

**La calidad de vida laboral en los colaboradores de la Subsecretaria
de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto.**

Autores

Angie Paola Cajiao Agreda

Leidy Alexandra Maya Mora

Jesica Daniela Riascos Muñoz

Universidad Cesmag

Facultad De Ciencias Sociales Y Humanas

Programa De Psicología

San Juan De Pasto

2022

**La calidad de vida laboral en los colaboradores de la Subsecretaria
de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto.**

Autores

Angie Paola Cajiao Agreda

Leidy Alexandra Maya Mora

Jesica Daniela Riascos Muñoz

Asesor

Mg. Oscar Fabián Martos Guatusmal

Universidad Cesmag

Facultad De Ciencias Sociales Y Humanas

Programa De Psicología

San Juan De Pasto

2022

NOTA DE ACEPTACIÓN



Firma Presidente del Jurado



Firma del Jurado



Firma del Jurado

San Juan de Pasto, Junio de 2022.

NOTA DE EXCLUSIÓN DE RESPONSABILIDAD INTELECTUAL

El pensamiento que se expresa en esta obra es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete la ideología de la Universidad CESMAG.

Agradecimientos

Gracias, primeramente con Dios por darnos la oportunidad y sabiduría para emprender en el camino de esta carrera tan maravillosa como lo es la Psicología, seguido a esto infinitas gracias a nuestros maestros, quienes fueron los encargados de acompañarnos en todo este proceso durante este tiempo, siempre con la mejor disposición para compartir sus conocimientos y aprendizajes quienes nos han impulsado siempre a ser unas excelentes profesionales que se distinguan y mejoren con el día a día; cabe resaltar el reconocimiento hacia los colaboradores participantes pues sin su ayuda nada de esto hubiese sido posible, brindándonos siempre una actitud honesta, respetuosa y empática la cual fue clave en todo momento para lograr alcanzar los objetivos de investigación.

Finalmente, nuestro sentido de gratitud para el programa de Psicología de la universidad CESMAG, a profesores, asesores y jurados que aportaron a la presente investigación con el fin de lograr el mejor resultado.

Dedicatoria

Nuestro proyecto de grado es dedicado a nuestras familias pues son ellos esos pilares fundamentales a lo largo de todo nuestro proceso educativo y de nuestra vida, son quienes nos han apoyado y guiado para ser unos buenos seres humanos que se dedican, responsabilizan y se esfuerzan por lograr las metas en nuestras vidas, ellos, nuestros padres, madres y hermanos son los encargados de darnos esa motivación diaria para demostrar las enseñanzas inculcadas desde casa, infinitas gracias por estar en cada triunfo, brindándonos ese amor paciente e incondicional que nos han impulsado en cada momento.

Queremos agradecer a todas aquellas personas que nos brindaron su colaboración, aquellos compañeros que aportaron su granito de arena a lo largo de nuestra carrera, a quienes tuvieron sentido de compañerismo, esas grandes amistades de unión y superación que se forjaron en el camino.

Finalmente, solo podemos expresar sentimientos de gratitud, alegría, emoción y satisfacción personal y profesional por haber terminado de manera complaciente este proyecto.

Tabla de Contenido

<i>Resumen de la investigación.....</i>	<i>9</i>
<i>Introducción.....</i>	<i>10</i>
<i>Objeto de Investigación.....</i>	<i>11</i>
<i>Campo de Aplicación.....</i>	<i>12</i>
<i>Línea de Investigación.....</i>	<i>13</i>
<i>Planteamiento De Problema.....</i>	<i>14</i>
Descripción Del Problema.....	14
Formulación Del Problema.....	17
<i>Justificación.....</i>	<i>18</i>
<i>Objetivos.....</i>	<i>20</i>
Objetivo general.....	20
Objetivos específicos.....	20
<i>Marco de referencias.....</i>	<i>21</i>
Marco de antecedentes.....	21
Marco contextual.....	28
Marco teórico – conceptual.....	28

Marco legal	36
<i>Metodología</i>	36
Enfoque	36
Método	37
Tipo de estudio	37
Unidad de análisis y unidad de trabajo	38
<i>Instrumentos y técnicas de recolección de información</i>	38
Entrevista.....	39
Grupo Focal	40
Matriz de Categorías deductivas	41
Cronograma de actividades.....	58
Presupuesto.....	59
Elementos éticos y bioéticos de la investigación.....	60
<i>Descripción general del método de análisis</i>	61
<i>Presentación de Resultados</i>	62
<i>Análisis e Interpretación de Resultados</i>	101
<i>Recomendaciones</i>	107
<i>Bibliografía</i>	109

Apéndices 113

Índice de Tablas

Tabla 1. Matriz de Categorías Deductivas	41
Tabla 2. Cronograma de actividades	58
Tabla 3. Matriz de búsqueda de recurrencias	63
Tabla 4. Matriz construcción de predicados.....	75
Tabla 5. Estrategia “Trabajando juntos podemos mejorar”	86
Tabla 6. Formato de evaluación de la actividad.....	100

Índice de Apéndices

Apéndice 1. Consentimiento informado.....	113
Apéndice 2 Carta Aval para trabajar con la población	115
Apéndice 3. Matriz vaciado de la información entrevista.....	116
Apéndice 4 Matriz vaciado de información Grupo Focal	142
Apéndice 5. Jornada de remodelación.....	144
Apéndice 6. Dinámicas de acercamiento	145

Resumen de la investigación

La presente investigación denominada la calidad de vida laboral en los colaboradores de la subsecretaría de la talento humano de la alcaldía de pasto tiene como objetivos, poder determinar y comprender los factores que afectan de manera negativa y los factores que influyen de manera positiva en la calidad de vida laboral de esta entidad municipal, además de aportar una propuesta encaminada a contribuir hacía las mejores prácticas sobre la calidad de vida laboral, para lo cual se utilizaron la entrevista y el grupo focal como instrumentos de medición, Como resultados de la investigación se encontró que existe un respeto por el tiempo de descanso y horas libres, un buen nivel de relaciones interpersonales entre compañeros y jefes directos al igual que la oportunidad de crecer personal y profesionalmente, por otro lado dentro de los factores que afectan de manera negativa se encontró que se necesitan hacer mejoras en cuanto a la ubicación e instalaciones debido a su antigüedad, un lugar de trabajo más amplio y con mejor iluminación, la asignación de trabajo extra debido a la falta de personal y baja remuneración por el trabajo realizado.

Palabras clave: calidad de vida, condiciones laborales, organizaciones. (Bireme ACC)

Introducción

Teniendo en cuenta que la calidad de vida laboral es el tema a investigar, el cual se refiere a la existencia de un ambiente de trabajo que es percibido por el colaborador como satisfactorio y propicio para el desarrollo de sus labores (Barbosa, W. 2013. p.5). Esto es muy importante para cualquier organización ya sea pública o privada; en este caso se va a realizar en la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto, aunque en general en el país, son pocos los estudios sobre calidad de vida laboral dentro de las instituciones y aún menos en organizaciones Municipales encaminados a mejorar, ya que es un tema que hasta ahora se empieza a abordar, en este caso la investigación que se va a realizar buscara conocer cuál es la calidad de vida laboral de los colaboradores de la subsecretaria de talento humano de la Alcaldía de Pasto ya que hoy en día se ve al trabajador como una parte fundamental en las empresas y en la parte psicosocial que ha estado tan relegada en todos los funcionarios públicos.

Existen hoy nuevas condiciones, medioambientales, psicolaborales, socioeconómicas y culturales que integran un contexto complejo en el trabajo de los individuos de cualquier estrato social, ya sea en empresas privadas, instituciones gubernamentales o mixtas, condiciones que han motivado nuevos estudios sobre la calidad de vida laboral del colaborador. Moreno, A., Aranda, C., Preciado, M., Valencia, S., (2011) afirman que “estas nuevas condiciones están afectando la salud y el desempeño laboral del individuo e incrementan los gastos por riesgos laborales”.

Es por ello que se ha decidido realizar esta investigación con un enfoque cualitativo, en la cual la recolección de datos se realizara por medio de una entrevista estructurada y grupo focal, para poder conocer la calidad de vida de los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto y de esta forma proponer una estrategia para mejorar, teniendo en cuenta que el promover la calidad de vida en las organizaciones trae consigo muchos beneficios importantes para las organizaciones, tales como, mayor lealtad y compromiso de los colaboradores hacia la organización, lo que favorece la retención del talento; incremento en la productividad y mejores niveles de servicio al cliente, así como mayores niveles de satisfacción laboral, reduciéndose los índices de ausentismo y rotación voluntaria.

Objeto de Investigación

El tema de esta investigación es determinar la calidad de vida laboral en los colaboradores de la subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto.

Campo de Aplicación

El campo de investigación es la psicología organizacional, donde según Gonzales (2016) es “una disciplina científica social cuyo objeto de estudio es el comportamiento humano en el ámbito de las organizaciones empresariales y sociales” (p. 12). Por lo cual se logra deducir que la psicología organizacional debe comprender la aplicación de los conocimientos y prácticas psicológicas en el área empresarial y de esta forma poder entender el comportamiento de sus colaboradores y así utilizar el potencial humano con mayor eficiencia y eficacia. Es por esto que se pretende encontrar respuestas frente a los factores que afectan la calidad de vida laboral y de esta forma evidenciar y determinar el ambiente, comunicación, motivación, riesgos de los colaboradores, así como también a la empresa en sus actividades y rendimiento y de esta forma contribuir al desarrollo de la Subsecretaria de Talento Humano en la Alcaldía de Pasto.

Línea de Investigación

Este trabajo se enmarcó en la línea de la Psicología de trabajo en las organizaciones del Programa de Psicología de la Universidad CESMAG cuyo objetivo se basa en “comprender el comportamiento del ser humano y sus experiencias en el contexto de trabajo y organización desde una perspectiva objetiva, subjetiva individual, grupal y organizacional, en escenarios actuales de trabajo” (Formato de elaboración para la Institucionalización o Resignificación de líneas de investigación, 2018, p. 24). En ese sentido, el presente estudio se articula con esta línea, ya que, el tema es sobre calidad de vida en los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto, donde se trata de dar cuerpo, integración y sentido a la multiplicidad de disciplinas, perspectivas y metodologías que hoy conforman los estudios organizacionales y de esta forma proponer estrategias que ayuden a disminuir la problemática, para que la Subsecretaria evalúe si pueden ser aplicadas.

Planteamiento De Problema

Descripción Del Problema

En los últimos años las organizaciones buscan constantemente formas o maneras para ofrecer a sus colaboradores unas condiciones dignas de trabajo y de esta forma lograr los objetivos organizacionales y motivar a los colaboradores frente al amor hacia su empresa (Estrada, 2015), por esto se han planteado estrategias para lograr una relación entre Satisfacción laboral y equilibrio organizacional para que de esa forma exista una Calidad de vida Laboral, ante lo cual, en la Investigación de Hugs (2018) se menciona que:

La calidad de vida laboral asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida (p. 15).

Es decir, que las organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano, ya que sin él sus metas y su garantía de ingresos no existiría, si se provoca en el empleado un rendimiento entonces este se verá reflejado en todos los aspectos organizacionales.

En el conjunto de las organizaciones existen aspectos psicológicos tan importantes como las reacciones afectivas y cognitivas que despiertan en el seno de las mismas, niveles de satisfacción e insatisfacción en el trabajo, así como lo destaca Charles (2015) quien en este caso menciona que las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Esta concepción de la satisfacción en el trabajo como una actitud se distingue básicamente en disposiciones de conductas laborales, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él. Robbins (1996) y Weinert (s.f.) coinciden a la hora de definir la satisfacción en el puesto, centrándose básicamente, al igual que el anterior, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola como la actitud global que tiene una persona hacia su trabajo. Una persona con un

alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo, por el contrario, una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él.

Ante ello es muy importante conocer el estado actual de la calidad de vida laboral, ya que permitirá observar y analizar las problemáticas presentes y realizar una buena toma de decisiones con estrategias que permitan optimizar los recursos, debido a que la mayoría de las entidades del estado ya tienen objetivos planteados y todas con uno en común, es por esto que las personas que laboran dentro de este tipo de empresas trabajan por individual pero sus actividades se conjugan y se coordinan con la de otra para lograr un mismo fin, por este motivo es importante que la comunicación interna entre todo el personal sea sana, que no solo se reconozca su trabajo con una remuneración, sino que se le den felicitaciones por las labores realizadas (Albarracin 2017). Puesto que pocas veces reciben algún tipo de motivación y este es otro de los aspectos más importantes que se debe manejar dentro de una empresa.

Además una buena calidad de vida laboral no solo se refiere al clima organizacional, o las motivaciones, también el cuidado que los jefes brinden a sus colaboradores, es decir que en su trabajo no presenten riesgos de ninguna clase, en este sentido, según lo referido por el Servicio de Psiquiatría del Hospital Alemán HA (2017), existen diversos factores que indisponen al trabajador y que se perciben como estresores para esta institución; Los más importantes tienen que ver con la sobrecarga de trabajo, la excesiva responsabilidad y la sobrevaloración de las nociones de éxito o fracaso que cada uno tiene de sus tareas cotidianas.

En este orden de ideas, es importante referir que anualmente en el mundo se presentan aproximadamente 2.2 millones de muertes asociadas al trabajo, así como lesiones graves en alrededor de 270 millones de personas y 160 millones se enferman por cuestiones laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2006). Se calcula que los costos económicos por accidentes y enfermedades laborales representan alrededor del 4% del PIB (Producto Interno Bruto) mundial. Los altos costos en salud en los años recientes han intensificado el interés de los empleadores por fomentar la salud en el trabajo, dado que éste es un aspecto central en la vida de las personas, por lo tanto, éstas deben tener un ambiente seguro y benéfico. A nivel nacional Según Saludata (2019) en el primer trimestre del 2019 se registraron más de 155.000 accidentes

laborales” esto se debe a que las condiciones en el trabajo no son las mejores, refiriéndose a la iluminación, el ruido, la exposición a gases y humos, la postura incómoda y el ritmo de trabajo, lo cual según dicho estudio puede propender a los dolores lumbares, enfermedades respiratorias, hipertensión arterial, estrés y ansiedad. Por lo tanto es una variable que contribuye al surgimiento de patologías en los individuos que no solo afectan al colaborador sino también a la organización, además este tipo de problemáticas conllevan a unas desventajas para con la empresa y por tanto para el Estado; entre ellas se puede mencionar el aumento del número de colaboradores que adquieren la baja médica por enfermedad durante el año, y por tanto ha existido, disminución de rendimiento y de la productividad dependiente de los trabajadores (disminución del objeto económico).

Así mismo La calidad de vida laboral es un concepto multidimensional que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo, las cuales son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. Teniendo en cuenta que es un proceso dinámico y continuo, que encamina sus esfuerzos hacia el bienestar de los trabajadores y su entorno, enfatizando en la participación, toma de decisiones, asignación de responsabilidades y garantías laborales (Pazos, 2013: 13).

Teniendo en cuenta que la investigación se va a realizar en una organización pública según Camacho (2012)

“los estudios sobre calidad de vida laboral son muy pocos, ya que es un tema que hasta ahora se empieza a abordar, puesto que se está viendo al trabajador de una forma holística incluida la parte psicosocial que ha estado tan relegada en todos los funcionarios públicos; son escasos los diagnósticos de calidad de vida laboral realizados dentro de las instituciones privadas y aún menos en públicas, en donde lo que se busca son los programas encaminados a mejorarla” (p.30).

De acuerdo a lo anterior y teniendo en cuenta que en los últimos años se han dado a conocer nuevas condiciones medioambientales, psicolaborales, socioeconómicas y culturales que

integran un contexto complejo en el trabajo de los colaboradores en cualquier estrato social, ya sea en empresas privadas, instituciones gubernamentales o mixtas, condiciones que han motivado nuevos estudios sobre la calidad de vida laboral del colaborador. Estas nuevas condiciones están afectando la salud y el desempeño laboral del individuo e incrementan los gastos por riesgos laborales

Con respecto a lo anterior y teniendo en cuenta que los colaboradores de una empresa son fundamentales para la misma y además que el lugar de estudio es la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto la cual es una Organización municipal, donde el cumplimiento de sus funciones están regidas por funciones políticas y la Constitución Nacional, se puede decir que el desarrollo de metas para las personas que trabajan dentro de esta es muy exigente, por lo tanto está muy ligado a lo que es la calidad de vida laboral porque de estas dependen la satisfacción y clima laboral que los colaboradores presenten.

Por lo tanto lo que se busca es conocer la influencia positiva y negativa de la calidad de vida laboral en los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto, para que ellos frente a los resultados tomen las medidas pertinentes para sus colaboradores, además teniendo en cuenta que la calidad de vida laboral es un elemento de bienestar con el cual se pretende crear condiciones favorables para el colaborador, que pueden ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral, y que repercuten tanto en la productividad de la entidad como en el ambiente laboral de la organización.

Formulación Del Problema

¿Cómo es la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto?

Justificación

Se busca investigar de una forma panorámica el problema que existe en la Subsecretaria de Talento humano de la Alcaldía de Pasto, ya que se quiere encaminar a conocer como es la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Subsecretaria de talento Humano de la Alcaldía de Pasto y de esta forma realizar una propuesta para introducir cambios planificados en las actitudes y conductas de los miembros, este cambio se verá reflejado en las políticas, procedimientos, productividad y actitudes de los colaboradores.

Frente a esto es muy importante conocer el punto de vista de cada persona ya que como Urzúa, (2011) en su investigación define la calidad de vida laboral como “un término de satisfacción de necesidades en las esferas físicas, psicológicas, sociales, de actividades materiales y estructurales dentro de una organización” (28), por lo tanto se puede decir que cada persona tiene diferentes formas de observar su motivación, su satisfacción laboral y por ende su calidad de vida frente al trabajo, dependiendo de las necesidades que cada colaborador tenga, es decir, que en la mayoría de los casos se debe cubrir con todas aquellas necesidades que tiene la persona para sentirse bien consigo mismo, y por ende estar acorde con lo que su empresa le demanda, que es lo que en este caso se busca proponer en la Población de estudio.

Este estudio se realiza porque existe interés por generar condiciones dignas para el trabajo y velar por el cumplimiento de los derechos laborales para los trabajadores de la Subsecretaria de Talento humano de la Alcaldía de Pasto, ya que la calidad de vida laboral es uno de los principales riesgos que las empresas investigan en la actualidad, puesto que son problemas que afectan a la organización desde la productividad, además de provocar en el colaborador un desgaste físico y mental.

Esta investigación además permitirá aportar soluciones para un mejor desempeño en su respectivo puesto de trabajo, sin descartar los diferentes problemas que se pueden encontrar en el individuo durante la evaluación y desarrollo de la investigación. De igual forma se podrá evidenciar mejoría en el conjunto de objetivos, directrices, políticas, estrategias, metas, programas, actuaciones y normas adoptadas para esta organización pública. Además de ello se pudo identificar la pertinencia de este estudio puesto que existe un vacío de conocimiento frente a

la población, porque casi no existen investigaciones en el sector de Alcaldías, por lo tanto, este estudio ayudara a brindar conocimiento, sentido de conciencia sobre sí mismos y el entorno en el que trabajan.

Por último y complementario a lo anterior, se podrá aportar investigaciones a la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (POT) en Colombia, ya que según Schaper, (2004) conceptualiza la POT como “una ciencia de la conducta y otras variables humanas que utiliza teorías psicológicas de la cognición, motivación y aprendizaje entre otras, para describir, explicar, predecir y controlar la conducta humana en el trabajo y las organizaciones” (p.15), y teniendo en cuenta que se busca también abrir el área para futuras investigaciones frente la Psicología Organizacional tendientes a identificar las mejores prácticas a nivel laboral para asegurar una alta calidad de vida laboral que cubra las posibles brechas que pudieran existir, de igual forma se estaría ayudando al área de Recursos Humanos (RRHH) la cual tiene la misión de diseñar e implementar estrategias, planes y acciones basados en personas, para que la organización logre sus objetivos.

Igualmente es muy importante la realización de este tipo de proyectos donde se realicen investigaciones que unan los problemas existentes en las organizaciones con los temas que se trata dentro de las aulas de clase de la universidad, y de esta forma poder definir problemáticas y diseñar estrategias que permitan generar un impacto no solo a nivel de la población de estudio sino también a Nivel Nacional en donde se integren los esfuerzos de los investigadores de la POT en Colombia.

Objetivos

Objetivo general

Comprender la Calidad de vida laboral de los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto, para definir una estrategia y recomendarla a esta Organización Municipal tendiente a elevar la calidad de vida laboral de los mismos.

Objetivos específicos

Identificar los factores que afectan de manera negativa la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Subsecretaria de Talento humano de la Alcaldía de Pasto.

Describir los factores que influyen de manera positiva la Calidad de Vida Laboral de los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto.

Proponer una estrategia que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto.

Marco de referencias

Marco de antecedentes

Teniendo en cuenta que se realiza un estudio de investigación de una empresa pública, donde el tema a tratar es la Calidad de vida laboral se tiene una revisión de estudios a nivel internacional, nacional y regional que soportan el desarrollo del presente documento, donde se encontraran investigaciones frente a la calidad de vida laboral entre otras variables que en conjunto se relacionan con la estabilidad tanto física como emocional de los colaboradores de una organización.

Para iniciar se cuenta con investigaciones Internacionales la primera realizada por Çetinkanatlı & Kösterelioğlu (2016) English, Titulada “Relationship between Quality of Work Life and Work Alienation (Relación entre calidad de vida laboral y Alineación laboral)”, en donde su principal propósito fue estudio de la calidad de vida laboral de los profesores de escuela y alienación laboral, una vez realizada la investigación pudieron determinar los profesores mostraron percepciones negativas en el salario y beneficios adicionales y subdimensiones de participación y responsabilidad en el trabajo de la escala de Calidad de Vida Laboral, mientras que tuvieron resultados positivos percepciones en las otras subdimensiones. Medios aritméticos con respecto a las percepciones de los profesores sobre la alienación laboral muestran que los profesores se sentían alienados de escuela, seguido de sentimientos de impotencia, sin sentido y aislamiento. En general, las relaciones negativas y significativas fueron detectadas entre todos los sub de Calidad de Vida Laboral dimensiones y los subdimensiones de alienación del trabajo.

Por lo tanto, esta investigación da a conocer que en el caso de estos docentes el salario, motivación y la disminución de horas de trabajo son los principales causantes de una baja calidad laboral, de la misma manera el recargo de trabajo y la desigualdad también afecta su calidad no solo de trabajo sino también de vida, es por ello que en esta investigación se buscara evidenciar este tipo de variables y observar cual o cuales de ellas son las que realmente afectan de una manera positiva o negativa a esta particularidad que se estudiara en la Subsecretaria de Talento humano de la Alcaldía de Pasto.

De la misma manera se tiene la investigación de Barbosa, Orrego, Torres, Betancur, Tirado (2012) denominada “Calidad de vida laboral en trabajadores de la Secretaria de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia)” en donde su principal objeto fue Evaluar la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Secretaria de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia), durante el segundo trimestre de 2012, una vez realizada la investigación se encontró que 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. Igualmente los trabajadores muestran una serie de percepciones subjetivas que reflejan una realidad de su medio laboral. Representan además 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.

Esta investigación es muy importante teniendo en cuenta que a pesar de que se realiza la búsqueda en bases de datos académicas la única investigación sobre calidad de vida laboral realizada en un ente gubernamental, fue la anterior, teniendo claro esto, una vez se estudió el documento se pudo evidenciar que la problemática yace a partir de la inexistencia de oportunidades que brindan este tipo de organizaciones públicas para alcanzar rangos laborales, por lo que prácticamente aunque los colaboradores adquieren experiencia, sienten que no están progresando, además de que las instalaciones y herramientas brindadas para poder realizar su trabajo de una forma adecuada son extremadamente pocas debido a los recursos que el mismo estado asigna para las secretarías son bajos, y todo esto hace que no puedan realizar bien su trabajo y cumplir con sus deberes y funciones, de acuerdo a lo anterior es muy probable que la población de estudio de la presente investigación, es decir, la Subsecretaria de Talento humano de la Alcaldía de Pasto tenga también algunas de estas problemáticas.

