermería. *Revista Brasileña de Enfermagem*, 302-305.
- Quintana, M., Paravic, T., & Katia, S. (2015). Calidad de Vida en el Trabajo según niveles de Atención y Categorías de enfermeras. *Ciencia y Enfermería*, 49-62.
- Ramírez, D. (2018). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. *Revista Humanismo y Sociedad*, 52-68.
- Ramirez, F. (2019). Endomarketing y Calidad de Vida en el Trabajo en una Institución Educativa del Distrito de Tarapoto. Tarapoto, Perú.: *Universidad Peruana Unión*.
- Restrepo, F., & López, A. (2011). La Calidad de Vida Laboral del Personal Docente de la Universidad de Antioquia (Colombia). Medellín, Colombia.: *XVI CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURIA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA*.
- Rizo, H. (2004). Evaluación del docente universitario. Una visión institucional. Colombia. Universidad Autónoma de Occidente. *Revista Iberoamericana de Educación*.

- Rubio, C. (2019). Calidad de Vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote. Chimboté, Perú: *Universidad César Vallejo*.
- Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGRAW-HILL / *INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.*
- Sánchez, D. (2019). CALIDAD DE VIDA LABORAL: SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR. Quito-Ecuador: *Universidad Internacional SEK*.
- Secretaría de Educación Departamental - HUILA. (16 de 03 de 2019). *Base de datos docentes Departamento del Huila - Excepto municipios Neiva - Pitalito*. Neiva, Huila, Colombia.
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de Vida Laboral: Hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 828-236.
- Sornoza, J. (2017). Calidad de Vida Laboral en el Área de Soporte de Tata Consultancy Service (TCS) Quito Ecuador durante el periodo 2016-2017. Quito, Ecuador.: *Pontificia Universidad Católica de Ecuador*.
- Subbarayalu, A., & Kuwaiti, A. (2018). Quality of Work Life of Teaching Staff Working at a Higher Education Institution in Saudi Arabia: A Cross.sectional Study. *Journal of Social Service Research*, 1-14.
- Suescún, S., Sarmiento, G., Álvarez, L., & Lugo, M. (2015). Calidad de Vida Laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Rev. Méd. Risaralda*, 14-17.
- Sun, B.-C. (1988). Quality of Working Life Programs: An empirical Assessment of designs and outcomes. UMI Dissertation Services - *University of Georgia*, 182-203.
- Taillefer, M., Dupuis, G., Roberge, M.-A., & LeMay, S. (2003). Health-Related Quality of Life Models: Systematics Review of the Literature. *Social Indicators Research*, 293-323.
- Urzúa, A., & Caqueo-Urizar, A. (2012). Calidad de Vida: Revisión Teórica. *Terapia Psicológica*, 61-71.
- Velandia, P. (09 de 03 de 2018). La salud mental docente como enfermedad profesional. Obtenido de *MAGISTERIO*: <https://www.magisterio.com.co/articulo/la-salud->

mental-docente-como-enfermedad-profesional

- Vinicius, A., & Vilas, A. (2017). Well-Being and Quality of Working Life of University Professors in Brazil. *Open Science*, 187-210.
- Vives, V. (2005). El movimiento pedagógico del colegio de profesores como una recuperación del rol docente y de la autoestima profesional. Santiago de Chile: *Universidad de Chile*.
- Zapata, M. d., Diana, L., Linel, F., Marín, J., & Rodriguez, I. (2017). Calidad de Vida en el Trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. *Medicina & Seguridad en el Trabajo*, 235-244.
- Zea, M., Silva, A., & Jaramillo, M. (2017). Calidad de Vida Laboral en Producciones de Cítricos del Sureste Antioqueño, Colombia. Caldas, Antioquia - Colombia: *Corporación Universitaria Lasallista*.
- Zuleta, L. (2019). Percepción de Calidad de Vida Laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial, en Antioquia. *Antioquia: Universidad EAFIT*.

Anexos

Anexo 1. Carta de solicitud de permiso para investigación a rector(a) de la Institución Educativa Juan XXII del municipio de Algeciras-Huila

Señor (a): Luis Ángel Sepúlveda

ASUNTO: SOLICITUD DE PERMISO PARA PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIÓN

A través de la presente me permito extenderle un fraternal saludo desde el área de coordinación de investigación del Programa de Psicología de la Universidad Surcolombiana. Para realizar la presentación oficial del proyecto de grado denominado **“Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) del personal docente de las instituciones educativas públicas del área urbana de cinco municipios del departamento del Huila”** propuesto y ejecutado por los siguientes estudiantes pertenecientes al Programa de Psicología.