Así mismo se logró encontrar el estudio de Villar (2015) denominada “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement”. En la cual su Objetivo general es analizar el efecto moderador que la resiliencia y la autoeficacia, pueden tener sobre el burnout y

el engagement, como precursores de la calidad de vida laboral. Una vez culminada la investigación se encontró que, Respecto a la calidad de vida laboral, el nivel obtenido es superior al promedio. Estos niveles son similares en ambos sexos, sin embargo, son los auxiliares quienes presentan más CVL, seguidos de los enfermeros y por último los médicos.

De acuerdo con lo anterior se puede decir que quienes desarrollan problemáticas en la calidad laboral son los empleados con Jerarquía baja, como operarios u auxiliares ya que son quienes más recarga de trabajo tienen, sus espacios son pequeños, su pago es bajo, sus horas laborales muchas veces se extienden de las 8 horas legales, y en ocasiones el trato que les dan no es la mejor, por ende, en la investigación se enfatizara más en la mayoría de estos roles.

Además, se identificó esta investigación Titulada “Relación Entre Calidad De Vida laboral Y Satisfacción Laboral En Los empleados De La Empresa Seguros Alianza S.A En Quito”, realizada por García (2015), en donde su Objetivo general fue de Identificar si existe relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral en la empresa seguros Alianza S.A, una vez estudiada la empresa por medio de una investigación no probabilística se llegó a la conclusión que el grado de satisfacción laboral de un empleado está sumamente relacionado con su calidad de vida, de igual forma que cada empleado tiene su propia manera de percibir el trato que recibe dentro de su entorno laboral y social, además el reconocimiento que recibe el empleado por su empresa va a estar reflejado en su forma de socializar con otras personas.

Conforme a esto se plantea que la calidad de vida laboral es distinta en cada persona, ya que cada uno mide esta variable según las necesidades que tengan en su momento, para esto es necesario comunicarse con sus empleados, y poder entender con precisión cuales son las obligaciones sociales, familiares, y laborales que tienen y pretenden cumplir, de esta forma poder tomar buenas decisiones frente a la ayuda que los colaboradores le brindan a la empresa, ya que una buena estrategia no solo crea métricas positivas, también se refleja en la opinión personal de cada trabajador y el cumplimiento de los objetivos de la misma organización.

De la misma manera se incluye el estudio realizado por Rebolledo (2015), en su investigación Titulada “Calidad De Vida Laboral Y Satisfacción Laboral En Trabajadores Y Trabajadoras Del Sector Comercial De La Ciudad De Chillán”, su objetivo general fue Determinar el nivel de

calidad de vida en trabajadores de locales comerciales en sectores de barrio entre las cuatro avenidas principales de la ciudad de Chillán. Y su principal conclusión es que la gente que tiene un salario más alto no tiene una mejor calidad de vida ni una mejor satisfacción con su trabajo; quienes tienen un puesto de trabajo más alto no están ni más satisfechos con su trabajo ni tienen una mejor calidad de vida; Aunque vivimos en una sociedad en cambio, con continuar revoluciones la gente del sector comercial de Chillán igual está satisfecha con su trabajo y con su calidad de vida. Este tipo de hipótesis socialmente perpetuadas del tipo “se esperaría peores resultados en estratos socioeconómicos más bajos” o “la gente que gana menos debe estar peor” nos han conducido a un punto de quiebre, llamémoslo así y aventurémonos más allá de los resultados.

De lo cual se puede concluir que cuando se habla de calidad de vida laboral no se refiere únicamente a un valor concreto sino a un término multidimensional que ha ido desarrollándose a lo largo de los años, es por ello que se puede afirmar que más allá del “sueldo” y “jornada laboral” que es lo que primero que se piensa cuando se habla de satisfacción en el trabajo y/o calidad de vida laboral, existen muchos factores más importantes relacionados con la organización y el rol como tal que el trabajador desempeña, en este orden de ideas existen acciones estratégicas que los superiores pueden realizar, las cuales tienden al continuo enriquecimiento del trabajo, potenciando las capacidades de los miembros del equipo, provocando y satisfaciendo su natural deseo de crecimiento, realización y éxito.

A continuación, se tiene el estudio elaborado por, Sánchez y Osciadacz (2014), donde se habla de un “Estudio de la percepción de la calidad de vida laboral de los funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura a nivel central” en su objetivo principal esta Determinar la percepción de los funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes en cuanto a su calidad de vida laboral relacionándola con los estándares de calidad laboral. Su conclusión más fundamental es, se puede concluir que el término “calidad de vida laboral” describe la preocupación existente en torno al bienestar, protección y seguridad, de todos los empleados para que estos desempeñen óptimamente sus tareas y obtengan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar. Actualmente dicho término incluye también

aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo, tal como lo describe la definición de Chiavenato y utilizada para este estudio. Es importante que las organizaciones trabajen por la calidad de vida laboral, si se proponen lograr gente motivada y comprometida que impacte la calidad del Servicio de bienestar que es entregado por las organizaciones/instituciones.

De esta tesis se puede obtener gran información ya que nombra tres variables importantes para lograr una calidad de vida laboral que son el bienestar, la protección y la seguridad que la empresa brinde a sus empleados con el fin de que ellos también obtengan inicialmente amor por su empresa, ya que este existe trabajaran por ella y para sus objetivos.

Sin embargo también contamos con una investigación de Tabares y Vincos (2015) denominada “Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la fundación centro internacional de estudios avanzados en niñez y juventud CINDE” en donde se buscaba identificar los factores que componen la calidad de vida laboral del grupo de empleados CINDE, sede Manizales , en donde se logró determinar que cuentan con unos buenos niveles de calidad de vida laboral, debido a que se sienten como una familia han podido potencializar su desempeño en el trabajo y su desarrollo profesional y personal, sin embargo deben implementar estrategias y acciones que redunden en el mejoramiento continuo, donde se visualice un líder que elabore, ejecute y realice seguimiento a las necesidades de los empleados a través de un programa de Bienestar y Capacitación.

Con la anterior investigación se demuestra que una motivación, buenas acciones, brindar bienestar y capacitar, permite que el colaborador se sienta feliz en su empresa, tenga amor, pertenencia y orgullo de la misma lo que hace que tenga mejores relaciones laborales, familiares y personales, viéndose reflejado en una organización competitiva en el mercado y con mayores oportunidades financieras.

De igual forma también se tuvo en cuenta el estudio de Urquijo (2019) señalando como “Los factores de calidad de vida laboral que mayormente afectan la satisfacción de los empleados de Delima Marsh sede Bogotá” en donde se buscó Determinar qué factores de calidad de vida laboral afectan mayormente la satisfacción de los empleados de Delima Marsh Colombia sede Bogotá. Al realizar los instrumentos del estudio se pudo evidenciar que los aspectos de calidad

de vida laboral que más influyen en el nivel de satisfacción de todos los participantes de los grupos focales fueron cinco: oportunidad de crecimiento, aprendizaje, buenos líderes, remuneración y flexibilidad laboral. Para la satisfacción de los baby boomers y generación “X” el factor más importante resultó ser la remuneración mientras que para los millenials la oportunidad de crecimiento y el aprendizaje eran lo más esencial.

Por consiguiente, esta investigación demuestra que la edad es un motivo que define los aspectos más importantes para lograr una calidad de vida laboral, según esto a personas mayores lo que les interesa es el salario, puesto que su interés está ligado a vidas más saludables, mayor integración familiar y flexibilidad en cuanto a horarios (jornadas de trabajo reducidas, teletrabajo, entre otros), y para los trabajadores jóvenes el conocimiento y la oportunidad es fundamental ya que no cuentan con responsabilidades familiares, y lo que les interesa es la experiencia que puedan obtener de sus trabajos iniciales.

De la misma manera, se consiguió la investigación de Zea, Silva y Jaramillo (2017) titulada “Calidad de Vida Laboral en Producciones de Cítricos del Suroeste Antioqueño, Colombia”, cuyo objetivo fue Evaluar la calidad de vida laboral de los empleados (recolectores) de pequeños y medianos predios productores de cítricos en el municipio de la Pintada, Antioquia, Colombia. Y 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 el promedio de las variables analizadas en esta investigación. La insatisfacción de los empleados en estos aspectos afecta directamente la productividad y rendimiento de los empleados en la realización de las labores asignadas y puede eventualmente influir en los casos de abandono del puesto de trabajo.

Los beneficios para las empresas son incontables. Ya que esto ayuda no solo a la productividad sino también la motivación aumenta, el ambiente laboral mejora, hay una disminución de gastos relacionados con los tratamientos de salud y de las tasas de ausentismo. La atracción y retención de talento también aumentan gracias a estas acciones. Y por parte de los profesionales también tienen muchos beneficios: reconocimiento por su trabajo, mejoría en su

salud y un entorno laboral más inspirador, tiempo libre de calidad, dieta balanceada, un mayor enfoque en la actividad física, más creatividad, acceso a beneficios que mejoran el bienestar, etcétera.

A nivel regional se obtuvo una investigación realizada por Chavez, Grijalba, Barcenas, Matabanchoy y Zambrano (2017) denominada “Actitudes hacia la calidad de vida laboral en trabajadores de Control de vida de Transporte Urbano”, El estudio tuvo como objetivo identificar las actitudes hacia la calidad de vida laboral en 94 trabajadores que desempeñan el cargo de control de vía en la Unión Temporal Ciudad Sorpresa de la ciudad de Pasto (Colombia), En el presente estudio se encontró que el 57,1% de la población muestra una actitud muy favorable hacia la calidad de vida laboral, lo cual permite reconocer que la organización está asumiendo los compromisos dirigidos a satisfacer las necesidades de sus trabajadores, sin embargo, existen diversos factores que requieren atención, pues suponen un reto para la misma, esto con el fin de lograr que las personas se conecten con su trabajo en los niveles emocionales, sociales e intelectuales, e influya de manera positiva en el bienestar de los colaboradores y por ende en la productividad de la organización. En cuanto a antecedentes médicos se encontró que las molestias más frecuentes en las personas que desempeñan el cargo control de vía son dolores de espalda, rodilla, cabeza, cuello y cansancio visual, factores que inciden en el bienestar del colaborador.

Este tipo de enfermedades son las causantes por las malas instalaciones y el mal manejo de seguridad en la salud de los empleados, esto no solo daña al trabajador por enfermedades muchas veces que se convierten en crónicas, sino que también perjudica a la empresa de muchas formas, la inasistencia de los empleados, el pago por servicios de salud, indemnizaciones por problemas de salud que no se pueden mejorar, malas recomendaciones por voz a voz, muchas veces pagos jurídicos cuando las problemáticas llegan a casos legales, por ende estos problemas hay que evitarlos desde siempre, es más económico brindar una buena calidad de vida a los trabajadores en el presente, que en un futuro cubrir los pagos por enfermedades que las malas condiciones laborales puedan causar.

Marco contextual

En este caso se podría hablar de un Macro contexto el cual sería San Juan de Pasto, Capital del departamento de Nariño, en donde Según el Dane (2018) cuya población censada en 2018 era de 455.678 habitantes. El municipio está situado en el sur occidente de Colombia, en medio de la Cordillera de los Andes en el macizo montañoso denominado nudo de Pastos y la ciudad está situada en el denominado Valle de Atriz, al pie del Volcán Galeras y está muy cercana a la línea del Ecuador. El territorio municipal en total tiene 1.181 km cuadrados de superficie de la cual el área urbana es de 26.4 Km cuadrados. Debido a que la ciudad está en un valle interandino a una altitud de 2.527 msnm y se encuentra al pie el Volcán Galeras la precipitación y la nubosidad son bastante altas, la temperatura promedio anuales es de 13.3 Grados centígrados, la visibilidad es de 10 km y la humedad es de 60% a 88%. En promedio tiene 211 días lluviosos al año.

La presente investigación se pretende desarrollar en la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto se ubicada en Calle 6 N° 33 Sede Principal de Anganoy, presenta un horario de atención de Lunes a Viernes 8:00 am - 12:00 m / 2:00 pm - 6:00 pm., cumplirá las funciones de Elaborar y ejecutar planes, programas y proyectos de gestión de talento humano de la Administración, de acuerdo al Plan de Desarrollo de la ciudad. Esta subsecretaria sigue los lineamientos y objetivos generales de la Alcaldía de Pasto, la cual se dedica a la administración de los recursos públicos como ente territorial es decir que su objetivo principal es velar por el bienestar de los colombianos haciendo hincapié en el artículo 01 de la Constitución política y como tal al cumplimiento de lo estipulado en el título XI capítulo I artículo 287 de la Constitución Publica colombiana. El personal que labora en la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto (Nariño) por contrato de Prestación de servicios es de 540 personas hombres y mujeres aproximadamente y 680 personas hombres y mujeres se encuentran en la nómina, Para un total de 1220 personas trabajando en la Alcaldía.

Marco teórico – conceptual

Calidad de vida laboral. De acuerdo a esto, hay varias interpretaciones así como también diferentes palabras para interpretar la Calidad de vida laboral, todo dependiendo del autor del

cual venga, por ejemplo, se refieren asociándola con la productividad: refiriendo conceptos como: "Máximo rendimiento sostenible" (Holbeche citado por Ramstad, 2009), "Productividad sostenible" (Huzzard citado por Ramstad, 2009) o "Sistemas de trabajo sostenibles" (Docherty citado por Ramstad, 2009). Argumentan que la productividad sostenible no viene a costa del bienestar del empleado y que el objetivo del desarrollo organizacional es hacer el trabajo y las operaciones agradables desde el punto de vista del empleado. A la larga, puede ser difícil mantener el buen crecimiento de la productividad sin un desarrollo favorable en la Calidad de vida laboral y al contrario (Ramstad, 2009).

Los científicos sociales han estado muy preocupados por la calidad de vida laboral, Según González, Hidalgo, Salazar & Preciado (2009), afirman que esta es:

“Un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre” (p. 35)

Sin embargo, muchos otros definen la calidad de vida laboral como Chiavenato (2004) quien refiere que la calidad de vida está relacionada directamente con el nivel de satisfacción dentro del trabajo que tiene un colaborador respecto a las necesidades personales. De la misma manera Fernández (1999) señala que la calidad de vida laboral es el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que surge por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y el nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo. Según la concepción de Nasl y Dargahi (2006), la calidad laboral es un programa íntegro y amplio designado para mejorar la satisfacción de los empleados, fortaleciendo el aprendizaje en el lugar de trabajo y para ayudar a los empleados a gestionar el cambio y la transición.

Por otro lado también existe el modelo de Nadler y Lawer (2004) en donde habla de cuatro aspectos fundamentales, el primero participación de los empleados en las decisiones, segundo Reestructuración del trabajo a través de enriquecimiento de tareas y de grupos autónomos de trabajo, tercero innovación en el sistema de recompensas y cuarto mejoramiento del trabajo, por otro lado los señores Hackman y Oldhan (2009) afirman que las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo son siete, entre ellas la Variedad de habilidades, identidad de la tarea, significado de la tarea, autonomía, retroalimentación del trabajo propio, retroalimentación extrínseca, Interrelaciones, de la misma forma existe otro modelo de Calidad laboral que indica cuales son los aspectos fundamentales para lograrla, en este caso el de Walton (1973) indica que son ocho los factores, como, la compensación justa y adecuada, condiciones de seguridad y salud, empleo y desarrollo de la capacidad, oportunidades de crecimiento continuo y seguridad, integración social en la organización, reglamentación, trabajo y espacio total de vida, importancia total de vida en el trabajo.

La definición de Serey (2006) sobre calidad de vida laboral es bastante concluyente y se ciñe mejor al ambiente de trabajo contemporáneo. Este autor relaciona el concepto con un trabajo significativo y satisfactorio, que implica: la oportunidad de ejercer sus talentos y capacidades para enfrentarse a desafíos y situaciones que requieren iniciativa independiente y auto-dirección, una actividad que las personas involucradas perciben que vale la pena, una actividad en la que se entiende el papel que desempeña el individuo en la consecución de los objetivos organizacionales, y un sentido de orgullo de lo que se está haciendo y que se hace bien. Asociado a lo anterior; Rethinam y Ismail (2008) afianzan a la calidad de vida laboral como la efectividad del ambiente de trabajo que transmite las necesidades organizacionales y personales de manera significativa, a la configuración de valores de los empleados que apoyan y promueven mejor salud y bienestar, la seguridad laboral, la satisfacción laboral, el desarrollo de competencias y el equilibrio entre el trabajo y la vida no-laboral.

Satisfacción laboral. La satisfacción laboral es un aspecto que ha sido ampliamente estudiado desde que Hoppock, (1935) abarca amplios grupos de población, desarrolla los primeros

estudios sobre esta temática. Como es de imaginar son bastantes las personas que se han interesado en este tema, razón por la cual existen innumerables definiciones, pero que al final, concuerdan en una idea. Es un estado emocional, de acuerdo a la percepción de la experiencia laboral del sujeto como lo afirma Castillo (2017) en su estudio *Titulado Satisfacción como Órgano Emocional*, donde menciona Locke, quien definió la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. En el marco de la Psicosociología, la satisfacción laboral se ha definido de muchas maneras. Coinciden ampliamente en la idea de concebirla como una respuesta afectiva del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo.

En consecuencia, esta respuesta vendrá condicionada por las circunstancias del trabajo y las características de cada persona. Una concepción más amplia de Lapierre y Hackett, (2007) que establece que la satisfacción en el trabajo es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste ve realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo, ya sean de tipo social, personal, económico o higiénico. Pero, se sabe que un estado de necesidad lleva normalmente a la acción; a la búsqueda de soluciones. Esta es la ineludible conexión entre "satisfacción laboral", "motivación" y "conducta o acción".

Teniendo en cuenta los tipos de Satisfacción se cuenta que en una Investigación Titulada *Conceptualización del comportamiento de la Organización* por Romero, D (2012) establece a Locke como uno de los Autores más importante en la Psicología Organización ya que intentó identificar y analizarlas dimensiones de las que dependía la satisfacción laboral, considerando que ésta deriva de un conjunto de factores asociados al trabajo. Esto lo hizo agrupando cualidades en donde las características del trabajo mismo y las individuales de cada trabajador condicionaran la respuesta de ésta hacia distintos aspectos de trabajo.

Bienestar Laboral. El bienestar laboral, desde la perspectiva del “estado de bienestar”, se concibe como una actividad organizada, cuyo objetivo es contribuir a la adaptación recíproca de los individuos y a su medio social, la cual incluye que “aquellas leyes, programas, y servicios que

aseguran o aumentan los requisitos necesarios para satisfacer necesidades sociales reconocidas como básicas para el bienestar de la población, teniendo en cuenta el logro del desarrollo integral del ser humano”. (Vigoya, 2002 p.10).

Se puede decir que el bienestar en las organizaciones nace en la década de los 30, a raíz de las crisis económicas y sociales, las cuales provocaron presiones y movimientos sociales con el objeto de llamar la atención del Estado, lo que vino a ser un factor determinante en la creación de organizaciones gubernamentales en las que el gobierno pudiera realizar las intervenciones sociales necesarias; sin embargo, los programas y los servicios que se ofrecían no bastaron para satisfacer la demanda creciente de trabajadores. De allí surgen los programas de bienestar, inicialmente dados por el gobierno a través de diversas instituciones que buscaban proteger, en primera instancia, a madres, niños y ancianos y a otras personas que por diversos motivos debieran gozar de esta protección.

Según Méndez (1995) el bienestar social se puede definir como “un estado o situación de la sociedad en que sus miembros o integrantes logran satisfacer plena e integralmente sus necesidades biológicas y sociales, materiales y no materiales” (p. 17). De esta forma, se entendería por “bienestar” al conjunto de factores (un empleo digno, recursos económicos para satisfacer las necesidades, vivienda, acceso a la educación y a la salud, tiempo para el ocio, etc.) que una persona necesita para gozar de una buena calidad de vida, donde se incluyen aspectos como alimentación, vivienda, servicios básicos, transporte.

Condiciones Laborales. El desarrollo del trabajo está influido por tres grupos de condiciones laborales, según Chiavenato (2004) estas condiciones se dividen en ambientales, de tiempo y social, de acuerdo a lo anterior teniendo en cuenta las ambientales se dice que Se refieren a las condiciones físicas en las que el trabajador desempeña sus funciones y las comodidades que este tenga para llevarlas a cabo, entre ellas, la iluminación, ruido, comodidad, en cuanto al tiempo Se refieren a la jornada de trabajo, horas extras, períodos de descanso, etc. Que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. Se debe aclarar que jornada y horario de trabajo no son lo mismo; siendo la jornada el número de horas que el trabajador debe prestar servicio y horario de

trabajo como la hora de entrada y salida. Y teniendo en cuenta las condiciones sociales surgen de las relaciones sociales e interacciones espontáneas entre las personas situadas en ciertas posiciones de la organización; estas se forman a partir de las relaciones de amistad o del surgimiento de grupos informales que no constan en el organigrama.

Trabajo como causa de enfermedad. Este tipo de subcategoría de la Calidad de vida laboral está sujeta a eventos dañinos que suceden en su salud como consecuencia de su actividad laboral, las cuales son consideradas con riesgos del trabajo, de acuerdo a esto Según el Código de Salud en el trabajo (norma OHSA, 2007) en el capítulo 4, en donde habla de los requisitos del sistema de gestión de SST, identifican los peligros, evaluación de riesgo y determinación de controles en donde afirma que: “ La organización de establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para la identificación continua de peligros, evaluación de riesgos y la determinación de controles necesarios” (p.23). En donde se tiene en cuenta las actividades que se realizan en el horario laboral las cuales pueden ser rutinarias o no rutinarias.

Ausentismo Laboral. La Real Academia de la Lengua Española (2019) define el ausentismo laboral como “la abstención deliberada de acudir al trabajo, costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes ajenos a un cargo, y costumbre de residir el propietario fuera de la localidad en que radican sus bienes” (p.25). De la misma manera hay muchos autores que hablan de este tipo de consecuencias en el trabajo, ya que Briner (1963) lo define como “la falta de asistencia al trabajo de un empleado cuando se esperaba la asistencia por el empleador”, al igual que Samaniego (1998) habla sobre el ausentismo en el trabajo como “el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo de manera imprevista cuando debería acudir al mismo” (p.40).

Asimismo, existen Organismos internacionales también que se han involucrado en las definiciones de ausentismo tal como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 991) en donde genera consecuencias sobre esta actividad, porque afirma que “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos

vacacionales y las huelgas”, además se debe tener claridad que las causas del ausentismo pueden ser médicas y no médicas, en este orden de ideas el más importante es el ausentismo de causa médica ya que se da por accidentes o enfermedades laborales, Mesa, F (2004) lo define como “el período de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, exceptuando la derivada del embarazo normal o prisión” (p. 6).

Impulsos Motivacionales en el trabajo. La motivación según Claide, H. (2016) es “un estado interno que excita y sostiene el comportamiento del hombre” (p21). Es una fuerza interna que mueve a las personas a realizar una acción. El ánimo, la información, los conocimientos, las ideas y las herramientas entre otros aspectos son algunos de los factores que día a día intercambia el personal, lo que provoca una interrelación de vital importancia. Del mismo modo Sexton, W., (2019) de acuerdo a las teorías de la organización, se refiere a la motivación como “el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador” (p38)

Es por lo que las organizaciones tienen a su disposición bastantes formas de impulsar la motivación laboral como incluir nuevos parámetros en los procesos de selección, organizar correctamente la plantilla, apostar por el desarrollo profesional, conceder autonomía a los trabajadores, reconocer los logros, adecuar las instalaciones, facilitar buenas condiciones laborales.