Nombres y Apellidos	Documento de identidad	Código carnet estudiantil
Jair Alexander Hernández Guerrero	1.075.229.642	20141127541
Juan David Martínez Sánchez	1.075.281.506	20141124663

El estudio tiene como objetivo general *“Realizar un diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral en el personal docente del área urbana de cinco municipios del departamento del Huila teniendo en cuenta los parámetros del instrumento CVT-GOHISALO”*, motivo por el cual solicitamos la autorización y participación del personal que labora bajo su direccionamiento como también del espacio oportuno para hacer parte de la investigación en mención, durante el mes de junio de 2019.

Para el efectivo proceso de la misma se hará uso del instrumento denominado Calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M, 2010 que consta de 74 preguntas y un cuestionario sociodemográfico, estimados en un tiempo de 20 minutos para su autodiligenciamiento.

Agradezco su atención y oportuna colaboración.

Atentamente:

Andrés Felipe Parrado

Coordinador área de investigación, Programa de Psicología, Universidad Surcolombiana, Neiva,
Huila.

Anexo 2. Declaración de consentimiento informado

Estimado Participante,

Los estudiantes de Psicología de la Universidad Surcolombiana Jair Alexander Hernández Guerrero identificado con código estudiantil 20141127541 y Juan David Martínez Sánchez identificado con código estudiantil 20141124663, asesorados por la docente Mónica Sánchez Falla se encuentran realizando su proyecto de grado para optar al título de Psicólogos, con la investigación denominada **“Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) del personal docente de las instituciones educativa públicas del área urbana de cinco municipios del departamento del Huila”** la cual tiene como objetivo *“Realizar un diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral en el personal docente del área urbana de cinco municipios del departamento del Huila teniendo en cuenta los parámetros del instrumento CVT-GOHISALO”*.

Para el desarrollo de este estudio se ha considerado el personal que labora en calidad de docente y docente directivo en las instituciones educativas urbanas de los municipios de Acevedo, Agrado, Algeciras, Isnos y El Pital, usted ha sido seleccionado para la aplicación del instrumento de Calidad de vida en el trabajo CVT- GOHISALO González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M, 2010” y cuestionario sociodemográfico.

El diligenciamiento de los instrumentos no representa riesgo físico, psicológico, ni social y la información suministrada será utilizada únicamente con fines académicos.

De igual manera, su participación es de carácter voluntaria, si decide apoyar el proceso, se le solicita que la información que suministre sea lo más sincera y completa posible en razón de la realización de una investigación pertinente y relevante para la región.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado puede optar por no diligenciar los instrumentos sin que esto tenga ninguna repercusión negativa.

Habiendo sido enterado y comprendidas las instrucciones, firme en _____ Huila a los _____ días del mes de _____ del año 2019

Firma del participante: _____

Anexo 3. *Instrumento CVT-GOHISALO*

Estimado participante a continuación encontrará el “**Instrumento para medir Calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M, 2010**”. Por favor no dejar preguntas sin contestar teniendo en cuenta que no hay respuestas buenas ni malas.

<p>Parte A: La respuesta a las siguientes preguntas deberá reflejar su grado de satisfacción y serán contestadas en una escala, que va de 0 a 4 donde 0 es “Nada satisfecho”, 1 “Poco satisfecho”, 2 “Satisfecho”, 3 “Muy satisfecho” y 4 “Totalmente satisfecho”</p> <p>Marque con una X una única respuesta. Es muy importante NO dejar preguntas sin contestar.</p>		Nada	Poco	Satisfecho	Muy	Totalmente satisfecho
1	Con respecto a la forma de contratación con que cuento, me siento	0	1	2	3	4
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	0	1	2	3	4
3	Con respecto al horario o turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	0	1	2	3	4
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	0	1	2	3	4
5	El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es	0	1	2	3	4
6	El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es	0	1	2	3	4
7	El grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es	0	1	2	3	4
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco, me siento	0	1	2	3	4
9	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad	0	1	2	3	4

	social al que estoy adscrito es					
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro o jubilación con que se cuenta en este momento en la institución:	0	1	2	3	4
11	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones física de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, ventilación, orden, etc.) es	0	1	2	3	4
12	Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de capacitación que me brinda la institución es	0	1	2	3	4
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	0	1	2	3	4
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparado con otras instituciones que conozco), es	0	1	2	3	4
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	0	1	2	3	4
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago de mis habilidades en este trabajo es	0	1	2	3	4
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	0	1	2	3	4
18	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	0	1	2	3	4
19	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es	0	1	2	3	4
20	La satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es	0	1	2	3	4

21	Con respecto al reconocimiento que recibo de mis compañeros por mi trabajo me siento	0	1	2	3	4
22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño en este trabajo es	0	1	2	3	4
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me siento	0	1	2	3	4
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	0	1	2	3	4