Mejores entornos físicos laborales. Se ha observado que un entorno limpio y ordenado contribuye a que se encuentre rápido la información además de hacer más productivos a los empleados así como lo afirma Serrano (2004)

“El entorno de trabajo es un valor indiscutible y forma parte de todos los intangibles de las compañías donde la suma de todos ellos supone en muchos casos mucho más interés del valor de estas. El entorno del trabajo actúa como influencia en la mejora de la productividad y la cuenta de los resultados, la mejora de las condiciones de trabajo del cliente interno, la mejora de relaciones con los clientes” (p. 22)

De la misma manera el ministerio de salud de Colombia (2020) afirma que:

“Si dentro de las organizaciones de salud existen entornos enfocados en climas labores saludables los profesionales se sienten más motivados a trabajar y desempeñar sus labores encaminadas a la prestación del servicio con calidad, puesto que el relacionarse bien con su jefe y su compañero de trabajo permiten una mejor comunicación para fines de terapéuticos, diagnósticos médicos, entendimiento hacia el paciente/o usuario, y finalmente mejorar la Humanización de los servicios” (p. 17).

Relaciones interpersonales Laborales. En el trabajo se requiere establecer comunicación constante con las personas y de esta forma se realizan las relaciones interpersonales laborales sanas, ya sea personal o de modo virtual, López (2006) afirma que “en el ámbito laboral surgen muchas discrepancias, recelos, roces, en el contexto de una conversación entre compañeros del trabajo” (p 10) y es así como se vuelve un papel crítico en la organización. Aunque Jerez (2018) dice que para contribuir positivamente en la empresa e incrementar la productividad de la empresa, no solo basta con tener unas buenas relaciones interpersonales laborales, sino que se debe tener un conjunto intervenciones en el trabajo y poder lograr una excelente calidad de vida laboral”.

Reconocimiento Laboral. El reconocimiento laboral produce una satisfacción personal que hace que el trabajador sea más feliz desarrollando su trabajo y en su vida en general. Según Martínez (2019) el reconocimiento es concebido como una técnica indispensable para mantener el talento, ya que el colaborador al saber que los demás valoran su trabajo de manera positiva y exaltan su labor estos crearan un motivo por el cual quedarse en la organización, es por ello que Nelson y Spitzer (2005) mencionan que realizar el reconocimiento laboral significa darle valor a los hechos positivos que hace un trabajador.

Marco legal

El marco legal referente a la Psicología Organizacional en Colombia está dado por lineamientos constitucionales, que tienen por finalidad asegurar el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores, al interior de la empresa.

Resolución 2646 del 2008 del ministerio de protección social, por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención, prevención, monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral. Con esta Resolución Podríamos establecer cuáles son los factores de riesgo regulados por la ley que La Alcaldía de Pasto está cumpliendo o por el contrario incumpliendo, de igual forma se establecen unos tipos de enfermedades generadas por el estrés.

Resolución 2404 de 2019 del ministerio de protección social, por el cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

Metodología

Enfoque

Este trabajo de investigación se inscribe bajo el paradigma cualitativo, ya que con este tipo de investigación se busca ahondar en la vida laboral de los colaboradores de una entidad gubernamental, con el uso de instrumentos para determinar propuestas con el propósito de incidir en el rendimiento de estos. Existe un interés por resaltar el propósito de llevar a cabo una interpretación de la realidad, mediante la descripción de la praxis, basada en los referentes teóricos, que apoyan esta investigación, en este orden de ideas se reconoce el significado de la interpretación cualitativa para Dilthey (2018), la cual es concebida “como un proceso hermenéutico en el cual la experiencia humana depende de su contexto y no se puede descontextualizar ni utilizar un lenguaje científico neutral. Se entiende que en la construcción de

conocimiento se da una interacción entre el sujeto que estudia, que investiga y el objeto estudiado” (p. 30).

Se ha de reconocer la importancia de la dinámica de la investigación cualitativa, es decir que el contexto en el cual se aplicaran las estrategias, las herramientas de recolección de información, y el proceso investigativo, está en continua transformación por las interpretaciones y observaciones que se evidencian en la realidad laboral.

Método

Este estudio se ajustó bajo el enfoque Histórico – hermenéutico, la cual es entendida según Arraes (2006), como “una actividad de reflexión, es decir, una actividad interpretativa que permite la captación plena del sentido de los textos en los diferentes contextos por los que ha atravesado la humanidad”. Sin embargo, para el presente ejercicio de investigación se analizó el enfoque histórico como la posibilidad de determinar el contexto de la calidad de vida laboral, y la parte de la hermenéutica será la garante del interés por la interpretación del significado de las expresiones, las palabras, los gestos de los colaboradores de la Subsecretaria de la Alcaldía de Pasto, enfocadas en realizar un plan de mejoramiento acorde con las necesidades encontradas y dirigido a mejorar la calidad de vida laboral como fin último de este proceso investigativo.

Tipo de estudio

Se realizará una Investigación Fenomenológica: el método fenomenológico como expresión directa de la filosofía fenomenológica expuesta por Husserl (1859), “se orienta al abordaje de la realidad, partiendo del marco de referencia interno del individuo” (p. 19). Este marco, según Rogers (1959), es “el mundo subjetivo del hombre conformado por todo el campo de experiencias, percepciones y recuerdos al que un individuo puede tener acceso en un momento dado” (p. 12). La investigación fenomenológica, destaca el énfasis sobre lo individual y sobre la experiencia subjetiva: “la fenomenología es la investigación sistemática de la subjetividad”. Teniendo en cuenta que en este campo lo que se busca es que los individuos den a conocer su experiencia, y que lo importante es el proceso de interpretación por el que la gente define su

mundo y actúa en consecuencias. El fenomenólogo intenta ver las cosas desde el punto de vista de otras personas, describiendo, comprendiendo e interpretando.

Unidad de análisis y unidad de trabajo

Para este trabajo se planteó como unidad de análisis 30 colaboradores de Alcaldía de Pasto y para la unidad de trabajo se planteó los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto, quienes comparten un espacio laboral y la misma cantidad de horas de trabajo.

Diseño muestral. En relación a la muestra esta se llevará a cabo a través de un muestreo intencional, según lo define Arias (2006) es aquel donde los elementos muestrales son escogidos en base a criterios o juicios preestablecidos por el investigador, o bien como lo describe Parra (2003), “Este tipo de muestreo se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras representativas mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos” (p. 15).

Criterios de inclusión. Se considera a las personas que llevan laborando igual o mayor a 6 meses con contrato por prestación de servicios o contrato a término fijo; se tomara en cuenta a las personas que quieran participar en la investigación.

Criterios de exclusión. Se descarta a las personas que llevan trabajando corto plazo de tiempo no más de 6 meses.

Instrumentos y técnicas de recolección de información

Partiendo del universo resultante de Colaboradores de la Subsecretaria de Talento humano de la Alcaldía de Pasto, dato obtenido del mismo lugar, se inicia con la delimitación de la muestra, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión mencionados anteriormente.

Para la recolección de información en la presente investigación se utilizará unas técnicas de recolección de datos cualitativas donde se podrá seguir unas fases o etapas que son la inmersión

inicial en el campo y la recolección de los datos para el análisis que se realizara a partir de la observación y la aplicación de los instrumentos: la Entrevista y el Focus Grupo o Grupo Focal. Recolectar la información por medio de Excel para organizar la información, tabular la información y analizarla, A continuación, se dará el significado de cada Instrumento a utilizar.

Entrevista

La cual, de acuerdo con Casal (2006), define este punto como un instrumento generalmente abierto y flexible que permite generar respuestas y adentrarse un en un tema, De igual forma Vallejo et al (2007) define la entrevista como:

“un formulario brevemente preparado, a través de una lista de preguntas, en unos casos de manera textual y en otros, de manera codificada, que sirve al investigador para recabar información e interés por el estudio. En su encabezado debe contener a que persona, departamento o coordinación va dirigida a la entrevista, la finalidad, lugar fecha y datos del aplicador”

Para esta investigación se utilizará específicamente la entrevista estructurada la cual, según Rincón et al (1995) la entrevista estructurada se refiere a una situación en la que un entrevistador pregunta a cada entrevistado una serie de interrogantes preestablecidos con una serie limitada de categorías de respuesta.

Este tipo de instrumento es muy importante para esta investigación ya que permite precisión de las diferentes respuestas, gracias a las cuales se pueden recopilar datos extremadamente organizados. Cada encuestado tiene diferentes respuestas a la misma estructura de preguntas, las respuestas obtenidas pueden ser analizadas colectivamente y genera resultados fiables y rápidos.

La cual contara con 19 preguntas abiertas en las que se los encuestados tendrán la oportunidad de responder y de esta forma se podrá identificar la calidad de vida laboral que presentan los empleados de la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto. Por medio de este tipo

de preguntas, con la investigación a realizar se podrá conocer que tan importante es para las personas alcanzar la calidad de vida laboral deseada.

Grupo Focal

De acuerdo a Martínez y Miguelez, (1999), el grupo focal “es un método de investigación colectivista, más que individualista, y se centra en la pluralidad y variedad de las actitudes, experiencias y creencias de los participantes, y lo hace en un espacio de tiempo relativamente corto” Este tipo de instrumento es muy importante ya que por medio de él se puede detectar los problemas que existen en una pequeña población y del mismo modo poder buscar estrategias viables para solucionar dicha problemática.

Se determinó la elaboración de un grupo focal, para conocer la calidad de vida laboral presente en el trabajo desempeñado por los Colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto, inicialmente se preguntará sobre los cargos y personas con las que se trabajaran con esta actividad, por eso se realizara este instrumento a 20 personas, las cuales se trabajaran en 2 grupos cada uno de 10 personas, que se escogerán por medio de muestreo aleatorio. Una vez escogidas las personas asistentes, se realizará una reunión para comentarles el porqué de la citación y la confidencialidad con el que se manejaría la misma.

Se elaboró un cuestionario, es importante realizar el ejercicio de manera muy informal, como una especie de conversación, la información se obtendrá de manera espontánea y por tanto será real. Entre los temas principales que se trataran: ¿Cómo se siente en este momento?, ¿Cómo está su estado de salud?, ¿Qué tal está su trabajo?, ¿Cuéntame que funciones o actividades tiene en su puesto de trabajo?, ¿Le alcanza el tiempo para hacer las actividades que hace durante el día?, ¿Generalmente trabaja más tiempo de su horario normal? El ejercicio durara 1 hora aproximadamente.

Matriz de Categorías deductivas**Tabla 1.** *Matriz de Categorías Deductivas*

Objetivo específico	Categoría deductiva	Conceptualización n	Subcategoría	Conceptualización n	Fuentes	Técnicas de investigación
Identificar los factores que afectan de manera negativa la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Subsecretaria de Talento humano de la Alcaldía de Pasto.	Calidad de vida Laboral	La calidad de vida laboral se refiere a “mantener un ambiente laboral propicio y satisfactorio para el desarrollo y bienestar de las personas que conforman una empresa, implementando estrategias para el mejoramiento de condiciones favorables, motivación y	Satisfacción laboral	Dentro de las ciencias de la organización, “la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” (Wright y Bonett, 2007) Con base en la revisión de los artículos de investigación, se encontraron las	Documentos Investigativos o Académicos Revistas Bases bibliográficas Directorios de información científica. Motores de búsqueda de	Observación Entrevista Focus Group

<p>rendimiento laboral para el desarrollo de las actividades propias del trabajo, causando un impacto positivo en términos de productividad y relaciones interpersonales en una empresa” (Suescún, Sarmiento, Álvarez y Lugo, 2016, p.14).</p>	<p>siguientes definiciones del constructo “satisfacción laboral”: La satisfacción en el trabajo “es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado” (Sikula,</p>	<p>contenido científico . Noticias científicas Revistas científicas.</p>
--	--	--

1992 en Morillo, 2006).
 Spector (1997 en Alas, 2007) señala que “la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo”.

Bienestar laboral	La Organización Mundial de la Salud conocida por sus siglas OMS, (2019), define el bienestar laboral como “los entornos
----------------------	---

saludables como
aquellos que
apoyan la salud y
ofrecen a las
personas
protección frente a
las amenazas para
la salud,
permitiéndoles
ampliar sus
capacidades y
desarrollar
autonomía respecto
a salud;
comprenden los
lugares donde
viven las personas,
su comunidad
local, el hogar, los
sitios de estudio,
los lugares de
trabajo

El
esparcimiento,
incluyendo el
acceso a los
recursos sanitarios
y las oportunidades
para su
empoderamiento”.

Condiciones
laborales

Las
condiciones
laborales pueden
definirse como el
conjunto de
factores que
determinan la
situación en la cual
el trabajador(a)
realiza sus tareas, y
entre las cuales se
incluyen las horas
de trabajo, la
organización del

trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social. De acuerdo con el enfoque de la Organización Internacional del Trabajo, (2019).

Trabajo como causa de enfermedad	El trabajo como causa de enfermedad la consideración de la enfermedad como laboral, aun cuando no esté reconocida como enfermedad profesional. Por aplicación del art. 156 apartado 2e de
----------------------------------	---

la LGSS reconoce que las enfermedades no catalogadas en el cuadro de enfermedades profesionales, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, serán consideradas accidente de trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo causa exclusiva en la ejecución del mismo.

Ausentismo	Por su
laboral	parte, la

Organización
Internacional del
Trabajo (OIT)(4)
define el
ausentismo como
la práctica
realizada por un
trabajador de no
asistencia al
trabajo por un
período de uno o
más días de los que
se pensaba que iba
a asistir, quedando
excluidos los
periodos
vacacionales, las
huelgas, períodos
gestacionales y
privación de la
libertad. Además,
la Organización

Mundial de la Salud (OMS)(5) , hace alusión a este como la inasistencia “por causa directa o indirectamente evitable, tal como la enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral”.

<p>Describir los factores que afectan de manera positiva la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Subsecretaria de Talento humano de la Alcaldía de Pasto</p>	<p>Calidad de vida laboral</p>	<p>La calidad de vida laboral se refiere a “mantener un ambiente laboral propicio y satisfactorio para el desarrollo y bienestar de las personas que conforman una empresa, implementando estrategias para el mejoramiento de condiciones favorables, motivación y rendimiento laboral para el desarrollo de las actividades propias del trabajo,</p>	<p>Impulsos motivacionales en el trabajo</p>	<p>William P. (2001) en Teorías de la Organización, se refiere a la motivación como “el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador”. Por su parte, Anita Woolfolk (2009) autora de Psicología educativa, la entiende como “un estado interno que</p>	<p>Documentos Investigativos o Académicos Revistas Bases bibliográficas Directorios de información científica. Motores de búsqueda de contenido científico Noticias científicas</p>	<p>Observación Entrevista Focus Group</p>
--	--------------------------------	---	--	--	---	---

		causando un impacto positivo en términos de productividad y relaciones interpersonales en una empresa” (Suescún, Sarmiento, Álvarez y Lugo, 2016, p.14).		incita, dirige y mantiene la conducta”. La definición de Woolfolk estaría muy en la línea con la propuesta por James A. F. Stoner en su libro Administración, en el que se refiere a la motivación como a “lo que hace que las personas funcionen”.	revistas científicas	
Propone	Calidad de vida laboral	La calidad de vida laboral se refiere a “mantener un ambiente laboral	Mejores entornos físicos laborales	Según Serrano, A. (2004). Considerar el espacio como una herramienta, plantear una serio	Documentos Investigativos o Académicos	Observación Entrevista

<p>vida laboral de los colaboradores de la subsecretaria de talento humano de la alcaldía de pasto.</p>	<p>propicio y satisfactorio para el desarrollo y bienestar de las personas que conforman una empresa, implementando estrategias para el mejoramiento de condiciones favorables, motivación y rendimiento laboral para el desarrollo de las actividades propias del trabajo, causando un impacto positivo en términos de</p>	<p>de cuestiones claves sobre los recursos, un entorno de trabajo limpio y ordenado contribuye a ser más productivos, amor a su empresa y por ende una excelente calidad de vida laboral.</p>	<p>Revistas Bases bibliográficas Directorios de información científica. Motores de búsqueda de contenido científico Noticias científicas revistas científicas</p>	<p>Focus Group</p>
---	---	---	---	--------------------

productividad y relaciones interpersonales en una empresa” (Suescún, Sarmiento, Álvarez y Lugo, 2016, p.14).

Salud y bienestar laboral

Según la Revista empresarial (2017) Facilitar una vida sustentable, tanto física como mental, aumenta el Bienestar de los trabajadores. Algo tan sencillo como establecer formas de alimentación o restaurantes empresariales y dar

descuentos
aumentan la
felicidad y sentido
de pertenencia.
Además
disminuyen los
costos de salud en
5.2% y el
ausentismo en 4%.

Relaciones interpersonales Laborales	Según un estudio realizado por la Universidad de San Carlos de Guatemala en el año 2014, sobre la incidencia de las relaciones interpersonales en el trabajo, explica que esté debe de propiciar las condiciones para
--	---

una relación
positiva entre las
personas que allí
laboran; por lo que
es indispensable el
afecto y la amistad.
Además, para que
el ser humano
pueda sentirse
satisfecho con su
trabajo, es
necesario que
todas las personas
que laboran
muestren interés y
entusiasmo por
realizar sus tareas
de la mejor manera
posible,
demostrando
simpatía y
amabilidad hacia

		sus compañeros y que la insatisfacción produce ineficiencia organizacional.
	Reconocimient o laboral	El reconocimiento en el trabajo, según Gitman y McDaniel (2008), es una retroalimentación, y también es poder motivar y dar el refuerzo positivo a los empleados porque éstos necesitan conocer que están realizando un buen desempeño y las

aportaciones que
hacen a la
organización
tienen valor para
los administradores
de la
misma

Fuente: La presente Investigación

Cronograma de actividades**Tabla 2.** Cronograma de actividades

Fase de la investigación	2021				2021			
	I periodo				II periodo			
	E	M	A		A	S	O	N
Elaboración de la propuesta	X							
Descripción del problema de investigación								
Justificación								
Construcción de objetivos		X						
Marco teórico			X					
Diseño metodológico			X					
Entrega a lectores expertos				X				
Socialización de jurados				X				
Trabajo de campo/ recolección de información					X			

Vaciado de información	X
Análisis de la información	X
Segunda socialización	X
Elaboración de informe final	X
Sustentación Final	X

Fuente: La presente Investigación

Presupuesto

Tabla 3. *Presupuesto*

Aspecto	Recursos	Valor unitario	Valor total
Fotocopias	10	\$100	10.000
Memoria USB	1	\$16.000	16.000
Lápiz	6	\$1.000	6.000
Lapiceros	3	\$1.500	4.500
Carpetas	3	\$500	1.500
Agenda	3	\$14.000	42.000
Resma de papel	1	\$12.000	12.000
Internet	3	\$55.000	165.000
Transporte	3	\$200000	600.000
Total	33	\$300.100	\$ 857.000

Fuente: La presente Investigación

Elementos éticos y bioéticos de la investigación

Para la presente investigación se tendrán en cuenta elementos éticos y principios de confidencialidad de toda la información suministrada por las participantes, como principio de autonomía el cual se refiere al respeto por los derechos de cada persona a tomar sus propias decisiones. En el campo de la investigación, se concreta con la obtención de un consentimiento informado, comprensivo, competente y voluntario de la persona.

Principio de beneficencia/ No maleficencia. Este principio debe entenderse como la obligación de no hacer daño a las personas que participan en una investigación, en el terreno práctico tratando de maximizar todos los posibles beneficios y previendo las acciones necesarias para minimizar los eventuales riesgos. En la correcta aplicación del principio de beneficencia en la vida práctica, es de máxima relevancia la evaluación riesgo/beneficio que de manera obligatoria debe hacer un comité ético-científico independiente basado en la revisión del protocolo de investigación antes de su ejecución. (Arguedas 2010)

Principio de Justicia. Este principio se fundamenta en la equidad de la distribución de los riesgos y beneficios de la investigación. La aplicación concreta del principio de justicia tiene que ver directamente con los criterios de selección de las personas que van a participar en una investigación, en dos niveles: individual y social. La justicia individual en la selección de los participantes, implica que el investigador es equitativo en ofrecer a cada persona las mismas posibilidades de riesgo o beneficio, independientemente de su condición social, étnica o de género. (Arguedas 2010)

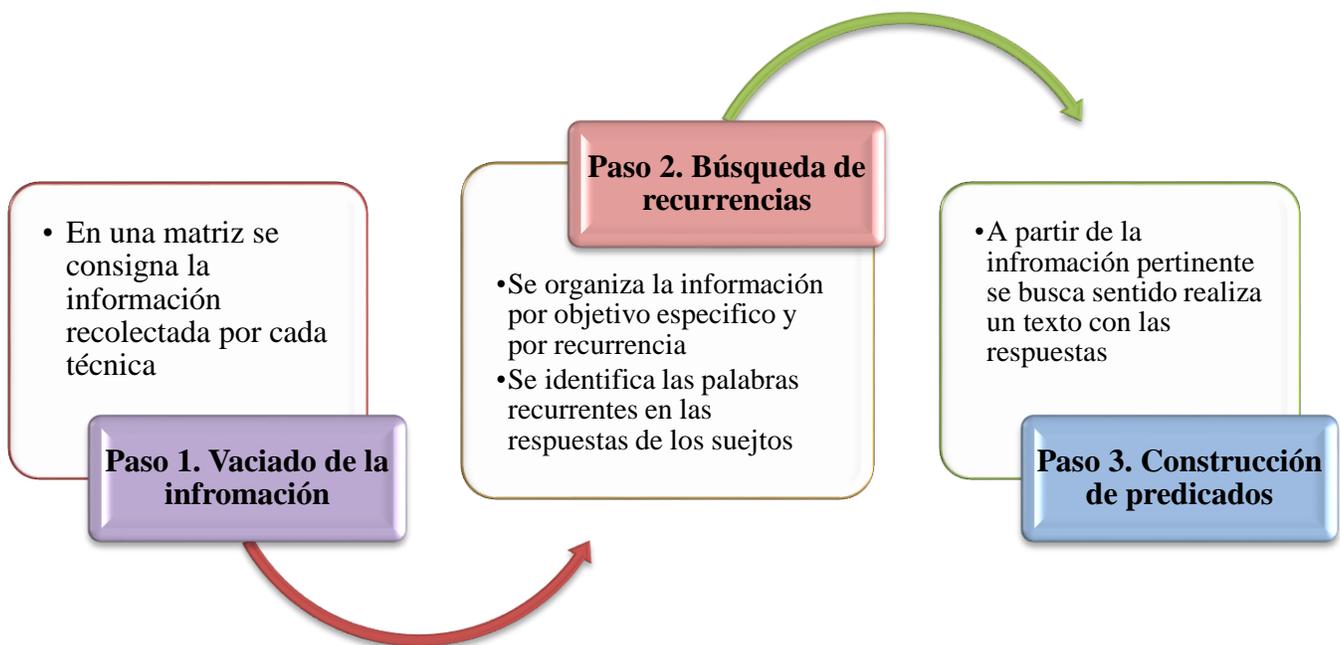
Código deontológico del psicólogo. Por el cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología con la ley 1090 de 2006, de la cual se destacan el artículo 2° de “confidencialidad: Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la

confidencialidad”. Y también se hace referencia al artículo 50° d la misma ley, en el cual se menciona que; “los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes”, quienes serán los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2006)

Descripción general del método de análisis

Para el análisis de la información se tuvo en cuenta el método de destilación propuesto por el doctor Fernando Vásquez mediante tres pases como se muestran en la figura 1.