PARTE B. Las siguientes preguntas deben ser contestadas en escala de frecuencia y de acuerdo a su perspectiva personal. La escala va de 0 a 4 donde 0 es "Nunca", 1 es "Rara vez", 2 "Algunas veces", 3 "Casi siempre" y 4 "Siempre"		Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Marque con una X una única respuesta. Es muy importante NO dejar preguntas sin contestar.						
25	Se presenta la necesidad de llevar trabajo a casa	0	1	2	3	4
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo	0	1	2	3	4
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	0	1	2	3	4
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	0	1	2	3	4
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	0	1	2	3	4
30	Considero que recibo los materiales necesarios para la realización de mis actividades laborales	0	1	2	3	4
31	Considero que la calidad de los materiales que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	0	1	2	3	4

32	La frecuencia en que la institución respeta mis derechos laborales es	0	1	2	3	4
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi área laboral, de acceder a cursos de capacitación	0	1	2	3	4
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución	0	1	2	3	4
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	0	1	2	3	4
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4
37	Me siento motivado para estar en mi trabajo	0	1	2	3	4
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	0	1	2	3	4
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, estos son resueltos por medio del dialogo	0	1	2	3	4
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	0	1	2	3	4
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	0	1	2	3	4
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas cuando tengo dificultad para cumplirlas	0	1	2	3	4
43	Existe una disposición de mis subordinados y/o superiores para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	0	1	2	3	4
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores	0	1	2	3	4
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	0	1	2	3	4

46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	0	1	2	3	4
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	0	1	2	3	4
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	0	1	2	3	4
49	Cuando tengo problemas extra laborales que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de ayudarme	0	1	2	3	4
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	0	1	2	3	4
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	0	1	2	3	4
52	Considero que tengo libertad de expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a repercusiones negativas de mis jefes	0	1	2	3	4
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	0	1	2	3	4
54	Recibo por parte de los usuarios de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	0	1	2	3	4
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo hacer cuando estoy fuera del horario laboral	0	1	2	3	4
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	0	1	2	3	4
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	0	1	2	3	4
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	0	1	2	3	4

59	Cuento con las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	0	1	2	3	4
60	Cuento con las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	0	1	2	3	4
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	0	1	2	3	4
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	0	1	2	3	4

<p>PARTE C. Las siguientes preguntas deben ser contestadas de acuerdo a su percepción. La escala va de 0 a 4 donde 0 es “Nada de acuerdo”, 1 es “En desacuerdo”, 2 “Indiferente”, 3 “De acuerdo” y 4 “Totalmente de acuerdo”</p> <p>Marque con una X una única respuesta. Es muy importante NO dejar preguntas sin contestar.</p>		Nada de	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
63	Los ascensos en el trabajo se dan con base en la hoja de vida y no por influencia	0	1	2	3	4
64	Tengo la posibilidad de mejorar mis condiciones de vida con base en mi trabajo en esta institución	0	1	2	3	4
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	0	1	2	3	4
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	0	1	2	3	4
67	Considero que los logros personales alcanzados se deben a mi trabajo en la institución	0	1	2	3	4
68	Mis habilidades mejoran por estar en este trabajo	0	1	2	3	4

69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	0	1	2	3	4
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	0	1	2	3	4
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	0	1	2	3	4
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que esta ofrece	0	1	2	3	4

Parte D. Por último, las siguientes preguntas deben ser contestadas de acuerdo a su grado de compromiso. La escala va de 0 a 4 donde 0 es “Nulo compromiso”, 1 es “Poco compromiso”, 2 “Algo de compromiso”, 3 “Mucho compromiso” y 4 “Total compromiso” Marque con una X una única respuesta. Es muy importante NO dejar preguntas sin contestar.		Nulo	Poco	Algo de	Mucho	Total compromiso
73	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos laborales es	0	1	2	3	4
74	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es	0	1	2	3	4

Anexo 4. Encuesta Sociodemográfica

Estimado participante a continuación encontrará una serie de preguntas relacionadas con su información sociodemográfica.

Por favor no dejar preguntas sin contestar teniendo en cuenta que no hay respuestas buenas ni malas

Municipio: _____ **Nombre de la I.E:** _____

Edad (años): _____

Marque con una **X** una única respuesta. Es muy importante **NO** dejar preguntas sin contestar

Género: M: _____ F: _____

Estrato socioeconómico: 1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____

Estado civil:

Soltero _____ Casado _____ Unión Libre _____ Divorciado _____ Viudo _____ Otro _____ ¿Cuál? _____

Antigüedad en la I.E:

- _____ Menos de 1 año
- _____ Entre 1 año y menos de 3 años
- _____ Entre 3 años y menos de 5 años
- _____ Entre 5 años y menos de 10 años
- _____ Entre 10 años y menos de 15 años
- _____ Entre 15 y menos de 20 años
- _____ Más de 20 años