Figura 1. Método de destilación de información



En la anterior se figura se indica el procedimiento del análisis de la información, el *Paso 1. Vaciado de la información* consistió en consignar las respuestas que se obtuvieron en la técnica de grupo focal y en la entrevista en una matriz, la cual contiene la pregunta, el participante o sujeto y la respuesta, esto con el fin de tener la información de manera organizada y estratégica para poder continuar con su análisis, seguido a ello, en el *paso 2. Búsqueda de recurrencias* se

organizó la información en función de cada objetivo específico, para esto se procedió hacer una lectura consciente de las respuestas con el fin de encontrar palabras que más se repitieran y guardaran relación y coherencia con el tema de investigación calidad de vida laboral, una vez teniendo las recurrencias en la siguiente columna se agruparon las respuestas o también llamadas información pertinente de acuerdo a estas palabras, por último, se procedió al *paso 3*.

Construcción de predicados, al igual que en los anteriores pasos se consigna la información en una matriz conformando el último paso de transformación de los resultados donde se trabajan tres columnas, en la primera se encuentran los objetivos específicos bajo el aspecto de criterio, en la segunda se retoman los elementos de la información pertinente y en la tercera se encuentran los predicados, en la cual el contenido de la columna dos se redacta con un mayor nivel de análisis dándole estructura, coherencia y significado a lo encontrado a partir de las técnicas de recolección de información aplicadas en los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano.

Presentación de Resultados

A partir de las técnicas desarrolladas con los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de la ciudad de Pasto se obtuvo información muy valiosa para el abordaje de los objetivos específicos. Resultados que se trataron mediante el método de destilación del Doctor Fernando Vásquez en tres pasos como se muestra a continuación en la tabla 5 y 6.

Cabe mencionar que dentro de la organización y análisis de la información se encontró que algunas respuestas de los participantes no se encontraban dentro de las subcategorías, por lo que emergieron algunas características inductivas las cuales se pueden observar en la tabla 4.

Tabla 4. *Matriz categorías deductivas, inductivas y subcategorías.*

Objetivo específico	Categoría deductiva	Subcategorías	Categoría Inductiva
Identificar los factores que afectan de manera negativa	Calidad de vida	Satisfacción laboral	Motivación Desarrollo personal

la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Subsecretaria de Talento humano de la Alcaldía de Pasto.		Bienestar laboral	Relaciones interpersonales
			Percepción de los demás hacia sí mismo
			Compañerismo
	Condiciones laborales		Entornos físicos laborales
			Percepción de la organización de la empresa
		Trabajo como causa de enfermedad	Malestar en el lugar de trabajo
		Ausentismo laboral	Situaciones de alta carga laboral
Describir los factores que influyen de manera positiva la Calidad de Vida Laboral de los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto.	Calidad de vida laboral	Impulsos motivacionales en el trabajo	Ambiente de trabajo
			Empatía
			Relación jefe-colaborador
			Espacios para el colaborador
			Bienestar laboral
			Condiciones laborales

Tabla 5. Matriz de búsqueda de recurrencias.

Criterio	Recurrencias	Información pertinente
-----------------	---------------------	-------------------------------

<p>Describir los factores que influyen de manera positiva la calidad de vida laboral de los colaboradores de la subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto.</p>	<p>Condiciones laborales</p>	<p>“Capacitación, reconocimiento por buen desempeño, remuneración justa” (S 2)</p> <p>“Buena comunicación entre compañeros y buen ambiente laboral” (S 5)</p> <p>“Trabajo en equipo, herramientas para desarrollar las actividades que estén disponibles, espacios adecuados, comunicación y coordinación del trabajo” (S 8)</p> <p>“Horas de descanso razonables, buen ambiente laboral y trato respetuoso” (S 26)</p> <p>“Incentivos, reconocimientos, elogios, permisos y estabilidad económica” (S 27)</p> <p>“Hoy en día con la implementación del SGSST en la Alcaldía ha mejorado la calidad de vida laboral” (S 8)</p> <p>“Desde que inicie mi vida laboral en mi puesto de trabajo las condiciones han sido buenas para mí “(S15)</p> <p>“Equipos de sistemas como lo son computadores, impresora, fax, un buen espacio físico, un escritorio y asiento cómodo al igual que la buena iluminación son necesarios” (S1)</p> <p>“Primeramente se deberían cambiar y arreglar las instalaciones en general, debido a que están muy descuidadas por la antigüedad de las mismas, como segundo una sede más central sería lo ideal, la subsecretaria de la alcaldía queda bastante retirada si de ubicación hablamos y tercero se requiere actualización de computadores y todo lo necesario para el trabajo diario. (S2)</p>
--	------------------------------	--

Percepción de la organización de la empresa	<p>“Los salarios de la Alcaldía son relativamente bajos con respecto a otras entidades territoriales, de igual manera considero que las funciones que desarrolla la subsecretaría se encuentran inequitativa distribuidas” (S2)</p> <p>“Asignación de tareas por cada cargo, porque en la gran mayoría de casos un trabajador realiza muchas actividades, tareas u obligaciones que le competen a otro y termina recargado de laborales y de esta manera retrasándose de las mismas” (S6)</p> <p>“Distribución de tareas, porque es necesario equilibrar el trabajo y generar un buen ambiente laboral” (S8)</p> <p>“Asignación de tareas por cada cargo, porque uno termina realizando tareas que no corresponden y se llena de más trabajo” (S10)</p> <p>“Me cimentaría en el trabajo colectivo, la debida distribución equitativa de las tareas en cada área y en cuanto a lo monetario haría un balance de porcentajes y reconocimiento de horas extras” (S14)</p> <p>“Remuneración salarial, porque muchas veces el tiempo de descanso se debe invertir en cumplir con las labores del puesto” (S18)</p>
Entornos físicos laborales	<p>“Amplio espacio de trabajo, equipos puestos a disposición” (S3)</p> <p>“Herramientas de trabajo completas” (S5)</p> <p>“Hojas de vida, en cuanto a equipos la tecnología se encuentra constantemente entonces el cambio de equipos siempre obedece al avance tecnológico”(S 3)</p> <p>“Adecuación de herramientas de trabajo” (S 30)</p>

	<p>“Que en la oficina de SST tenga buena iluminación ya que las lámparas de la oficina se encuentran sin funcionar por lo cual es imposible trabajar en horarios después de las 6:00 pm” (S6)</p>
Relaciones interpersonales	<p>“Trabajo colaborativo, buenas relaciones entre miembros del ámbito laboral” (S18)</p> <p>“Confianza, Colaboración, apoyo y tranquilidad” (S 20)</p> <p>“Compañerismo, Buen ambiente laboral, buenos compañeros” (S24)</p> <p>“Siempre ha sido buena desde que llegué, solo se debe seguir manteniendo la buena convivencia” (S 5)</p> <p>“Ingrese hace pocos 7 meses a la subsecretaría de talento humano. Desde el primer día fui bien recibida y recibí el apoyo necesario para el desempeño de mi trabajo” (S20)</p> <p>“Es buena, los compañeros son dados al dialogo y no he tenido mayores problemas con mis superiores” (S 24)</p> <p>“Entre nuestra área de trabajo siempre nos brindamos la mano para trabajar de la mejor manera” (S 5)</p> <p>“Buena, cuando se me presenta una inquietud mis compañeros están prestos para resolverla” (S 10)</p>
Compañerismo	<p>“Primero que todo escuchando las personas o circunstancias por lo cual lo quiere hacer y dependiendo de ello ayudaría a buscar soluciones y si es el casi le aconsejaría cita con el psicólogo de SG-SST” (S6)</p> <p>“Brindar apoyo en lo que más pueda en cuanto a lo laboral, familiar y social” (S4)</p>

	<p>“El abandono del cargo o renuncia es una decisión personal, pero recurriría antes que todo al dialogo, análisis y estudio de opciones alternas y otras soluciones no radicales” (S19)</p> <p>“Con el diálogo porque no solamente todo es trabajo, todos tenemos familias y en ellas también podemos tener problemas” (S20)</p> <p>“No haría nada, porque es una decisión ajena” (S22)</p> <p>“Primero preguntaría el motivo y segundo si uno puede mejoraría la calidad o el ritmo de trabajo y por último valoraría más su desempeño en el cargo asignado” (S28)</p>
Percepción de los demás hacia mí mismo	<p>“Me describen como una persona compañerita y que siempre brinda una mano para ayudar” (S5)</p> <p>“Como una persona amable y colaboradora en todo lo que pueda ayudar, trabajadora, responsable y puntual, alegre y divertida” (S6)</p> <p>“Creo que me ven como una persona calmada y trabajadora, dedicada al desempeño de mis funciones” (S19)</p> <p>“Buena líder, buen trato, buena trabajando en equipo” (S29)</p>
Calidad de vida laboral	<p>“La calidad de vida laboral siempre ha sido buena” (S11)</p> <p>“Adecuada desde que inicie a trabajar” (S13)</p> <p>“Adecuada porque desde el inicio ofrecen condiciones óptimas de trabajo” (S16)</p> <p>“Es buena porque ofrecen todas las prestaciones” (S17)</p> <p>“Buena porque me han brindado lo necesario para mis labores” (S19)</p>

“La calidad de vida laboral se mantiene en un buen estado en pro de mejorar con los aprendizajes de cada día” (S21)

“Muy buena, por la excelente convivencia con compañeros” (S23)

“Cuando inicie era muy buena, actualmente siento que se ha perdido el interés por generar un buen entorno laboral” (S10)

Desarrollo personal

“Inicialmente es aprendizaje y definir las funciones específicas, en mi caso fue estudiar e investigar de manera personal el temor y poder así cumplir con mis funciones, las cuales no eran claras”(S2)

“Las funciones desempeñadas han permitido conocer temas que desconocía, igual que en cada puesto de trabajo que he desempeñado en la Alcaldía” (S2)

“Crecimiento laboral y ampliación del círculo social” (S5)

“Aprender a conocer a las personas en sus diferentes situaciones laborales como personales, actualización en la normatividad relacionada con el proceso de gestión de talento humano” (S8)

“A ser más servicial con los demás” (S10)

“Manejo de herramientas tecnológicas” (S14)

“He aprendido a trabajar en equipo y a afianzar mis capacidades laborales” (S19)

“Aprendí el valor de la tolerancia, la comprensión y entendimiento además de estar atenta a las capacitaciones pues es para poder crecer personalmente y

profesionalmente y así desempeñar mejor mi trabajo”
(S28)

“En ser una persona responsable en actividades que no entiendo aprendí a buscar soluciones, a trabajar en equipo y ser más tolerante frente a la diferencia de opiniones”
(S26)

Bienestar laboral

“Actividades de promoción y prevención como pausas activas, actividades de deporte y recreación” (S4)

“Se colocan carteles en las oficinas con el fin de recordar la importancia de las pausas activas” (S5)

“La psicóloga y los programas que esta ofrece a servidores públicos como a contratistas, hay otros programas en los cuales se invierten recursos para fortalecer la salud y bienestar laboral pero solo es para servidores públicos y no para contratistas” (S6)

“Está la oficina de bienestar social que se han encargado de ofrecer capacitaciones e integraciones del personal” (S7)

“Las actividades contempladas en el plan de bienestar, particularmente las terapias de relajación” (S8)

“No tengo conocimiento de alguna” (S13)

“A parte de haber un buen ambiente laboral se realizan actividades como reunión de integración, celebración de cumpleaños, participación en el plan de bienestar” (S20)

“Se preocupa por mantener áreas de dispersión, así como condiciones de seguridad y salud en el trabajo actualizadas” (S26)

“Que los funcionarios tengan un mejor desempeño y rendimiento en los procesos y funciones que desarrollan” (S6)

“Hacer talleres de atención al público, de trato equitativo entre compañeros, de respeto por el espacio y vida personal de todos para así generar ambientes de tranquilidad” (S25)

“Programas de estímulos e incentivos como actividades, terapias anti estrés, caminatas ecológicas, celebración de fechas importantes, cine foros, día del funcionario público, participación en gimnasio, salud y seguridad en el trabajo” (S4)

Satisfacción laboral

“Considero que al comienzo el trabajo si presentaba una carga, pero con el paso del tiempo hubo una adaptación y acogida de la empresa como del personal” (S14)

“Las personas que renuncian no lo hacen por malas condiciones, se da muy poco, y si se hace es por temas laborales” (S1)

“El poder ayudar a otras personas en sus trámites y solicitudes porque genera una sensación de satisfacción hacia el otro” (S11)

“Si bien el cargo desempeñado no está acorde con mi profesión, ha sido aprendizaje constante” (S2)

“El crecimiento personal y profesional, conocimiento relacionarme con el personal que se ha vinculado” (S8)

“Trabajo en equipo, apoyar a otros y sentirse apoyado porque el trabajo es grupal, aprender a manejar el estrés y la confianza depositada en mí” (S20)

	“Satisfacción de realizar bien cada una de mis actividades laborales” (S15)
Situaciones de alta carga laboral	<p>“Sobrecarga de tareas y responsabilidades por no haber personal suficiente y adecuado al cargo” (S4)</p> <p>“Cuando se me juntan las actividades o tareas por realizar” (S4)</p> <p>“En algunas ocasiones he tenido estrés pero no me he sentido sin fuerzas o energía” (S8)</p> <p>“Cuando se me asignan tareas que no corresponden a las funciones del cargo” (S9)</p> <p>“Preocupaciones en tiempo de pandemia por el corte de personal” (S14)</p> <p>“En ocasiones cuando he estado enferma físicamente o a veces por problemas familiares” (S16)</p> <p>“Sí, porque en algunas ocasiones he tenido horarios extensos de trabajo” (S18)</p> <p>“Desde hace 6 meses me vengo sintiendo sin energía por la acumulación de trabajo” (S22)</p> <p>“Cuando he tenido inconvenientes con mi jefe inmediato” (S27)</p> <p>“Cuando hay mucha exigencia de realizar procedimientos de manera inmediata y muchas veces hay demoras en ello” (S28)</p> <p>“Cuando por situaciones del mismo trabajo que se acumula y se tiene que rendir informes y ya están a tiempo de vencer” (S30)</p>
Malestar en el lugar de trabajo	<p>“Estrés laboral, que físicamente afecta la migraña” (S2)</p> <p>“Ansiedad” (S3)</p>

		<p>“Molestias gastrointestinales” (S4)</p> <p>“Dolor de cabeza” (S10)</p> <p>“Dolor de espalda” (S16)</p> <p>“Desgane de trabajar y dolor de cabeza” (S21)</p> <p>“Ardor en los ojos por estar tanto tiempo detrás de un computador” (S29)</p>
Motivación		<p>“Remuneración salarial, porque creo que este es uno de los factores que más motiva al empleado” (S15)</p> <p>“La relación jefe inmediato y colaborador, podría ser más comprensiva y cercana para que así no se vea afectada la motivación laboral” (S26)</p> <p>“Cuando hay mucho trabajo por hacer me ha dado desánimo” (S24)</p> <p>“Los reconocimientos institucionales solo están estipulados para el personal de cargos administrativos, sin embargo en el plan de bienestar se incluye a más empleados, terapias, salidas ecológicas, sesiones de relajación” (S19)</p> <p>“Felicitaciones e intervienen en planes para realizar en equipo y ganas momentos de esparcimiento como caminatas y salidas” (S20)</p> <p>“Es motivo de satisfacción, brindarle la información necesaria a los funcionarios activos y a los solicitantes externos, en cuanto a sus trámites pensionales y saber que mi trabajo es importante para estas personas” (S2)</p>
Identificar los factores que afectan de manera negativa	Condiciones laborales	<p>“Equipos de sistemas como lo son computadores, impresora, fax, un buen espacio físico, un escritorio y asiento cómodo al igual que la buena iluminación son necesarios” (S1)</p>

<p>la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Subsecretaría de Talento humano de la Alcaldía de Pasto.</p>	<p>“Primeramente se deberían cambiar y arreglar las instalaciones en general, debido a que están muy descuidadas por la antigüedad de las mismas, como segundo una sede más central sería lo ideal, la subsecretaría de la alcaldía queda bastante retirada si de ubicación hablamos y tercero se requiere actualización de computadores y todo lo necesario para el trabajo diario” (S2)</p> <p>“Mayor integración entre los compañeros de trabajo, mejorar es aspecto físico del puesto de trabajo que genere mayor armonía” (S9)</p> <p>“Es bueno el ambiente pero hay mucha recarga laboral y falta de tiempo” (S28)</p> <p>“Asignación de tareas por cada cargo, porque en la gran mayoría de casos un trabajador realiza muchas actividades, tareas u obligaciones que le competen a otro y termina recargado de laborales y de esta manera retrasándose de las mismas” (S6)</p>
<p>Ambiente de trabajo</p>	<p>“Es un clima agradable, respetuoso, animado, amigable y colaborativo” (S3)</p> <p>“Buena disposición en general, colaboración permanente, responsabilidad en todo momento, son organizados y la mayoría aporta ideas para ajustar al cronograma y cumplir con el desarrollo del trabajo” (S4)</p> <p>“Regular sería bueno mejorar la relación entre compañeros y algunos espacios físicos” (S 9)</p>
<p>Empatía</p>	<p>“General las personas que renuncian lo hacen por situaciones de pensión o porque tienen mejores</p>

	<p>oportunidades de trabajo, frente a eso no puede hacerse nada al respecto” (S8)</p> <p>“No haría nada, porque es una decisión ajena” (S22)</p> <p>“En cuanto a renunciar no lo evitaría ya que si no le gusta lo que hace puede ser un retraso en el cumplimiento de los objetivos de la dependencia” (S3)</p> <p>“Me es indiferente” (S2)</p> <p>“Considero que el tendrá sus razones para hacerlo” (S10)</p> <p>“Son cosas que no están dentro de mi alcance” (S16)</p>
Relación jefe-colaborador	<p>“Más apoyo en el área de recursos y apoyo, además de necesitar una comunicación más amena entre jefes y colaboradores, seguir manteniendo la confianza y reforzarla” (S5)</p> <p>“Fortalecería las relaciones entre jefe inmediato y colaborador ya que solamente se dialoga con la jefe cuando es para reproches” (S27)</p> <p>“Relación jefe inmediato y colaborador, tareas claras y concisas y remuneración salarial a las personas de contrato” (S4)</p> <p>“Relación jefe inmediato y colaborador, teniendo en cuenta que no siempre las relaciones de este tipo son óptimas para todos” (S17)</p>
Bienestar laboral	<p>“Mejorar la remuneración salarial, porque es un factor importante en el bienestar laboral y los sueldos en esta institución son muy bajos en relación al trabajo necesario y a la responsabilidad” (S20)</p> <p>“Los reconocimientos institucionales solo están estipulados para el personal de cargos administrativos, sin</p>

	embargo en el plan de bienestar se incluye a más empleados, terapias, salidas ecológicas, sesiones de relajación” (S19)
Espacios para el colaborador	<p>“Somos un equipo de trabajo unido y colaborador, pero hace falta compartir momentos para integrarse” (S26)</p> <p>“No hay actividades en cuanto a salud, en cuanto a bienestar hay actividades muy buenas, el inconveniente es el permiso del jefe inmediato para participar” (S2)</p> <p>“Generar espacios para que los trabajadores comenten sus inquietudes y a partir de ello trabajar en eso” (S9)</p> <p>“Más actividades de recreación en donde estén involucrados los familiares de cada uno de los trabajadores” (S14)</p> <p>“Sería importante asignar un tiempo en la semana para compartir, ya que hay muchas actividades laborales que realizar por lo tanto no hay tiempo libre” (S26)</p> <p>“Por problemas personales, laborales, familiares, alguna situación que provoque irresponsabilidad de pronto o por consumo de alguna sustancia psicoactiva” (S4)</p>

Paso 3. Construcción de predicados

Tabla 6. *Matriz construcción de predicados*

Criterio	Información pertinente	Predicados
Describir los factores que influyen de manera positiva la Calidad de	Calidad de vida laboral	<p>A partir de la información recolectada a través de la técnica de entrevista se pudo encontrar lo siguiente:</p> <p>La calidad de vida es adecuada porque la organización ofrece buenas condiciones</p>

<p>Vida Laboral de los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano de la</p>		<p>que les permite a los colaboradores desarrollar sus actividades de manera óptima, como también permite asegurar el bienestar de ellos. Sin embargo, está se encuentra deteriorada por la reducción de interés que hay por generar un buen entorno laboral.</p>
<p>Alcaldía de Pasto.</p>	<p>Condiciones laborales</p>	<p>Existe un ambiente laboral favorable en el cual prima la adecuada comunicación entre compañeros, el trato respetuoso, trabajo en equipo, condiciones normativas como horas de descanso razonables y aspectos físicos como la disponibilidad de herramientas para realizar las tareas y espacio idóneo. Asimismo, hay acciones que se realizan dentro de los colaboradores con el jefe inmediato que permite que el trabajo sea más ameno, entre ellas están las capacitaciones, elogios, permisos y estabilidad económica.</p>
	<p>Percepción de los demás hacia mí mismo</p>	<p>Los participantes tienen la percepción de que los demás compañeros de trabajo piensan sobre ellos como personas con cualidades buenas, llenos de valores como la responsabilidad, la colaboración, amabilidad, liderazgo, compañerismo, entusiasmo.</p>
	<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Los participantes refieren que las relaciones interpersonales son buenas ya</p>

que han formado un equipo de trabajo basado en la confianza, apoyo, compañerismo y adecuada comunicación, entre eso destacan la disposición que hay por brindar ayuda cuando alguno de los colaboradores posee dificultades ya sea por falta de información o de tiempo para responder antes las demandas del puesto de trabajo.

Compañerismo

Los participantes muestran actitudes de compañerismo, es decir, frente algún percance que presente algún colaborador, los demás están prestos a escuchar, orientar, dar consejo o colaborar, dependiendo el caso.

Al tratar el tema de renuncia o abandono del cargo, refieren que el dialogo es la mejor alternativa para llegar a conocer la situación y poder ser útil para el compañero, puesto que reconocen que dentro del trabajo hay otros aspectos como familiares y personales que interfieren en el desempeño.

Desarrollo personal

Los colaboradores de la Subsecretaría de Talento Humano han referido que a lo largo de su estancia en el actual puesto de trabajo ha aportado a su desarrollo personal tanto en conocimiento debido a que se enfrentan a actualizaciones de leyes,

acuerdos, normativas y rutas de acción; en experiencia, ya que día a día se presentan casos distintos en donde deben hacer uso de sus recursos de manera distinta; y también ha aportado en su personalidad, con el desarrollo de habilidades y práctica de valores para ofrecer un adecuado servicio al usuario.

Bienestar laboral

Frente al bienestar laboral los colaboradores reconocen que la organización tiene personal encargado en propender por el bienestar de ellos, además de tener conocimiento de las acciones que se han venido realizando. Entre estas se encuentran: actividades de promoción y prevención como pausas activas, actividades de deporte y recreación, actividades como reunión de integración, celebración de cumpleaños, talleres de atención al público, de trato equitativo entre compañeros, de respeto por el espacio y vida personal de todos para así generar ambientes de tranquilidad, entre otras acciones. Aunque la mayoría de programas van dirigidos solo para servidores públicos y no contratistas.

Satisfacción laboral

Los participantes mencionan que hay situaciones que les generan satisfacción laboral, las cuales provienen del ambiente

		<p>laboral de la Subsecretaria de Talento Humano que promueven la adaptación y desenvolvimiento en sus funciones; y también de aquellas donde pueden ser de gran ayuda para los usuarios y para sus compañeros.</p>
	Motivación	<p>Existen varios aspectos que hace que los colaboradores se encuentren motivados en su lugar de trabajo y con sus funciones. Ellos refieren que la remuneración salarial, la relación jefe inmediato y colaborador, los elogios y los programas que realizan para compartir entre ellos, brindan la oportunidad de recargar energía y mantenerlos con una sensación agradable dentro de su trabajo; al igual, que poder ser de ayuda a los usuarios.</p>
Identificar los factores que afectan de manera negativa la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Subsecretaria de Talento humano de la	Condiciones laborales	<p>De la información suministrada por los participantes, hay mención que dentro de las condiciones laborales encuentran a su disposición una serie de recursos físicos que necesitan adecuarlos, actualizarlos y mejorar el aspecto físico del puesto de trabajo que genere mayor armonía.</p> <p>Por otra parte, los colaboradores refieren que debería existir la asignación de tareas por cada cargo, porque en la gran mayoría de casos un trabajador realiza muchas actividades, tareas u</p>

Alcaldía de Pasto.	obligaciones que le competen a otro y termina recargado de laborales y de esta manera retrasándose de las mismas.
Entornos y herramientas físicas laborales	Se encuentran percepciones a realizar mejoras y cambios dentro de las instalaciones debido a su ubicación y antigüedad, en actualización de recursos como los equipos de cómputo, escritorios, asientos, fax, y en revitalizar el espacio de trabajo que sea más amplio y con mejor iluminación; por tal motivo, se hace mención de implementar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST).
Situaciones de alta carga laboral	Para los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano existen situaciones específicas que promueven a que ellos sientan una alta carga laboral, entre ellas están la asignación de responsabilidades que no son de su cargo debido a la falta de personal, enfermedades y problemas familiares, horarios extensos de trabajo, la situación de pandemia que condujo a recorte de personal, problemas con el jefe inmediato, la realización de procedimientos de manera inmediata y cuando la fecha de entrega de informes esta próxima a cumplirse.

Malestar en el lugar de trabajo	Los participantes en algún momento de su estancia trabajando en la Subsecretaria de Talento Humano manifestaron presentar malestar el cual fue de índole psicológico y físico como: estrés, ansiedad, molestias gastrointestinales, dolor de cabeza y espalda, ardor en los ojos y baja motivación por asistir a trabajar.
Percepción de la organización de la empresa	<p>Dentro de la Subsecretaria de Talento Humano sus colaboradores perciben que existe una distribución de funciones inequitativa, al igual, que la asignación salarial es baja en comparación con el pago de otras entidades territoriales, generando malestar físico, mental y emocional, ya que al tener a cargo obligaciones que son fuera de su competencia existe sobrecarga laboral, no cumplimiento con el cronograma de actividades y reducción de su tiempo libre; por lo que hacen hincapié en la necesidad de equilibrar el trabajo y generar un buen ambiente laboral.</p> <p>Los participantes refieren que se debería orientar en el trabajo colectivo, la debida distribución equitativa de las tareas en cada área y en cuanto a lo monetario un balance de porcentajes y reconocimiento de horas extras.</p>

Ambiente de trabajo	En cuanto al ambiente de trabajo los participantes lo catalogan como un clima agradable, respetuoso, animado, amigable y colaborativo, en el cual perciben de sus compañeros buena disposición en general, colaboración permanente, responsabilidad en todo momento, son organizados y la mayoría aporta ideas para ajustar al cronograma y cumplir con el desarrollo del <u>trabajo</u> . Aunque también hay participantes que perciben el ambiente de trabajo como regular debido a ciertos conflictos entre compañeros y en relación al espacio físico.
Empatía	Algunos participantes se muestran indiferentes con las situaciones que pueden estar pasando a los demás refiriendo que son cosas que no están dentro sus posibilidades, o consideran que la problemática del compañero es ajena por lo que prefieren involucrarse en aspectos netamente laborales que ocasionen retraso en el cumplimiento de los objetivos de la dependencia.
Relación jefe-colaborador	Los participantes refieren que la comunicación y la confianza entre jefe y colaborador se deben fortalecer, ya que, en algunos casos solamente se dialoga con el jefe cuando es para reproches, y que no

	siempre las relaciones de este tipo son óptimas para todos.
Bienestar laboral	<p>Los participantes mencionan que uno de los factores que afectan al bienestar laboral y por ende a la calidad de vida laboral es la remuneración salarial, los sueldos en esta institución son muy bajos en relación al trabajo necesario y a la responsabilidad asignada, ya que para ellos es un factor importante e indicativo de estabilidad económica.</p> <p>Los participantes también refieren que los reconocimientos institucionales solo están estipulados para el personal de cargos administrativos u otorgados a personas que están dentro del plan carrera, a pesar de existir un plan de bienestar.</p>
Espacios para el colaborador	Los colaboradores, manifiestan la necesidad de generar espacios para que ellos puedan comentar sus inquietudes, tener tiempo para realizar actividades de recreación incluyendo en algunas ocasiones a la familia y en otros casos, implementar actividades en prevención y promoción de la salud en tiempos donde puedan asistir.

Fuente: elaboración propia

Teniendo en cuenta los resultados que se presentaron en las anteriores matrices, se propone implementar la siguiente estrategia:

Estrategia “Trabajando juntos podemos mejorar”

En la actualidad se presentan muchas situaciones a las que los colaboradores deben estar preparados o contar con las herramientas necesarias para adaptarse y afrontarlas, una de ellas es la modalidad de trabajo, la implementación de las tecnologías de la información y comunicación (TICs), y a raíz de la pandemia actualización de los pendientes aplazados, entre otras circunstancias; es por esto que sin lugar a duda las organizaciones deben prestar importancia a la calidad de vida laboral que presentan, Ardila (2003) menciona que esta posee aspectos subjetivos y objetivos que generan sensación de bienestar psicológicos, físico y social, basado en la percepción que manifiestan los que integran y trabajan en una organización sobre el grado de satisfacción que tienen respecto al ambiente, las condiciones y las interacciones (Baitul, 2012).

Por lo tanto, se hizo una investigación previa con los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano de Alcaldía de Pasto, la cual se efectuó por medio de entrevistas semiestructuradas y un grupo focal de discusión, obteniendo información relacionada con los factores que influyen de manera positiva y negativa en la calidad de vida de los integrantes de esta área, por lo cual, se cuenta con un antecedente propio de la población permitiendo plantear una estrategia para el fortalecimiento de la calidad de vida por medio de la creación de escenarios de bienestar para los colaboradores, de tal manera que mejore esos factores que influyen negativamente en la calidad de vida laboral, buscando que el lugar de trabajo sea más agradable para ellos, que existan maneras auto dirigidas para reducir la sensación de carga laboral y dolencias físicas, como también se contempla la inclusión y participación de las familias de los colaboradores permitiendo actividades cortas y jornadas que favorezcan la unión tanto de los miembros del hogar como de los compañeros de trabajo.

Es por lo anterior, que se adopta la definición de calidad de vida laboral de Gibson, Ivancevich y Donnelly (citado en Albarrecín y Ramírez, 2020) quienes aluden que el concepto está dirigido a la mejora de la dignidad de los trabajadores por medio de la implementación de una serie de cambios dentro de la organización, pues calidad de vida laboral es la búsqueda y el alcance de los

objetivos personales y organizativos, y del incremento del bienestar físico y emocional de los colaboradores, por tal motivo, tratar la este término es trabajar con el clima laboral, pues este debe favorecer el desarrollo personal y laboral porque de esta manera el valor y la productividad aumentaran, por lo que es imprescindible trabajar en la estrategia, tres ejes que interfieren en la calidad de vida del trabajador, los cuales son: ambiente físico, equipo de trabajo y bienestar laboral.

Cabe destacar que la sinergia de los mismos en el desarrollo de la estrategia buscará que las necesidades actuales sean compensadas desde y para los colaboradores. En este caso, se busca trabajar más allá de la retribución económica que la reportan como insuficiente para la asignación de tareas que realizan, pues para los participantes es importante contar con una retribución emocional motivante dirigida hacia su bienestar físico y mental.

Objetivo General: Fortalecer la calidad de vida laboral en los colaboradores de la Subsecretaría de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto.

Para tal fin se presenta en la tabla 7 los tres escenarios que hacen parte de la estrategia y los aspectos más relevantes para su desarrollo.

Tabla 7. Estrategia “Trabajando juntos podemos mejorar”

Estrategia “Trabajando juntos podemos mejorar”							
Objetivo general	Fortalecer la calidad de vida laboral en los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto.					Indicador	La calidad de vida laboral en los colaboradores de la subsecretaria al finalizar el desarrollo de la estrategia aumentará en un 80%
Participantes	Colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano						
Esce nario	Obje tivo	Indic ador	Activ idad	Procedi miento	Respons able	Frecue ncias de ejecución	Recur sos
Ambi ente físico	Mejo rar las condiciones	Los colaboradore s de la	Jorna da de remodelación	obtienien do el permiso necesario de los	Oficina de bienestar social	Anual	Fotogr afía de las o la persona, o

laborales del	subsecretaria	entes encargados	mascota que
lugar de	de talento	del manejo del	mayor afecto
trabajo y los	humano de la	espacio junto	le tenga
recursos que	alcaldía se	con el servicio	Cartuli
se	sentirán más	de bienestar de	nas del color
encuentran a	a gusto con	la organización	favorito
disposición.	su lugar de	se pacta un día	Colbon
	trabajo y	en el cual a	Tijeras
	encontrarán	partir de una	Cinta
	en él un	convocatoria	Escoba
	espacio más	llamativa	Recog
	ameno para	dirigida a los	edor
	trabajar.	colaboradores de	Bolsas
		la Subsecretaria	de basura
		de Talento	Trapo
		Humano deberán	para limpiar.
		asistir con ropa	
		cómoda y llevar	
		los siguientes	
		elementos: una	

fotografía puede
ser de las o la
persona, mascota
que mayor
afecto le tengan
y cartulinas del
color favorito;
con todo esto se
permitirá de
manera conjunto
limpieza de cada
escritorio
botando aquello
que no les sirve,
se pensará una
mejor manera de
decorar el
espacio tal vez
redistribuyendo
las cosas de tal

manera que les
permita
renovarse y
desapropiarse de
ciertos espacios.
Con los
elementos se
realizará un
pequeño tablero
de objetivos,
metas e
incentivos que
cada uno tendrá
en su lugar de
trabajo con el fin
de recordar
aquello que lo
motiva y hacia
dónde se dirige

su proyecto de vida.

Es una actividad basado en el modelo de implementación de las 5S (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

Su descripción se puede ver en el apéndice 5.

Planil	Por	Colabor	Diario	Compu
la virtual	medio de un	adores de la		tador
	documento drive	Subsecretaria de		Interne
	se diseñará una	Talento	t	
	ficha en la cual	Humano		Docum
	aparecerán los			ento Drive

elementos que
dispone la
subsecretaria y
que son de
acceso para
todos y los días
de todo el mes,
organizados por
semanas y
fechas.

En este
documento
deberán
diariamente los
colaboradores
apartar su turno
para la
utilización de los
recursos
materiales.

Es necesario mencionar que antes de dar a conocer este documento, se realizará un encuentro con todos los colaboradores para sensibilizar sobre el compañerismo y la solidaridad.

Equip	Mejo	Los	Diná	Son	Oficina	Semest	Imáge
o de trabajo	rar las	colaboradore	micas de	espacios de	de bienestar	ral	nes
	relaciones	s de la	acercamiento	dialogo, escucha	social		Hojas
	interpersona	subsecretaria	:	activa e			block
	les entre	de talento		interacción.			Lapice
	compañeros	humano					ros

de trabajo	tendrán	1. El globo	Las tres
afianzando	mejor	aerostático	dinámicas
la empatía y	comunicación	o	necesitan de un
la	entre ellos	2. ¿Me	tiempo
comunicación	y mayor	conoces?	aproximado de
n	dinamismo	3. Usuario	20 a 30 minutos
	en la	complicado	en donde los
	delegación		participantes
	de		deben contar con
	actividades.		la mejor
			disposición.
			Una vez
			reunidos se
			presenta el
			objetivo del
			encuentro y se
			procede a
			realizar una o
			varias de las que

encontrarse
 anímica y
 físicamente
 bien.

cuerpo cuando
 se encuentres los
 colaboradores en
 sus puestos y
 jornadas
 laborales.

Esto se
 realizaría en
 compañía
 inicialmente del
 profesional en el
 tema,
 posteriormente
 se delega la
 responsabilidad
 a un
 colaborador.

Jorna	Son	Oficina	Trimes	No
das	espacios	de bienestar	tral	requiere
recreativas	diseñados para	social		

que los
colaboradores
tengan
momentos de
esparcimiento,
cada actividad
tendrá la gestión
de redes de
apoyo y
destinación de
algunos fondos
económicos con
los que cuenta
esta área de
trabajo.

recursos
materiales

Los
espacios serían
los siguientes:
1. Caminatas
cortas a

lugares
donde
puedan
compartir
con
compañeros
y familia
como
Chimayoi,
parque de
chapalito,
cascada de
Genoy,
cascada de
mijitayo,
entre otros
lugares
naturales.

2. Eventos
culturales de

asistencia
voluntaria.
En el cual se
pueden
reavivar
redes de
apoyo para
adquirir
boletas de
entrada a
recitales,
obras de
teatro,
presentacion
es de baile y
cuentaría.

3. Continuar
con las
celebracione
s de fechas
-

importantes
como
cumpleaños,
día de la
madre, día
del padre,
día de amor
y amistad.

La implementación de la estrategia “Trabajando junto podemos mejorar” se recomienda que sea de manera paulatina con el fin de poder ejecutar cada parte de la mejor manera y realizando las gestiones necesarias para llevarla a cabo en su totalidad. Cabe mencionar que su diseño busca el bajo costo por ello garantiza el aprovechamiento de los recursos que ofrece la empresa, caja de compensación familiar, la ARL, las redes de apoyo que haya establecido la alcaldía y los recursos de los mismos colaboradores.

Es importante mencionar que una vez se haya realizado la primera implementación se debe hacer un análisis y modificación de la estrategia que pueden acercarse aún más a la percepción y satisfacción de los colaboradores con su trabajo y organización. También es importante mencionar, que después de cada encuentro se entregará a cada uno de ellos un formato en el cual deberán evaluar cada encuentro y sugerir mejoras.

El formato de evaluación se presenta a continuación:

Tabla 8. Formato de evaluación de la actividad

Formato de evaluación de la actividad		
A continuación se presentan algunas preguntas las cuales usted deberá marcar una solo opción con una X y al final se presenta una pregunta abierta, la cual no es obligatoria responder.		
Agradecemos de antemano por su participación		
Pregunta	Si	No
Me gustó la actividad		
Fue acorde al objetivo planteado		
Considero que si fue útil		
Quiero que se vuelva a repetir		
Para este equipo de trabajo es muy importante su opinión, por eso queremos saber ¿Cómo podríamos mejorar esta actividad?		

Análisis e Interpretación de Resultados

En este apartado se desarrolla la parte reflexiva de los hallazgos encontrados y se presenta un contraste con las diferentes fuentes del marco referencial, el cual da cuenta del proceso de análisis e interpretación que se obtuvo a partir de la aplicación de las técnicas de recolección de información: entrevista semiestructurada y grupo focal de discusión aplicadas a los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano, dando el cumplimiento a los objetivos tanto general como específicos que se plantearon para esta investigación. En ese sentido, se pretendió comprender la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto. Para tal efecto se propuso como objetivos específicos: describir los factores que influyen de manera positiva en la calidad de vida de los colaboradores, identificar los factores que afectan de manera negativa la calidad de vida laboral y a partir de ello, proponer una estrategia que contribuya al mejoramiento de esta categoría.

En ese orden de ideas la calidad de vida laboral es un concepto del cual muchos autores han intentado conceptualizar a través del tiempo y se han ido actualizando debido a los cambios que ha realizado las organizaciones y las visiones corporativas, en este sentido, Baitul (2012) maneja un concepto que está siendo utilizado en investigaciones sobre esta temática, el cual se relaciona al carácter subjetivo e individual pues es la percepción que expresan los colaboradores de una organización sobre su grado de satisfacción frente al entorno en el que realizan su trabajo, en otras palabras, es la evaluación que hacen al grado de bienestar y el desarrollo de las condiciones que puedan acceder; frente a ello, los participantes de esta investigación refieren que la calidad de vida laboral dentro de la subsecretaria de talento humano es adecuada ya que les permite desarrollar sus actividades de manera óptima y pueden asegurar su propio bienestar, sin embargo, resaltan que hay poco interés por fortalecer el buen ambiente laboral.

Resultado que está relacionado con el estudio realizado por Barbosa et al (2013) donde los colaboradores de la Secretaria de Gobierno manifiestan sentirse tranquilos, motivados y satisfechos con las condiciones que ofrece el lugar de trabajo, pues, encuentran que varias de las características de sus puestos de trabajo les genera beneficios y les propicia un espacio adecuado para responder a las tareas que les fue asignadas, aunque, encuentran dificultades ya que no hay un óptimo proceso de retroalimentación y pocas oportunidades de avanzar dentro de la organización. Situaciones que llaman la atención, debido a que los participantes refieren tener

buena calidad de vida laboral, pero a ello le suman otros factores que impiden que la percepción sea completa, consecuencia de ello Camacaro (2010) menciona que la evaluación que realicen los colaboradores de su organización tendrá repercusiones en el desempeño y en el rendimiento afectando la productividad, por ello, la importancia de trabajar en este aspecto y darle voz a las personas que están dentro de la organización y experimentan a diario la influencia de las condiciones del entorno.

Así las cosas, conduce a pensar que la calidad de vida laboral es la sumatoria de varios elementos tanto físicos como intangibles que son propios del entorno y también producto de las interacciones que exista entre compañeros, en palabras de Granados (2011); Grote y Guest (2017), este efecto que se da dentro de las organizaciones está integrado por diversas variables emocionales, actitudinales y tangibles que deben estar en continuo movimiento para encontrar un equilibrio en el funcionamiento de toda la organización.

Uno de esos elementos es el clima laboral, los participantes manifiestan que “existe un ambiente laboral favorable en el cual prima la adecuada comunicación entre compañeros, el trato respetuoso, trabajo en equipo, condiciones normativas como horas de descanso razonables y aspectos físicos como la disponibilidad de herramientas para realizar las tareas y espacio idóneo. Asimismo, hay acciones que se realizan dentro de los colaboradores con el jefe inmediato que permite que el trabajo sea más ameno, entre ellas están las capacitaciones, elogios, permisos y estabilidad económica”, lo que en teoría es el conjunto de características particulares que describen una organización y se diferencia de otras, las cuales perduran en el tiempo e influyen en el comportamiento de sus trabajadores (Forehan y Von Gilmer citados por Zarate, 2013), donde indudablemente confluyen temas económicos, sociales, políticos, tecnológicos, ergonómicos, entre otras dimensiones que componen el ambiente físico y social de la empresa (Martinez y Oviedo, 2013).

Apuntando lo anterior a referirse al bienestar laboral, como uno de los principales medidores de la calidad de vida laboral ya que es el sentimiento que surge entre las cargas de trabajo y los recursos que se encuentren disponibles para afrontar estas exigencias (Loli et al. 2018) o también puede ser comprendido como una actividad organizada y sistemática, la cual contribuye a la adaptación bidireccional de las personas y su medio social, en el cual incluyen leyes, programas y servicios que velan por la satisfacción de las necesidades básicas de los sujetos dentro de una

organización (Vigoya, 2002). Desde este concepto la Alcaldía tiene un área que se encarga de brindar todos los elementos y medios para que los colaboradores puedan sentirse a gusto, por ello, los participantes reconocieron que su bienestar dentro del trabajo está siendo trabajado por personal idóneo que permite realizar actividades de promoción y prevención de la salud física y mental, lo que tiene relación con Chiavenato (2004) quien menciona que el bienestar laboral está encaminado a la protección de los derechos e intereses de los colaboradores en la organización, buscando que el personal se desenvuelva de una manera sana con condiciones de seguridad personal y económica adecuada.

Aunado a lo anterior, se encuentran otros factores que los participantes reconocen que contribuyen positivamente a su calidad de vida, los cuales son las relaciones interpersonales, el compañerismo, la percepción que tienen los demás hacia ellos, el espacio para desarrollarse personalmente, la motivación y la satisfacción laboral; elementos que se consideran propios del ambiente en el que se encuentran los participantes, ya que si estas se dan a buen término dentro de una organización, es un ganar en doble vía, ya que la productividad de la organización depende de la eficiencia y eficacia con que realizan las actividades los colaboradores y estos dependiendo de cuales condiciones se presenten pueden potenciar sus habilidades y sentirse cómodos con lo que hacen (Barbosa et al. 2013) y no solo eso, estos elementos al denotarse como propios de este ambiente de trabajo quiere decir, que la calidad de vida no está determinada por una cantidad específica o que existan unos supuestos básicos para señalar que sea buena o mala, implica ver bajo qué condiciones se encuentran los colaboradores y como responden a las necesidades del contexto con ellas.

Todos estos elementos coinciden con la investigación realizada por Bolaños (2015) en donde parte de su diagnóstico encontró que el bienestar laboral, el grado de satisfacción, la motivación y el compañerismo son indicadores de la calidad de vida laboral porque dependiendo de cómo estos se desarrollen en el colaborador, este determinará si es agradable o no su lugar de trabajo .

Sin embargo, hay estudios que demuestran lo contrario a la aseveración anterior, por ejemplo las relaciones interpersonales dentro de las empresas son de vital importancia ya que a partir de estas los colaboradores asumen retos y conducen cambios para desarrollar su potencial, pues lo necesario según Kim y Ryu (2015) es establecer relaciones directas que comprometan habilidades individuales, integración, grado de participación y valor del trabajo, situación que se

presentan en la Subsecretaría de Talento Humano, puesto que sus participante refieren que debido a las relaciones interpersonales que han entablado son la base para formar un equipo de trabajo basado en buenos valores como la confianza, el compañerismo y la adecuada comunicación.

Por otra parte, con referencia al segundo objetivo específico sobre la identificación de los factores que afectan de manera negativa la calidad de vida laboral de los colaboradores, se encontró que hay ciertos elementos y circunstancias que hacen que las personas no se sientan del todo cómodas, entre ellos se encuentra las condiciones físicas pues los participantes refieren que se debe “realizar mejoras y cambios dentro de las instalaciones debido a su ubicación y antigüedad, en actualización de recursos como los equipos de cómputo, escritorios, asientos, fax, y en revitalizar el espacio de trabajo que sea más amplio y con mejor iluminación; por tal motivo, se hace mención de implementar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST)”, resultado que tiene similitud con la investigación de Barbosa et al (2012) quienes encontraron que la calidad de vida laboral de los colaboradores estaba influenciada por las condiciones y medios que se presentan en el trabajo como desaliento por los insumos con los que trabajaban y las condiciones del puesto de trabajo, sin oportunidades de plan carrera, e inadecuada administración del tiempo libre.

Es posible entonces, pensar que las condiciones físicas son un aspecto importante para considerar si el colaborador presenta una calidad de vida laboral adecuada y óptima o precaria, por lo que las organizaciones están llamadas a implementar procesos para monitorear y fortalecer este aspecto porque se puede encontrar que algunas condiciones laborales no se consideren nocivas o buenas por los colaboradores y para los jefes sino como estos se encuentran relacionadas, como por ejemplo “los colaboradores perciben que existe una distribución de funciones inequitativa, al igual, que la asignación salarial es baja en comparación con el pago de otras entidades territoriales, generando malestar físico, mental y emocional, ya que al tener a cargo obligaciones que son fuera de su competencia existe sobrecarga laboral, no cumplimiento con el cronograma de actividades y reducción de su tiempo libre; por lo que hacen hincapié en la necesidad de equilibrar el trabajo y generar un buen ambiente laboral”. Arguelles et al (2005) y Raduan et al (2006) refieren que la calidad de vida laboral en el mayor de los casos dentro de las organizaciones recae debido a que las empresas optan por estructuras y formas de gestión que deshumanizan o pierden el contacto directo y real con sus colaboradores olvidándose de la

posición de los propios colaboradores como lo evidencian los hallazgos de la presente investigación.

De la misma manera, otro factor son las situaciones de alta carga laboral, que son resultantes de la combinación de muchos elementos que se encuentran en el entorno de trabajo como físicos, psicológicos, sociales y también aquellos que permean la vida personal de los colaboradores, por lo que Rivera (2017) sostiene que este concepto radica en el esfuerzo físico y mental a los que una persona se encuentra por un determinado tiempo y está relacionada con el rendimiento y cumplimiento de logros dentro del trabajo, por lo que “para los colaboradores de la Subsecretaría de Talento Humano existen situaciones específicas que promueven a que ellos sientan una alta carga laboral, entre ellas están la asignación de responsabilidades que no son de su cargo debido a la falta de personal, enfermedades y problemas familiares, horarios extensos de trabajo, la situación de pandemia que condujo a recorte de personal, problemas con el jefe inmediato, la realización de procedimientos de manera simultánea y cuando la fecha de entrega de informes esta próxima a cumplirse”; siendo esto causante de que “los participantes en algún momento de su estancia trabajando en la Subsecretaría de Talento Humano manifestaran presentar malestar el cual fue de índole psicológico y físico como: estrés, ansiedad, molestias gastrointestinales, dolor de cabeza y espalda, ardor en los ojos y baja motivación por asistir a trabajar”. Resultados similares a la investigación realizada por Meneses et al (2019) en el cual uno de los factores que influyen negativamente es la carga laboral causada por el exceso de trabajo, los estándares de cumplimiento muy altos entre otras condiciones.

Lo anterior permite considerar el estudio realizado por León et al. (2020) quienes dentro de sus conclusiones ubican a las situaciones que producen malestar físico o psicológico como una de las variables que prima en la calidad de vida laboral y en el desarrollo organizacional, ya que los colaboradores no se encuentran en los niveles óptimos para trabajar y pueden representar pérdidas para la organización y para ellos, debido a que su nivel de energía y concentración se encuentran bajos permean la percepción que tienen de las situaciones y del propio trabajo trayendo como consecuencias enfermedades más graves, accidentes o problemas en su trabajo.

Asimismo, dentro del bienestar laboral los participantes encontraron ciertos factores que infieren en la calidad de vida laboral como el sistema de reconocimientos que no se presenta de manera equitativa, la relación entre jefe inmediato-colaborador y algunos aspectos relacionados

con la empatía entre pares que ocasiona disgustos o desanimo para mantener el ritmo de trabajo, por tal motivo Guest (2017) asocian estos factores a variables de tipo emocionales y actitudinales que deben trabajarse desde un enfoque integrado ya que es posible que las pequeñas discrepancias escalen a mayores circunstancias y se conviertan en variables organizacionales que desfavorezcan la calidad de vida laboral grupal, pues debe recordarse que este concepto debe considerarse como parte del desarrollo personal y del sistema de políticas empresariales que afectan el desempeño y comportamiento de los colaboradores.

Conclusiones

La calidad de vida laboral en los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto en general, se concibe como un conjunto de percepciones individuales y grupales que comparte el equipo de trabajo de esta área, incluyendo factores muy positivos por los cuales conducen a sentir emociones y sentimientos de satisfacción relacionados a su puesto de trabajo; por otra parte también se reconocen aquellos aspectos que se encuentran inmersos dentro de las condiciones físicas del trabajo y el bienestar de los colaboradores que deberían tenerse más presentes para fortalecerse ya que a largo plazo podrían convertirse en factores que obstaculicen la calidad de vida laboral que poseen en este momento dentro de la Subsecretaria.

En relación con los factores que influyen de manera positiva en la calidad de vida laboral de esta población, son algunos aspectos de las condiciones laborales como el respeto por las horas de descanso, el trato respetuoso entre compañeros y con el jefe inmediato, el programa de bienestar laboral que subsana aquellas desigualdades que sienten los participantes respecto a los incentivos o ventajas que pueden tener aquellas personas que se encuentran vinculadas en plan carrera o por concurso de cargos públicos; del mismo modo, se observó un buen nivel de relaciones interpersonales por lo que los colaboradores mantienen agrado de compartir un espacio pequeño, elementos físicos de trabajo como grapadoras, resmas de papel, entre otros, y sobre todo la posibilidad que tienen de crecer personal y profesionalmente.

En cuanto a los factores que influyen de manera negativa en la calidad de vida laboral en los colaboradores, se identificó que hay temporadas y situaciones específicas en donde sienten alta carga laboral debido circunstancias como escaso personal, horario extendido de trabajo y la

situación actual que se presenta relacionada con la pandemia por Covid-19; de igual forma la presencia de síntomas físicos a causa del estrés y en algunos casos la poca empatía que presentan algunos compañeros de trabajo.

Por otro lado, la creación de una estrategia que permita fortalecer la calidad de vida laboral se debe plantear desde el diagnóstico de la realidad y tener en cuenta que como planteamiento es una versión que debe ser mejorada cada vez que se desarrolle en la población, puesto que, la dinámica y la situación coyuntural hace que de manera imprevista se cambien ciertas condiciones en las cuales el colaborador se verá en la necesidad de afrontar de manera distinta, ya que las necesidades percibidas pueden cambiar o aquellos factores que en un comienzo influían positivamente en la calidad de vida laboral pueden afectar de manera contraria. Del mismo modo, es importante reconocer que el diseño de la estrategia es uno de los caminos para tomar una acción determinante respecto a los resultados encontrados en esta investigación.

Finalmente, los resultados obtenidos en esta investigación contribuyen a la organización pues se entrega un diagnóstico sobre la calidad de vida laboral en la Subsecretaria de Talento humano y se entrega un insumo importante como es la estrategia, estando de la mano al artículo 22 de la Ley 1567 de 1998 en la cual los programas de bienestar social en las entidades públicas deben estar en constante trabajo dentro del área de calidad de vida laboral; de la misma forma contribuye al entendimiento y abordaje de este tema que varios autores lo catalogan como multidimensional.

Recomendaciones

Se recomienda para futuros estudios continuar trabajando mediante programas y estrategias de manera interdisciplinaria para fortalecer la calidad de vida laboral, como también ahondar en la parte intra psíquica de los colaboradores para mejorar los procesos empáticos que tienen con sus compañeros de trabajo y de la misma manera profundizar en las relaciones interpersonales aunadas a los planes de bienestar que brinda la Alcaldía.

Asimismo, se sugiere que en próximas investigaciones se contemple no solo la Subsecretaria de Talento Humano sino también se trabaje con otras dependencias de la Alcaldía de Pasto, así se podría ampliar el impacto que pueden llegar a tener los estudios relacionados con calidad de vida

laboral, ya que esta se trabaja en una vía bidireccional en la cual influyen las dinámicas que se presenten en relación entre dependencias.

En cuanto, a las acciones que se pueden plantear para el mejoramiento de la calidad de vida se recomienda ir más allá del diseño o planteamiento de una solución, es decir, plantear también medidas de control y monitoreo.

Bibliografía

Abreu, J. (2012). Hipótesis, método y diseño de investigación (hypothesis, method & research design). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), 187-197. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v7-n2/7\(2\)187-197.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n2/7(2)187-197.pdf)

Barbosam W., Orrego, J., Tores, A., Betancur, C., y Tirado, P. (2013). Calidad de vida laboral en trabajadores de la secretaria de gobierno del municipio de Dosquebradas (Colombia). *Revista Cultura del Cuidado*, 10(1), 51-62.

Briner RB. Absence from work. ABC of work related disorders. *BMJ: British Medical Journal*. 1996; 313: 874-877

Bolaños, R. (2015). *Formulación del plan de bienestar social laboral en la alcaldía de Isnos departamento del Huila*. [Tesis de pregrado], Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Pitalito, Huila. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/3411/Trabajo%20de%20Grado%20Ruth%20E.%20Bola%20F1os%20.pdf;jsessionid=AF2A5570F884465CFFCB498F4DA083DE;jvm1?sequence=1>

Camacaro, P. (2010). Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo. Venezuela: Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada. Recuperado: <https://www.researchgate.net/publication/46562438>

Çetinkanat1, A., Kösterelioğlu, M. (2016) English, Titulada “Relationship between Quality of Work Life and Work Alienation. University of Lefke. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1110748.pdf>

Colombia, Departamento Administrativo de la Función Pública. La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: instrumentos para su gestión. Bogotá: DAFP; 2004.

Chiavenato (2004). La calidad de vida laboral representa el grado de satisfacción de las necesidades personales de los miembros de la organización mediante el trabajo”.

<https://1library.co/document/zpn698ry-la-calidad-de-vida-laboral.html>

Loli, A., Danielli, j., Navarro, V., y Cerón, F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 21(1), 27-50.

García, C. (2015). Relación Entre Calidad De Vida Laboral Y Satisfacción Laboral En Los Empleados De La Empresa Seguros Alianza S.A En Quito. Universidad Internacional SEK.

Gómez MA. Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá – Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*. 2010;18 (24):225-236

González, Hidalgo, Salazar & Preciado (2009). Un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944005.pdf>

Holbeche, (2006); citado por Ramstad, (2009). Factores de la calidad de vida laboral y la productividad (desde una perspectiva teórica). Recuperado de

[https://www.researchgate.net/profile/Juan-Neri-](https://www.researchgate.net/profile/Juan-Neri-Guzman/publication/344068354_Gestion_empresarial_y_aprendizaje_organizacional_Herramientas_para_el_desarrollo_de_habilidades_gerenciales_en_un_contexto_de_competitividad_regional/links/5f50792292851c250b8bd3b3/Gestion-empresarial-y-aprendizaje-organizacional-Herramientas-para-el-desarrollo-de-habilidades-gerenciales-en-un-contexto-de-competitividad-regional.pdf#page=247)

[Guzman/publication/344068354 Gestion empresarial y aprendizaje organizacional Herramientas para el desarrollo de habilidades gerenciales en un contexto de competitividad regional /links/5f50792292851c250b8bd3b3/Gestion-empresarial-y-aprendizaje-organizacional-Herramientas-para-el-desarrollo-de-habilidades-gerenciales-en-un-contexto-de-competitividad-regional.pdf#page=247](https://www.researchgate.net/profile/Juan-Neri-Guzman/publication/344068354_Gestion_empresarial_y_aprendizaje_organizacional_Herramientas_para_el_desarrollo_de_habilidades_gerenciales_en_un_contexto_de_competitividad_regional/links/5f50792292851c250b8bd3b3/Gestion-empresarial-y-aprendizaje-organizacional-Herramientas-para-el-desarrollo-de-habilidades-gerenciales-en-un-contexto-de-competitividad-regional.pdf#page=247)

León, J., Gómez, J., Suarez, K., y Castellanos, L. (2020). Estrés laboral, bienestar y calidad de vida laboral en los colaboradores de la compañía RedNet Groups S.A.S. [Tesis de pregrado], Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Bogotá. Recuperado de:

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2667/Estr%C3%A9s%20laboral%20>

[20bienestar%20y%20calidad%20de%20vida%20laboral%20en%20los%20colaboradores%20de%20la%20compa%C3%B1a%20RedNet.pdf?sequence=3&isAllowed=y](#)

Moreno A, Aranda C, Preciado M, Valencia S. (2011) .Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud, Tamaulipas, México 2010. Cienc Trab.

Martínez, N., Miguez, V. (1999). La técnica de grupos focales. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007505713726838>

Organización Internacional del Trabajo. (2014). La cooperación en el lugar de trabajo. La base del éxito empresarial. Manual de formación para gerentes y trabajadores. Recuperado de https://www.cooperacionsuiza.pe/wp-content/uploads/2019/06/m_formacion_1.pdf

Ramstad (2009). Formulación de un modelo de intervención en calidad de vida Laboral, caso horizontal de aviación. Universidad de Aviación Mexico.

Rebolledo, B. (2015). Calidad De Vida Y Satisfacción Laboral En Trabajadores Y Trabajadoras Del Sector Comercial De La Ciudad De Chillán. Universidad del bio bio. Chile.

Sanchez, N.; Osciadacz, K. (2014). Estudio de la percepción de la calidad de vida laboral de los funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura a nivel central. Universidad Andres Bello. Villa del Mar, Chile.

Schwartzmann L. Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales. Ciencia y Enfermería. 2003; 9: 9-21

Tabares, D., Vincos, A. (2015). Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la fundación centro internacional de estudios avanzados en niñez y juventud CINDE. Universidad de Manizales. Recuperado de https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2337/Vincos_Basto_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Urbano. Chávez, L.; Grijalba, M.; Barcenas, D.; Matabanchoy, S.; Zambrano, C. (2017). Actitudes hacia la calidad de vida laboral en trabajadores de Control de vida de Transporte. Universidad de Nariño.

Urquijo, V. (2019). Los factores de calidad de vida laboral que mayormente afectan la satisfacción de los empleados de Delima Marsh sede Bogotá. Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA.

Vargas, J. (2010). Propuesta De Mejoramiento Del Clima Laboral De La Alcaldía De Santa Rosa De Cabal. Universidad Tecnológica de Pereira.

Vallejo, H., Ordoñez, F., Villalobos, B. y Sanchez, C. (2007). Métodos de Recolección de Información. Recuperado de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092813/cap03.pdf>

Villar, J. (2015). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement. Universidad de Sevilla.

Villa plana M. El absentismo laboral por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en el período 2005-2010. Universidad de Murcia. España. 2012; 1:8-76.

Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries. Clark, A. (2005). An International Journal of Employment Relations.

Zea, M.; Silva, A.; Jaramillo, M. (2017). Calidad de Vida Laboral en Producciones de Cítricos del Suroeste Antioqueño, Colombia. Corporación Universitaria Lesallistas.

Apéndices

Apéndice 1. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CESMAG

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Programa de Psicología



TRABAJO DE GRADO – PROCESO ACADÉMICO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lugar y Fecha: _____

Yo _____ con documento de identidad N.º _____ mayor de edad, hallándome en pleno uso de mis facultades físicas y mentales y libre de cualquier acto o hecho que impida la libre expresión de mi voluntad, por medio de este documento acepto la participación en la aplicación del instrumento de la investigación denominada: Encuesta para identificar la Calidad de vida laboral de los colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto, llevado a cabo por los estudiantes Angie Paola Cajiao Agreda, Leidy Alexandra Maya Mora, Jesica Daniela Riascos Muñoz, del programa de Psicología de noveno semestre de la UNIVERSIDAD CESMAG, y en acompañamiento del docente Oscar Fabián Martos, manifiesto que he sido informado sobre el proceso que se va a realizar y que estos datos serán usados solamente para fines académicos que no atentan a mi salud física y mental, y, que además, los resultados obtenidos después de la aplicación de la prueba no llevaran mi nombre en ninguno de sus apartados. Soy consciente que la información aportada a los estudiantes, durante el proceso evaluativo está sujeta a secreto profesional y que, por lo tanto, no puede ser divulgada a terceras personas sin mi consentimiento expreso, a menos que el psicólogo/psicóloga este obligado a revelar ante las instancias oportunas información confidencial en aquellas situaciones que pudieran representar un riesgo muy grave para mí o terceras personas. De igual manera acepto que

se me informe cuando sea pertinente aquellos aspectos relacionados con el proceso evaluativo y su evolución.

FIRMA PARTICIPANTE: _____
ESTUDIANTES

FIRMA DE LOS

FIRMA DE LA DOCENTE: _____

Apéndice 2 Carta Aval para trabajar con la población



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO

1491/ -2021

San Juan de Pasto, 07 de abril de 2021.

Estudiantes:
ANGIE PAOLA CAJIAO A.
JESSICA RIASCOS M.
LEIDY MAYA MORA
Universidad Cesmag
danriascos1300@gmail.com
Ciudad.-

Asunto: Autorización Proyecto de Investigación.

Cordial Saludo.

Para la Administración Municipal de Pasto, es un placer contribuir con el desarrollo educativo de los estudiantes de la región, razón por la cual se AUTORIZA, la realización de su proyecto de investigación para su trabajo de grado denominado: "Determinar la calidad de vida laboral en los colaboradores de la Subsecretaría de Talento Humano", la cual se desarrollará dentro de la Subsecretaría de Talento Humano.

Sin otro particular.

Atentamente,

DAYRA LUZ PALADINES UNIGARRO
Subsecretaría de Talento Humano

Revisó: Mónica Mancini
A.C.S.T.H.

Proyectó: Mónica Lorena Guerra A.
A.C.S.T.H.

Apéndice 3. Matriz vaciado de la información entrevista

Técnica Entrevista		
Pregunta	Sujeto	Respuesta
Mencione los factores que mejoran la calidad de vida laboral en su puesto de trabajo	Sujeto 1	Horario flexible
		Condiciones laborales excelentes
	Sujeto 2	capacitación, reconocimiento por buen desempeño , remuneración justa
	Sujeto 3	Amplio espacio de trabajo, equipos puestos a disposición.
	Sujeto 4	Líder con experiencia en el cargo, personas aptas para el cargo así no recargan de trabajo a los compañeros.
	Sujeto 5	Herramientas de trabajo completas, buena comunicación entre compañeros y buen ambiente laboral.
	Sujeto 6	que en la oficina de SST tenga buena iluminación ya que las lámparas de la oficina se encuentran sin funcionar por lo cual es imposible trabajar en horarios después de las 6:00 pm
	Sujeto 7	motivación, remuneración, formación constante, desarrollo personal
	Sujeto 8	Trabajo en equipo, herramientas para el desarrollar las actividades que estén disponibles, espacios adecuados, comunicación y coordinación del trabajo.
	Sujeto 9	espacio amplios del lugar de trabajo, adecuado equipo para trabajar, comunicación entre compañeros
	Sujeto 10	oportunidad de crecimiento, equipo de trabajo,
	Sujeto 11	retos constantes, buen ambiente laboral
	Sujeto 12	contar con óptimos puestos de trabajo y tener buena comunicación con compañeros y jefes
Sujeto 13	salarios justos, compromiso con el trabajo	

	Sujeto 14	el balance entre la vida personal y laboral con el tiempo la motivación, manejo del estrés laboral, asignación de roles en las tareas de trabajo
	Sujeto 15	el trabajo en equipo dirigido por un buen jefe
	Sujeto 16	horario laboral, comunicación asertiva con los compañeros y jefes
	Sujeto 17	horarios de trabajo, trabajo entre compañeros
	Sujeto 18	trabajo colaborativo, buenas relaciones entre miembros del ámbito laboral
	Sujeto 19	Espacios adecuados, colaboración entre los compañeros.
	Sujeto 20	Confianza, Colaboración, apoyo y tranquilidad
	Sujeto 21	Relaciones interpersonales, entornos físicos, salud, bienestar
	Sujeto 22	Espacios físicos y un buen ambiente laboral
	Sujeto 23	Clima laboral, Buena comunicación, trabajo en equipo.
	Sujeto 24	Compañerismo, Buen ambiente laboral, buenos compañeros y la comunicación es fundamental.
	Sujeto 25	Buenos compañeros, salario, trato y horarios flexibles
	Sujeto 26	Horas de descanso razonables, buen ambiente laboral y trato respetuoso
	Sujeto 27	Incentivos, reconocimientos, elogios, permisos y estabilidad económica.
	Sujeto 28	Un buen jefe como líder, buen ambiente laboral, capacitaciones constantes y solidaridad laboral
	Sujeto 29	Salario justo, horarios flexibles, buen ambiente y colaboración de parte de jefes y compañeros.
	Sujeto 30	Trabajo en equipo, respeto, buena comunicación y adecuación de herramientas de trabajo.
¿Cómo describiría la	Sujeto 1	Las condiciones siempre han sido buenas, implementación del modelo MIPG

calidad de vida laboral cuando inició a trabajar en la Subsecretaria de Talento Humano y como es actualmente?	Sujeto 2	Inicialmente es aprendizaje y definir las funciones específicas, en mi caso fue estudiar e investigar de manera personal el temor y poder así cumplir con mis funciones, las cuales no eran claras.
	Sujeto 3	Anteriormente no se contaba con organizadores de hojas de vida, en cuanto a equipos la tecnología se encuentra constantemente entonces el cambio de equipos siempre obedece al avance tecnológico.
	Sujeto 4	Adecuada y excelente ya que se contaba con un líder con experiencia y calidad humana, ahora ha cambiado un poco por la sobrecarga laboral.
	Sujeto 5	Siempre ha sido buena desde que llegué, solo se debe seguir manteniendo la buena convivencia.
	Sujeto 6	Siempre ha sido un buen ambiente laboral.
	Sujeto 7	Como al principio al entrar en todo trabajo no tienes conocimiento con qué tipo de personas te vas a encontrar con el tiempo te das cuenta y conoces a las personas que te rodean en tu entorno laboral y son personas muy amables.
	Sujeto 8	Hoy en día con la implementación del SGSST en la Alcaldía ha mejorado la calidad de vida laboral.
	Sujeto 9	Mayor integración entre los compañeros de trabajo, mejorar es aspecto físico del puesto de trabajo que genere mayor armonía.
	Sujeto 10	Cuando inicie era muy buena, actualmente siento que se ha perdido el interés por generar un buen entorno laboral.
	Sujeto 11	la calidad de vida laboral siempre ha sido buena
	Sujeto 12	Adecuada desde que inicie a trabajar.
	Sujeto 13	Se debe mejorar la sobrecarga de trabajo.
	Sujeto 14	Considero que al comienzo el trabajo si presentaba una carga, pero con el paso del tiempo hubo una adaptación y acogida de la empresa como del personal.

-
- Sujeto 15 desde que inicie mi vida laboral en mi puesto de trabajo las condiciones han sido buenas para mi
- Sujeto 16 adecuada porque desde el inicio ofrecen condiciones óptimas de trabajo
- Sujeto 17 es buena porque ofrecen todas las prestaciones
- Sujeto 18 adecuada
- Sujeto 19 buena porque me han brindado lo necesario para mis labores
- Sujeto 20 Ingrese hace pocos 7 meses a la subsecretaría de talento humano. Desde el primer día fui bien recibida y recibí el apoyo necesario para el desempeño de mi trabajo.
- Sujeto 21 La calidad de vida laboral se mantiene en un buen estado en pro de mejorar con los aprendizajes de cada día.
- Sujeto 22 Muy buena, por la excelente convivencia con compañeros.
- Sujeto 23 excelente
- Sujeto 24 Es buena, los compañeros son dados al dialogo y no he tenido mayores problemas con mis superiores
- Sujeto 25 Buen ambiente y buena comunicación.
- Sujeto 26 Ha ido mejorando, en un comienzo entre con mucho más entusiasmo, ahora el trabajo a veces suele ser pesado pero sigo haciendo lo que me gusta
- Sujeto 27 En comparación con la calidad de vida laboral que tenía antes en la subsecretaría ha cambiado, ahora tengo estabilidad económica y ahora puedo proseguir con mis estudios.
- Sujeto 28 Es bueno el ambiente pero hay mucha recarga laboral y falta de tiempo.
- Sujeto 29 Inicialmente no me relacionaba muchos con mis compañeros, pero a medida que me fui adaptando fui cogiendo el ritmo, en general es bueno.
-

	Sujeto 30	Inicialmente y actualmente es buena, cuenta con compañeros amables y cordiales.
¿Cómo describe la actitud que hay en la Subsecretaría de Talento Humano?	Sujeto 1	Excelente, la gente es muy comprometida
	Sujeto 2	en general existe una buena relación y actitud de los funcionarios frente a las tareas desarrolladas
	Sujeto 3	cordial
	Sujeto 4	Los trabajadores son muy amables y confiables.
	Sujeto 5	Entre nuestra área de trabajo siempre nos brindamos la mano para trabajar de la mejor manera.
	Sujeto 6	Muy buena.
	Sujeto 7	son personas donde te brindan apoyo en los diferentes procesos laborales con el propósito de colaborar y brindar apoyo en las necesidades tanto para el personal como para las personas que lo requieran,
	Sujeto 8	La actitud del equipo que hace parte de la subsecretaría de talento humano en general es buena.
	Sujeto 9	Regular sería bueno mejorar la relación entre compañeros y algunos espacios físicos.
	Sujeto 10	Buena, cuando se me presenta una inquietud mis compañeros están prestos para resolverla.
	Sujeto 11	excelente
	Sujeto 12	son muy amables su actitud es buena
	Sujeto 13	buena
	Sujeto 14	durante mi trayectoria en la entidad he podido evidenciar que la subsecretaría de talento humano defiende y trabaja bajo su misión y visión ubica el talento humano de la alcaldía en su más alto grado de eficiencia y eficacia
	Sujeto 15	cada uno de los compañeros de trabajo son colaboradores y tratamos de apoyarnos

	Sujeto 16	entre todos los compañeros tratamos de colaborarnos, por lo tanto es buena
	Sujeto 17	buena
	Sujeto 18	adecuada
	Sujeto 19	excelente
	Sujeto 20	Es una actitud positiva donde hay trabajo colaborativo, ambiente amable y los compañeros están siempre dispuestos a dar las respuestas requeridas
	Sujeto 21	Es de respeto y amabilidad.
	Sujeto 22	Bastante disposición y colaboración con los empleados.
	Sujeto 23	Súper buena
	Sujeto 24	La mayoría tiene una actitud cordial y servicial con todos sean compañeros o público.
	Sujeto 25	Buena actitud en la mayoría del tiempo, siempre que se requiere ayuda hay colaboración.
	Sujeto 26	Es muy buena, hay bases de respeto y no se pasa límites
	Sujeto 27	La actitud de los funcionarios es de amabilidad y respeto, como también de compañerismo, están todos pendientes de la situación personal y laboral del otro.
	Sujeto 28	Se trabaja con buena actitud en un ambiente laboral agradable.
	Sujeto 29	Buena y respetuosa.
	Sujeto 30	Buena atención y cordialidad.
¿Usted como evitaría que un compañero de trabajo renuncie o abandone el cargo?	Sujeto 1	Las personas que renuncian no lo hacen por malas condiciones, se da muy poco, y si se hace es por temas laborales.
	Sujeto 2	me es indiferente
	Sujeto 3	en cuanto a renunciar no lo evitaría ya que si no le gusta lo que hace puede ser un retraso en el cumplimiento de los objetivos de la dependencia

-
- | | |
|-----------|--|
| Sujeto 4 | Brindar apoyo en lo que más pueda en cuanto a lo laboral, familiar y social. |
| Sujeto 5 | Primero debo hablar con el compañero para conocer los motivos por los cuales quiere renunciar. |
| Sujeto 6 | Primero que todo escuchando las personas o circunstancias por lo cual lo quiere hacer y dependiendo de ello ayudaría a buscar soluciones y si es el caso le aconsejaría cita con el psicólogo de SG-SST. |
| Sujeto 7 | Primero que todo saber las razones del porqué de la renuncia tratar de ver si hay algo que se pueda hacer para convencer a la persona de que se quede. |
| Sujeto 8 | General las personas que renuncian lo hacen por situaciones de pensión o porque tienen mejores oportunidades de trabajo, frente a eso no puede hacerse nada al respecto. |
| Sujeto 9 | Cada uno se desempeña de acuerdo a su labor por lo que de pronto tiene mejores oportunidades. |
| Sujeto 10 | Considero que el tendrá sus razones para hacerlo. |
| Sujeto 11 | Hablaría con él para conocer los motivos y que lo motiva tomar esa decisión. |
| Sujeto 12 | ya es decisión de cada persona sus decisiones |
| Sujeto 13 | Le haría saber que cuenta con mi apoyo para cualquier cosa. |
| Sujeto 14 | En mi caso acudiría a la empatía y actuaría como intermediario a través del diálogo y de esta forma buscar solución pertinente. |
| Sujeto 15 | apoyándolo en las dificultades que estén dentro de mis manos |
| Sujeto 16 | son cosas que no están dentro de mi alcance |
| Sujeto 17 | apoyándolo |
| Sujeto 18 | no sabría cómo intervenir |
| Sujeto 19 | dialogando con él o ella |
-

	Sujeto 20	El abandono del cargo o renuncia es una decisión personal, pero recurriría antes que todo al dialogo, análisis y estudio de opciones alternas y otras soluciones no radicales
	Sujeto 21	Con el diálogo porque no solamente todo es trabajo, todos tenemos familias y en ellas también podemos tener problemas.
	Sujeto 22	No haría nada, porque es una decisión ajena.
	Sujeto 23	Aconsejándolo.
	Sujeto 24	Hablaría con el sobre lo que le está ocurriendo si de pronto hay solución y lo apoyara en la decisión que tome.
	Sujeto 25	Preguntaría por las razones y si hay otra vía alterna lo ayudaría para que conserve su trabajo.
	Sujeto 26	Hablaría sobre cuáles son las razones y si es algo que no se puede evitar lo apoyaría.
	Sujeto 27	Desde mi cargo como psicólogo de la subsecretaría de talento humano brindo mi servicio de orientación y asesoría psicológica para ayudar.
	Sujeto 28	Primero preguntaría el motivo y segundo si uno puede mejoraría la calidad o el ritmo de trabajo y por último valoraría más su desempeño en el cargo asignado.
	Sujeto 29	Hablando con él y brindando mi apoyo.
	Sujeto 30	Conociendo el motivo y hablando con él y mirando opciones ante un posible problema
Si usted	Sujeto 1	Remuneración laboral
estuviera a cargo	Sujeto 2	Los salarios de la Alcaldía son relativamente bajos con respecto a otras entidades territoriales, de igual manera considero que las funciones que desarrolla la subsecretaría se encuentran inequitativa distribuidas.
del		
mejoramiento de		
la Subsecretaría		
de Talento	Sujeto 3	Todos porque todos están afectando la productividad.

Humano, cuáles de los siguientes factores ajustaría y por qué: remuneración salarial, relación jefe inmediato y colaborador, asignación de tareas por cada cargo, relación entre compañeros, condiciones de trabajo inmediatas	Sujeto 4	Relación jefe inmediato y colaborador, tareas claras y concisas y remuneración salarial a las personas de contrato.
	Sujeto 5	Remuneración salarial ya que se debería reconocer el trabajo bien desarrollado y que estos sean pagados a tiempo.
	Sujeto 6	Asignación de tareas por cada cargo, porque en la gran mayoría de casos un trabajador realiza muchas actividades, tareas u obligaciones que le competen a otro y termina recargado de laborales y de esta manera retrasándose de las mismas.
	Sujeto 7	relación entre compañeros condiciones de trabajo inmediatas porque hay muchos compañeros que están solos en lo de su trabajo que falta más integración
	Sujeto 8	distribución de tareas, porque es necesario equilibrar el trabajo y generar un buen ambiente laboral
	Sujeto 9	Remuneración salarial, porque no es acorde a las tareas o cargos que se desempeñan dentro de la subsecretaría.
	Sujeto 10	Asignación de tareas por cada cargo, porque uno termina realizando tareas que no corresponden y se llena de más trabajo.
	Sujeto 11	Relación entre compañeros, porque esta es poca.
	Sujeto 12	Remuneración salarial, porque es muy baja.
	Sujeto 13	Remuneración salarial, que el pago sea acorde.
	Sujeto 14	Me cimentaría en el trabajo colectivo, la debida distribución equitativa de las tareas en cada área y en cuanto a lo monetario haría un balance de porcentajes y reconocimiento de horas extras.
	Sujeto 15	Remuneración salarial, porque creo que este es uno de los factores que más motiva al empleado.
	Sujeto 16	remuneración salarial debido a que las exigencias dentro del puesto de trabajo si son merecedoras de un aumento salarial

-
- | | |
|-----------|---|
| Sujeto 17 | relación jefe inmediato y colaborador, teniendo en cuenta que no siempre las relaciones de este tipo son óptimas para todos |
| Sujeto 18 | remuneración salarial, porque muchas veces el tiempo de descanso se debe invertir en cumplir con las labores del puesto |
| Sujeto 19 | relación entre compañeros debido a que no se tiene tiempo para compartir |
| Sujeto 20 | Mejorar la remuneración salarial, porque es un factor importante en el bienestar laboral y los sueldos en esta institución son muy bajos en relación al trabajo necesario y a la responsabilidad. |
| Sujeto 21 | La relación del jefe inmediato, que sea más acompañada y apoyada esta relación. |
| Sujeto 22 | No haría ningún cambio, el trato de parte del jefe de talento humano es excelente. |
| Sujeto 23 | La relación entre compañeros, que esta sea más amena. |
| Sujeto 24 | La asignación de tareas por cada cargo, a veces la acumulación de trabajo es excesiva, se podría contratar auxiliares. |
| Sujeto 25 | La remuneración salarial se debería aumentar, para que sea más coherente con la relación pago-trabajo. |
| Sujeto 26 | La relación jefe inmediato y colaborador, podría ser más comprensiva y cercana para que así no se vea afectada la motivación laboral. |
| Sujeto 27 | Fortalecería las relaciones entre jefe inmediato y colaborador ya que solamente se dialoga con la jefe cuando es para reproches. |
| Sujeto 28 | Remuneración salarial y asignación de tareas por cada cargo porque hay mucha sobrecarga laboral y la remuneración no compensa. |
| Sujeto 29 | Fortalecer las debilidades que se estén dando tanto físicas como materiales para hacer un ambiente más agradable. |
-

	Sujeto 30	Remuneración salarial, en cuanto al cumplimiento del pago que se haga dentro del tiempo establecido.
Desde su inicio en el cargo que actualmente desempeña, ¿en qué ocasiones ha sentido que ha llegado a su límite o se ha sentido sin energía o sin fuerzas para cumplir con sus actividades?	Sujeto 1	Cuando he tenido que tratar temas y asociaciones sindicales
	Sujeto 2	Ningún momento, considero que toda situación tiene una solución.
	Sujeto 3	habitualmente
	Sujeto 4	sobrecarga de tareas y responsabilidades por no haber personal suficiente y adecuado al cargo
	Sujeto 5	cuando se me juntan las actividades o tareas por realizar
	Sujeto 6	Desde que inicie a trabajar en la alcaldía de pasto en muchas ocasiones.
	Sujeto 7	En ningún momento la razón no tengo mucho tiempo en mi cargo.
	Sujeto 8	en algunas ocasiones he tenido estrés pero no me he sentido sin fuerzas o energía
	Sujeto 9	Cuando se me asignan tareas que no corresponden a las funciones del cargo.
	Sujeto 10	En ningún momento siempre cumplo con lo que se me asigna.
	Sujeto 11	Ninguna, siempre he manejado de la mejor manera el cargo que desempeñó.
	Sujeto 12	Sobrecarga de responsabilidades.
	Sujeto 13	exceso de tareas no acordes al cargo
	Sujeto 14	preocupaciones en tiempo de pandemia por el corte de personal
	Sujeto 15	cuando me asignan demasiada carga laboral
	Sujeto 16	en ocasiones cuando he estado enferma físicamente o a veces por problemas familiares
	Sujeto 17	no me ha pasado
	Sujeto 18	sí, porque en algunas ocasiones he tenido horarios extensos de trabajo

	Sujeto 19	por alguna enfermedad o malestar físico
	Sujeto 20	En mi actual cargo no he tenido las situaciones descritas en la pregunta.
	Sujeto 21	Cuando se tiene inconvenientes tanto en el trabajo como en la familia.
	Sujeto 22	Desde hace 6 meses me vengo sintiendo sin energía por la acumulación de trabajo
	Sujeto 23	Algunas veces cuando el trabajo es mucho y agotador.
	Sujeto 24	Cuando hay mucho trabajo por hacer me ha dado desánimo.
	Sujeto 25	Cuando hay muchos pendientes por hacer y el tiempo es corto.
	Sujeto 26	Cuando existe acumulación de trabajo.
	Sujeto 27	Cuando he tenido inconvenientes con mi jefe inmediato.
	Sujeto 28	Cuando hay mucha exigencia de realizar procedimientos de manera inmediata y muchas veces hay demoras en ello.
	Sujeto 29	No he sentido esto, siempre trato de organizar mi tiempo.
	Sujeto 30	Cuando por situaciones del mismo trabajo que se acumula y se tiene que rendir informes y ya están a tiempo de vencer.
¿Qué enfermedades o malestar en su salud le atribuye a su trabajo?	Sujeto 1	El estrés
	Sujeto 2	Estrés laboral, que físicamente afecta la migraña.
	Sujeto 3	ansiedad
	Sujeto 4	molestias gastrointestinales
	Sujeto 5	el estrés
	Sujeto 6	Cuando hay mucha carga laboral el estrés.
	Sujeto 7	Ninguno porque no tengo carga de trabajo y menos estrés porque los compañeros me colaboran en lo que puedan.
	Sujeto 8	estrés
	Sujeto 9	estrés
	Sujeto 10	carga laboral, dolor de cabeza
	Sujeto 11	ninguna

	Sujeto 12	estrés
	Sujeto 13	angustia y estrés
	Sujeto 14	se podría decir que estrés laboral es lo que frecuentemente se presenta
	Sujeto 15	estrés
	Sujeto 16	dolor de espalda
	Sujeto 17	dolor de espalda
	Sujeto 18	estrés
	Sujeto 19	dolor de espalda y migraña
	Sujeto 20	A veces cuando se acumula el trabajo, siento dolor de cabeza.
	Sujeto 21	Desgane de trabajar y dolor de cabeza
	Sujeto 22	Ninguna.
	Sujeto 23	Ninguna.
	Sujeto 24	Estrés.
	Sujeto 25	Dolores de cabeza y dolor en la espalda.
	Sujeto 26	Estrés, migraña y desánimo.
	Sujeto 27	Falta de motivación laboral.
	Sujeto 28	Estrés, falta de sueño y caída del cabello.
	Sujeto 29	Algunas veces dolor de cabeza y ardor en los ojos por estar tanto tiempo detrás de un computador.
	Sujeto 30	Estrés laboral.
Según su	Sujeto 1	Plan de bienestar
percepción	Sujeto 2	No hay actividades en cuanto a salud, en cuanto a bienestar hay actividades muy buenas, el inconveniente es el permiso del jefe inmediato para participar.
¿Cuáles son las		
estrategias o	Sujeto 3	ninguna
recursos que	Sujeto 4	Actividades de promoción y prevención como pausas activas, actividades de deporte y recreación.
tiene la		
organización		

para fortalecer la salud y bienestar laboral de sus colaboradores de la Subsecretaria de Talento Humano?	Sujeto 5	Se colocan carteles en las oficinas con el fin de recordar la importancia de las pausas activas.
	Sujeto 6	La psicóloga y los programas que esta ofrece a servidores públicos como a contratistas, hay otros programas en los cuales se invierten recursos para fortalecer la salud y bienestar laboral pero solo es para servidores públicos y no para contratistas.
	Sujeto 7	Está la oficina de bienestar social que se han encargado de ofrecer capacitaciones e integraciones del personal.
	Sujeto 8	las actividades contempladas en el plan de bienestar, particularmente las terapias de relajación
	Sujeto 9	plan de bienestar
	Sujeto 10	capacitaciones
	Sujeto 11	Programas de bienestar social.
	Sujeto 12	actividades de promoción y prevención de la salud
	Sujeto 13	no tengo conocimiento de alguna
	Sujeto 14	ninguna
	Sujeto 15	actividades encaminadas a evitar el estrés laboral
	Sujeto 16	actividades de recreación
	Sujeto 17	actividades que desarrollan para el bienestar
	Sujeto 18	actividades recreativas
	Sujeto 19	actividades de bienestar
	Sujeto 20	A parte de haber un buen ambiente laboral se realizan actividades como reunión de integración, celebración de cumpleaños, participación en el plan de bienestar.
	Sujeto 21	Más actividades en grupo con diferentes dependencias.
	Sujeto 22	El mejoramiento constante en atención para mejorar la capacidad profesional y la prevención en salud laboral.
	Sujeto 23	Las capacitaciones.

	Sujeto 24	Las charlas y capacitaciones, pero se podrían hacer más cosas con más gestiones.
	Sujeto 25	El ambiente laboral, que este es agradable y respetuoso, la zona amplia de trabajo y la buena luz en general.
	Sujeto 26	Se preocupa por mantener áreas de dispersión, así como condiciones de seguridad y salud en el trabajo actualizadas.
	Sujeto 27	Estilos de liderazgo, asignación de tiempos para compartir entre compañeros de trabajo
	Sujeto 28	Capacitaciones y en algunas ocasiones momentos para compartir con los de la misma o diferente área.
	Sujeto 29	Programas de actividades para celebrar fechas especiales.
	Sujeto 30	Comunicación, planeación, reuniones como comités, técnicas para mirar falencias o dificultades para resolverlas en conjunto con el jefe inmediato.
De todo lo que se encarga la Subsecretaría de Talento Humano ¿Qué puede favorecer el bienestar laboral de sus colaboradores?	Sujeto 1	Plan de bienestar
	Sujeto 2	El plan de bienestar es importante para salir de la rutina del trabajo.
	Sujeto 3	salud ocupacional
	Sujeto 4	Actividades de liberación estrés, comunicación asertiva, compañerismo.
	Sujeto 5	La buena comunicación y el compañerismo.
	Sujeto 6	Que los funcionarios tengan un mejor desempeño y rendimiento en los procesos y funciones que desarrollan.
	Sujeto 7	Permitir que las personas integren su salud como parte de su rutina y que al estar más sanos se sientan con más claridad mental.
	Sujeto 8	La reubicación laboral de acuerdo a su perfil, competencias y habilidades para un mejor desempeño y consecución de las metas de la dependencia.

-
- | | |
|-----------|--|
| Sujeto 9 | Realizar pausas activas, preocuparse más por el bienestar de sus trabajadores. |
| Sujeto 9 | Generar espacios para que los trabajadores comenten sus inquietudes y a partir de ello trabajar en eso. |
| Sujeto 10 | Velar por el desempeño de todos sus trabajadores y así beneficiar a cada área. |
| Sujeto 11 | El poder ayudar a otras personas en sus trámites y solicitudes porque genera una sensación de satisfacción hacia el otro. |
| Sujeto 12 | promover el mejoramiento social |
| Sujeto 13 | las políticas de talento humano, el utilizar recursos físicos y tecnológicos para satisfacer necesidades laborales |
| Sujeto 14 | más actividades de recreación en donde estén involucrados los familiares de cada uno de los trabajadores |
| Sujeto 15 | seguir con las actividades de recreación |
| Sujeto 16 | el reconocimiento laboral |
| Sujeto 17 | incentivos laborales por su desempeño |
| Sujeto 18 | realizando actividades de recreación más seguidas |
| Sujeto 19 | Justamente entre mis funciones está incluido el plan de bienestar, eventos y capacitaciones, según esto verificó que los compañeros estén siempre incluidos. |
| Sujeto 20 | La integración con otros funcionarios. |
| Sujeto 21 | Más espacios de esparcimiento para mejorar la comunicación y la convivencia. |
| Sujeto 22 | El estar en continuo mejoramiento de las relaciones interpersonales. |
| Sujeto 23 | Las capacitaciones y el empeño para superar obstáculos en equipo. |
| Sujeto 24 | Se fortalece mucho el trabajo en equipo, la paciencia y comprensión, muchas responsabilidades se logran en conjunto. |
-

	Sujeto 25	Hacer talleres de atención al público, de trato equitativo entre compañeros, de respeto por el espacio y vida personal de todos para así generar ambientes de tranquilidad.
	Sujeto 26	Somos un equipo de trabajo unido y colaborador, pero hace falta compartir momentos para integrarse.
	Sujeto 27	El compañerismo, la estabilidad laboral, buenas capacitaciones y que se hagan los debidos reconocimientos.
	Sujeto 28	Fortalecer el trabajo en equipo, el apoyo y tolerancia entre jefes y trabajadores y un sueldo equitativo.
	Sujeto 29	Actividades de estilos de vida saludable, campañas preventivas, programas de promoción y prevención.
	Sujeto 30	Plan de bienestar
¿Cómo cree que sus compañeros de trabajo lo/la describen?	Sujeto 1	Excelente
	Sujeto 2	No lo sé, me es indiferente.
	Sujeto 3	no lo se
	Sujeto 4	Colaboradora, amable, compañerita.
	Sujeto 5	Me describen como una persona compañerista y que siempre brinda una mano para ayudar.
	Sujeto 6	Como una persona amable y colaboradora en todo lo que pueda ayudar, trabajadora, responsable y puntual, alegre y divertida.
	Sujeto 7	Una persona que le gusta aprender y colaborar.
	Sujeto 8	Como una persona comprometida, responsable.
	Sujeto 9	No lo sé.
	Sujeto 9	amable, responsable
	Sujeto 10	colaborador
	Sujeto 11	amistosa, responsable
	Sujeto 12	No sé.
Sujeto 13	Una persona paciente, motivada, positiva, responsable, introvertida.	

	Sujeto 14	como una persona colaboradora
	Sujeto 15	como una persona presta para cualquier cosa
	Sujeto 16	persona amable
	Sujeto 17	colaborador con los demás
	Sujeto 18	persona dedicada a sus funciones laborales
	Sujeto 19	Creo que me ven como una persona calmada y trabajadora, dedicada al desempeño de mis funciones.
	Sujeto 20	Como buena compañera, amable y risueña.
	Sujeto 21	Como una persona muy colaboradora.
	Sujeto 22	Como una persona muy amable y optimista.
	Sujeto 23	Como una persona colaboradora, amable, atento y servicial
	Sujeto 24	Alegre, buena persona, amable.
	Sujeto 25	Amable, exigente, responsable y agradable para tratar.
	Sujeto 26	Como una persona colaboradora, responsable y alegre.
	Sujeto 27	Como una persona responsable, cumplida, amable, honrada y servicial.
	Sujeto 28	Amable, responsable y algo tímida.
	Sujeto 29	Buena líder, buen trato, buena trabajando en equipo.
	Sujeto 30	Excelente
¿Qué momentos o espacios usted puede afianzar sus relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo?	Sujeto 1	Los encuentros del día del trabajo
	Sujeto 2	Me limito al trato laboral.
	Sujeto 3	planes de bienestar
	Sujeto 4	Capacitaciones, espacios recreativos y de deporte.
	Sujeto 5	Los espacios recreativos o salidas entre compañeros.
	Sujeto 6	Compartir espacios que no tengan que ver con trabajo, como actividades deportivas o recreativas.
	Sujeto 7	En los programas que organiza bienestar social un ejemplo, campeonatos, día de la familia.

-
- Sujeto 8 dentro de las jornadas indudablemente puesto que compartimos la mayor parte del tiempo
- Sujeto 9 Integración de compañeros.
- Sujeto 9 en todo momento
- Sujeto 10 Espacios destinados para generar mejores vínculos interpersonales.
- Sujeto 11 Espacios que asignen los jefes para recreación.
- Sujeto 12 Integraciones de compañeros y jefes.
- Sujeto 13 la relación con mis compañeros es activa, respetamos horarios de trabajo y de descanso
- Sujeto 14 en las pausas activas, o momentos de desayuno
- Sujeto 15 en las actividades de recreación
- Sujeto 16 en las actividades de recreación
- Sujeto 17 no hay espacios para compartir entre compañeros
- Sujeto 18 en la hora de salida
- Sujeto 19 En el desarrollo de mis actividades laborales principalmente, momentos como compartir media mañana o tarde en consumir alimentos.
- Sujeto 20 Cuando tenemos actividades de grupo.
- Sujeto 21 En momentos de descanso y esparcimiento.
- Sujeto 22 En todos los momentos de dialogo con jefes y compañeros.
- Sujeto 23 Cuando se realizan actividades para compartir o cuando se hacen planes fuera del horario laboral.
- Sujeto 24 Cuando puedo hablar con ellos para lograr la realización de alguna actividad, al momento de café o en algún momento libre.
- Sujeto 25 Tiempos libres sobre todo al comer.
- Sujeto 26 Sería importante asignar un tiempo en la semana para compartir, ya que hay muchas actividades laborales que realizar por lo tanto no hay tiempo libre.
-

	Sujeto 27	En las horas en que se puede merendar o cuando se celebra algún cumpleaños o fecha especial.
	Sujeto 28	Cuando tenemos espacios de ir por la comida en la mañana ya medio día.
	Sujeto 29	Reuniones de trabajo, celebración de eventos y cumpleaños, participación en actividades.
	Sujeto 30	Los encuentros del día del trabajo
¿Qué reconocimientos realiza la Alcaldía por el buen desempeño de sus colaboradores?	Sujeto 1	Asensos, concurso premios
	Sujeto 2	Hay reconocimiento al buen desempeño, pero es exclusivo para personal de carrera administrativa, en mi caso provisional ninguno.
	Sujeto 3	ninguno
	Sujeto 4	No hay reconocimientos.
	Sujeto 5	No hay reconocimiento.
	Sujeto 6	No tengo conocimiento de ello.
	Sujeto 7	Con motivos por ejemplo, compensatorios de días.
	Sujeto 8	Para el caso del personal de carrera administrativa por norma a través del plan de incentivos por EDL.
	Sujeto 9	Ninguno.
	Sujeto 9	No hay ningún reconocimiento del que tenga conocimiento, no he recibido ninguno.
	Sujeto 10	solo se genera en administrativos
	Sujeto 11	No existen reconocimientos.
	Sujeto 12	No tengo conocimiento.
	Sujeto 13	no tengo conocimiento
	Sujeto 14	hasta el momento ninguno
	Sujeto 15	----
	Sujeto 16	----
Sujeto 17	ningún reconocimiento	

	Sujeto 18	-----
	Sujeto 19	Los reconocimientos institucionales solo están estipulados para el personal de cargos administrativos, sin embargo en el plan de bienestar se incluye a más empleados, terapias, salidas ecológicas, sesiones de relajación.
	Sujeto 20	Dotaciones y capacitaciones de temas de interés.
	Sujeto 21	Felicitaciones e intervienen en planes para realizar en equipo y ganas momentos de esparcimiento como caminatas y salidas.
	Sujeto 22	Premiaciones y felicitaciones.
	Sujeto 23	En mi caso solo la felicitación verbal.
	Sujeto 24	Ninguno.
	Sujeto 25	Ninguno.
	Sujeto 26	Al personal contratista como es mi caso no hay reconocimientos.
	Sujeto 27	Ninguno.
	Sujeto 28	Verbales.
	Sujeto 29	Felicitaciones, agradecimientos.
	Sujeto 30	Asensos, concurso premios
¿Qué aprendizajes ha tenido desde su estancia en la Subsecretaría de Talento Humano?	Sujeto 1	La normatividad publica
	Sujeto 2	Las funciones desempeñadas han permitido conocer temas que desconocía, igual que en cada puesto de trabajo que he desempeñado en la Alcaldía.
	Sujeto 3	lo relacionado con las funciones que desempeño
	Sujeto 4	Crecimiento laboral.
	Sujeto 5	Crecimiento laboral y amplificación del círculo social.
	Sujeto 6	Conocimientos que ayudan a ser mejor profesional de Derecho.
	Sujeto 7	que el servir y colaborar y ayudar a los demás te agradece como personal

-
- Sujeto 8 Aprender a conocer a las personas en sus diferentes situaciones laborales como personales, actualización en la normatividad relacionada con el proceso de gestión de talento humano.
- Sujeto 9 Frente a mi cargo, mayor experiencia.
- Sujeto 10 A ser más servicial con los demás.
- Sujeto 11 Todos los días trae un reto diferente que afrontar.
- Sujeto 12 Todo lo que tiene que ver con el cargo.
- Sujeto 13 A ser una persona muy colaboradora con los demás.
- Sujeto 14 manejo de herramientas tecnológicas
- Sujeto 15 el trabajo en equipo
- Sujeto 16 mayor desempeño laboral
- Sujeto 17 mayor conocimiento en diferentes áreas
- Sujeto 18 experiencia laboral
- Sujeto 19 he aprendido a trabajar en equipo y a afianzar mis capacidades laborales
- Sujeto 20 Aprendizajes relacionados con el conocimiento de procesos y procedimientos en hojas de vida, historias laborales, certificaciones laborales, manejo de planes y personas de bienestar.
- Sujeto 21 Se reciben capacitaciones según el área y trabajo para poder hacer un mejor proceso en mi desempeño.
- Sujeto 22 Bastantes sobre todo en prevención y planes de seguridad y estructura para cuidar de servicios y prevenir accidentes laborales.
- Sujeto 23 He crecido en lo personal y en conocimientos.
- Sujeto 24 Todo lo que implica asignación de cargos, hojas de vida, manejo de personal y a crear cronogramas que mejoren la calidad y ambiente laboral.
-

	Sujeto 25	Todo lo relacionado con mi trabajo en el desarrollo del área de talento humano.
	Sujeto 26	Todo lo relacionado a riesgos profesionales.
	Sujeto 27	He aprendido acerca de la gestión de los diferentes riesgos. Que presentan los trabajadores, no solo del riesgo psicosocial.
	Sujeto 28	Aprendí el valor de la tolerancia, la comprensión y entendimiento además de estar atenta a las capacitaciones pues es para poder crecer personalmente y profesionalmente y así desempeñar mejor mi trabajo.
	Sujeto 29	Sobre la gestión de talento humano, los procedimientos que se deben hacer, reglamentación, etc.
	Sujeto 30	A nivel laboral el fortalecimiento de temas en seguridad y salud en el trabajo, a nivel personal buenos compañeros y buenas relaciones interpersonales.
Si tuviera que	Sujeto 1	El aprendizaje
salir de su	Sujeto 2	Si bien el cargo desempeñado no está acorde con mi profesión, ha sido aprendizaje constante.
trabajo por	Sujeto 3	concede permisos
alguna razón	Sujeto 4	Experiencia laboral.
¿qué aspectos le	Sujeto 5	Mi crecimiento como persona y la experiencia laboral.
agradecería a la	Sujeto 6	Soy una persona muy agradecida por tal motivo agradecería por absolutamente todo lo aprendido para ser mejor profesional.
organización?	Sujeto 7	Que cuenta con personas que te colaboran y te prestan un buen servicio y son amables.
	Sujeto 8	El crecimiento personal y profesional, conocimiento relacionarme con el personal que se ha vinculado.
	Sujeto 9	El crecimiento laboral.
	Sujeto 10	La oportunidad de crecer laboralmente.
	Sujeto 11	La experiencia laboral.

Sujeto 12	experiencia laboral
Sujeto 13	por la experiencia aprendida
Sujeto 14	el crecimiento teórico y personal
Sujeto 15	la experiencia laboral
Sujeto 16	aprendizajes obtenidos
Sujeto 17	la oportunidad laboral brindada
Sujeto 18	experiencia laboral
Sujeto 19	el haberme dado la oportunidad de pertenecer a la subsecretaría para lograr afianzar mis capacidades laborales
Sujeto 20	Trabajo en equipo, apoyar a otros y sentirse apoyado porque el trabajo es grupal, aprender a manejar el estrés y la confianza depositada en mí.
Sujeto 21	Las enseñanzas por medio de las capacitaciones y las amistades que se hacen en cada administración.
Sujeto 22	El conocimiento adquirido.
Sujeto 23	Por el conocimiento que he ido adquiriendo a lo largo de todo este tiempo.
Sujeto 24	Agradecería por la experiencia tan grata, por el aprendizaje y la confianza depositada en mí.
Sujeto 25	Por el tiempo y momentos compartidos, igualmente la experiencia de trabajar en la subsecretaría de talento humano.
Sujeto 26	Agradecería por los conocimientos brindados durante todos estos años y las buenas amistades que me llevo.
Sujeto 27	Agradecer la oportunidad y la confianza que se me otorgo por parte de los colaboradores por contarme sus problemáticas.
Sujeto 28	La oportunidad de trabajar en esta organización y los aprendizajes que me dieron.
Sujeto 29	Por todo el tiempo y esfuerzo que se invirtió en mí, por lo aprendido y las buenas relaciones que he entablado.

	Sujeto 30	La confianza por desempeñar el cargo actual, el aprendizaje en materia de seguridad y salud en el trabajo y el mismo fortalecimiento en capacitaciones, y la oportunidad de conocer y participar de las actividades planeadas.
Su actual cargo en la Subsecretaría de Talento Humano ¿Cómo aporta en su desarrollo personal?	Sujeto 1	Liderazgo, responsabilidad, adaptabilidad
	Sujeto 2	Es motivo de satisfacción, brindarle la información necesaria a los funcionarios activos y a los solicitantes externos, en cuanto a sus trámites pensionales y saber que mi trabajo es importante para estas personas.
	Sujeto 3	experiencia profesional en liquidación de elementos salario
	Sujeto 4	Crecimiento personal, tolerante, amable.
	Sujeto 5	Siento que he conocido a personas agradables que me ayudan a mejorar cada día.
	Sujeto 6	Aparte de funciones como abogado realizo otras funciones en las cuales me permite compartir con otras personas y siempre aprendo de los demás así sea cosas mínimas, cosas buenas que me hacen una mejor persona.
	Sujeto 7	En mi crecimiento personal y conocimiento laboral para así poder servir a los demás.
	Sujeto 8	Es un continuo aprendizaje que me aporta como profesional.
	Sujeto 9	Me permite tener mayor crecimiento en la parte profesional y estar en continuo aprendizaje de mis labores.
	Sujeto 10	En ganar mayor experiencia frente a mí cargo.
	Sujeto 11	A crecer más como persona y en lo profesional.
	Sujeto 12	Crecimiento laboral.
	Sujeto 13	A ser más responsable y organizado con mis obligaciones.
	Sujeto 14	aporta a querer ser mejor versión de mi persona
	Sujeto 15	satisfacción de realizar bien cada una de mis actividades laborales

-
- Sujeto 16 he fortalecido mi actitud de compañerismo
- Sujeto 17 aparte de desarrollar mis funciones como profesional, he logrado capacitarse en otras áreas a fines
- Sujeto 18 el crecimiento tanto de conocimiento como de habilidades personales
- Sujeto 19 mi cargo actual me ha brindado un alto nivel de aprendizaje laboral
- Sujeto 20 Aporta mucho porque me permite pensar en el bienestar de los empleados, en cómo se puede mejorar el ambiente y que actividades nuevas se pueden implementar para que todos se sientan mejor.
- Sujeto 21 Ha mejorado en la comunicación con funcionarios y compañeros, es más asertiva.
- Sujeto 22 El crecimiento personal que he tenido, y gracias a lo que hago se han prevenido accidentes laborales.
- Sujeto 23 Me ayudo a crecer como persona, ser más amable y atento, además de mejorar mi nivel de responsabilidad.
- Sujeto 24 Me comunico mejor desde que trabajo acá, doy un trato más amable y personalmente soy más paciente en mi vida.
- Sujeto 25 He mejorado profesionalmente, mis conocimientos, el trato que doy y espero recibir y soy una persona más empática con los de mí alrededor.
- Sujeto 26 En ser una persona responsable en actividades que no entiendo aprendí a buscar soluciones, a trabajar en equipo y ser más tolerante frente a la diferencia de opiniones.
- Sujeto 27 Aprender a tratar a las personas, ayudar a comunicar las ideas y opiniones correctamente.
-

Sujeto 28	El querer conocer y aprender cada vez más sobre la importancia del talento humano en una organización y los beneficios que un buen ambiente puede aportar.
Sujeto 29	Personalmente me ayudo a ser una persona más organizada y responsable.
Sujeto 30	Satisfacción personal en ejecutar mi cargo actual con honestidad y eficacia, sentido de pertenencia en la entidad, compartir y conocer personas amables, contar con un trabajo.

Apéndice 4 *Matriz vaciado de información Grupo Focal*

Técnica Grupo focal			
Pregunta	Sujeto	Respuesta	
¿Cuáles recursos físicos que se encuentran en su lugar de trabajo, considera necesarios para mantener la calidad de vida laboral?	Sujeto 1	Equipos de sistemas como lo son computadores, impresora, fax, un buen espacio físico, un escritorio y asiento cómodo al igual que la buena iluminación son necesarios.	
¿Si estuviera bajo su responsabilidad mejorar el entorno físico laboral, que cambios o adiciones realizaría en el área de subsecretaría de Talento Humano?	Sujeto 2	Primeramente se deberían cambiar y arreglar las instalaciones en general, debido a que están muy descuidadas por la antigüedad de las mismas, como segundo una sede más central sería lo ideal, la subsecretaría de la alcaldía queda bastante retirada si de ubicación hablamos y tercero se requiere actualización de computadores y todo lo necesario para el trabajo diario.	
¿Cómo describiría el clima organizacional dentro de su área de trabajo?	Sujeto 3	Es un clima agradable, respetuoso, animado, amigable y colaborativo.	

¿Según su trayectoria en el trabajo, cuáles son las características de su equipo de trabajo?	Sujeto 4	Buena disposición en general, colaboración permanente, responsabilidad en todo momento, son organizados y la mayoría aporta ideas para ajustar al cronograma y cumplir con el desarrollo del trabajo.
Para mejorar el entorno laboral y el desempeño de los colaboradores ¿Qué condiciones laborales usted considera que se deben fortalecer	Sujeto 5	Más apoyo en el área de recursos y apoyo, además de necesitar una comunicación más amena entre jefes y colaboradores, seguir manteniendo la confianza y reforzarla
¿Personalmente, qué lo motiva a seguir trabajando en la subsecretaría de Talento Humano?	Sujeto 6	Por el crecimiento personal y profesional que se ha recibido, el aprendizaje adquirido y las buenas relaciones interpersonales formadas.
¿De acuerdo a su percepción, que motivaciones comparte todo el equipo de la subsecretaría de Talento Humano para seguir desempeñando su trabajo?	Sujeto 6	Estabilidad laboral, reconocimiento profesional y tranquilidad de contar con un empleo.
Desde su estancia en la subsecretaría de Talento Humano, ¿la Alcaldía que incentivos, programas o actividades ha realizado para fomentar el buen desempeño de sus colaboradores?	Sujeto 4	Programas de estímulos e incentivos como actividades, terapias anti estrés, caminatas ecológicas, celebración de fechas importantes, cine foros, día del funcionario público, participación en gimnasio, salud y seguridad en el trabajo.
¿Cuáles podrían ser las razones para que algún colaborador dejara de asistir a su trabajo sin aviso previo?	Sujeto 4	Por problemas personales, laborales, familiares, alguna situación que provoque irresponsabilidad de pronto o por consumo de alguna sustancia psicoactiva.
¿Cuáles serían esos recursos que usarías para ayudar a ese	Sujeto 2	Orientación y atención psicológica, seguimiento para que el personal de salud pueda aportarle y

compañero que se ausenta de su trabajo de manera habitual?

acompañarlo en su situación, un buen dialogo para conocer sus motivos, poder aportar consejos, y si se puede ayudar de forma directa a la persona que llegara a presentar estas acciones.

Apéndice 5. Jornada de remodelación



Jornada de remodelación

Es una actividad basada en el modelo de implementación de las 5S el cual, está diseñado para trabajar la cooperación y otras habilidades grupales como la comunicación, la tolerancia y la interacción.

Se basa en darle un mayor orden y visión del lugar de trabajo, principalmente hay lugares como estantes

o armarios que suelen llenarse de artículos que son innecesarios, polvo o archivos que ya no son útiles por eso la idea es que los mismos trabajadores realicen una limpieza exhaustiva. Durante esta jornada se puede limpiar, organizar, desarrollar y mantener un mejor entorno físico laboral.

Las 5S permite en el personal emplear creatividad, comunicación, trabajo en equipo, desarrollar la moral, mejorar las relaciones humanas, porque requiere que los participantes propongan iniciativas para reorganizar, entre ello deben intercambiar ideas de manera natural para llegar acuerdos, se convierte en una dinámica en la que todos los colaboradores participan y el producto final será de su agrado y por ende genera una sensación de satisfacción y orgullo. Por esta razón los pasos son los siguientes:

1. Solicitar permiso para que los colaboradores puedan asistir un día para realizar cambios en su lugar de trabajo.
2. Convocar a los colaboradores un día con ropa cómoda, deberán llevar una fotografía de la persona o mascota que más amen y una imagen que represente el sueño o la meta que se han establecido.

3. Una vez se encuentren en el lugar deberán separar lo innecesario que se encuentre en el puesto de trabajo, situar lo necesario, suprimir la suciedad de las áreas de trabajo y de los equipos, señalar anomalías como posibles daños en la estructura o en los elementos de trabajo como silla, escritorio o gaveta.
4. Terminado la parte de limpieza y organización se procede a la remodelación en la cual cada colaborador decorará su puesto de trabajo con las imágenes solicitadas y cartulinas de colores.
5. Al finalizar se realiza una pequeña presentación del lugar, dando a conocer a los demás compañeros el porqué de sus imágenes.

Apéndice 6. Dinámicas de acercamiento

Usuario complicado



Es una dinámica que sirve para gestionar emociones y para apoyarse entre compañeros mediante opciones de solucionar una situación problemática, por ello, es una actividad grupal en la cual se debe escoger a una persona que debe asumir el rol de un usuario que llega a la dependencia para quejarse con una actitud grosera, se encuentra de mal humor y quiere una solución inmediata. Esta persona debe recrear la escena actuando alguna situación problemática e incómoda que haya pasado o

puede inventarse; la tarea del resto de grupo es estudiar el inconveniente, comprender y orientar al usuario a que tenga un resultado satisfactorio para él y que esta solución sea beneficiosa también para la organización.

Para esto el tiempo que contarán son 15 minutos, los 5 minutos restantes se realizará un conversatorio llegando a acuerdos y a comentarios sobre los aprendizajes que dejó esta dinámica.

¿Me conoces?

Esta dinámica está diseñada con el fin de brindar un espacio para que los colaboradores se conozcan un poco más de manera divertida; para esto se necesita que cada participante tenga una hoja y un lapicero porque en ella deberá colocar tres afirmaciones verdaderas sobre su personalidad o sus habilidades profesionales y deberá colocar una falsa (esta tiene que ser creíble), cada papel debe ser anónimo.

Una vez todos hayan anotado sus características el moderador pasará por cada uno recogiendo el papel y colocándolo en una bolsa. Seguido de esto, cada participante ubicado en mesa redonda deberá coger un papel, tendrá 3 minutos para leerlo y analizar que compañero puede ser, después, cada uno tendrá la oportunidad de leer en voz alta, dar argumento porque escogió a un participante y al final deberá decir su nombre. La persona que fue nombrada deberá decir si es verdad o no, si la otra persona se equivocó tiene una segunda oportunidad una vez haya pasado el siguiente participante.

Cuando todos hayan terminado el moderador cierra la actividad con una retroalimentación de toda la actividad.



Dinámica “el globo aerostático”

La dinámica de globo aerostático es una estrategia diseñada para mejorar la toma de decisiones y para que los participantes puedan interactuar de una mejor manera.

La actividad consiste en dividir el grupo en dos, en un grupo deberán escoger cada uno un papel de la bolsa que el moderador tiene, cuyo papel contiene un rol que deberá asumir cada uno; los roles del primer grupo son los

siguientes: habitante de calle, una persona que se encuentra con efectos de sustancias psicoactivas, un ladrón de joyas, un ladrón de autos, un estafador profesional, un hacker. El segundo grupo deberá realizar lo mismo solo que los roles son distintos: médico, ingeniero, físico, psicólogo, chef, acondicionador físico.

Después de que cada integrante de los grupos tenga su rol, se plantea una situación hipotética, la cual conduce a que los participantes deban poner de acuerdo para sobrevivir. La consigna es la siguiente:

“Están viajando en un globo aerostático puesto que son los únicos sobrevivientes de un desastre natural que arrasó con la mitad del mundo, deben ir hasta la parte que no está destruida que coincidentemente es una zona desconocida. Durante su viaje notan que el globo comienza a perder aire y corre el riesgo de precipitarse. Así que la única opción es que uno abandone el globo. ¿Quién deberá dejar el globo?”

Frente a esta situación cada integrante del grupo según su rol debe defenderse y evaluar la situación con el fin de que grupalmente se llegue a una decisión unánime.

El tiempo para tomar la decisión son 8 minutos, pasado el tiempo se realiza un mesa redonda donde se exponen las respuestas, el procedimiento que hicieron para llegar a esa decisión, para esto cuentan con 10 minutos y finalmente se llega a comentarios finales sobre la actividad lo cual tomara 5 minutos.



 <p>UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</p>	CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)	CÓDIGO: AAC-BL-FR-032
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

San Juan de Pasto, 22 de junio de 2022

Biblioteca
REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.
Universidad CESMAG
Pasto

Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado “La calidad de vida laboral en los colaboradores de la subsecretaria de talento humano de la alcaldía de Pasto”, presentado por el las autoras Angie Paola Cajiao Agreda, Leidy Alexandra Maya Mora y Jesica Daniela Riascos Muñoz del Programa Académico Psicología al correo electrónico trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesor, que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita la paz y salvo respectivo.

Atentamente,



OSCAR FABIAN MARTOS GUATUSMAL
98.385.190 de Pasto
Programa de Psicología
3013790818
ofmartos@unicesmag.edu.co

 UNIVERSIDAD CESMAG <small>NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MIMEDUCACIÓN</small>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)	
Nombres y apellidos del autor: Angie Paola Cajiao Agreda	Documento de identidad: 1233194336
Correo electrónico: mfna85@hotmail.com	Número de contacto: 3153022287
Nombres y apellidos del autor: Leidy Alexandra Maya Mora	Documento de identidad: 1085313075
Correo electrónico: leidymaya402@gmail.com	Número de contacto: 3233646738
Nombres y apellidos del autor: Jesica Daniela Riascos Muñoz	Documento de identidad: 1085337064
Correo electrónico: daniriascos1300@gmail.com	Número de contacto: 3172776391
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Título del trabajo de grado: La calidad de vida laboral en los colaboradores de la subsecretaría de talento humano de la alcaldía de Pasto.	
Facultad y Programa Académico: Psicología	

En nuestra calidad de autoras) y/o titulares del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, conferimos a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- a) La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el término en el que las firmantes del presente documento conservemos la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que dejemos de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, nos comprometemos a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.
- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.

 <p>UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA Mineducación</p>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

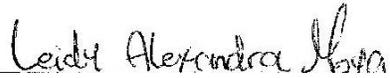
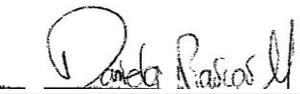
- d) Manifestamos que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndola indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizamos a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizamos a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

NOTA: En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG, por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 22 días del mes de junio del año 2022

	
Nombre del autor: Angie Paola Cajiao Agreda	Nombre del autor: Leidy Alexandra Maya Mora
	Firma del autor
Nombre del autor: Jesica Daniela Riascos Muñoz	Nombre del autor:
 Nombre del asesor: Oscar Fabián Martos Guatusmal	