

## Artículo original

CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA  
QUALITY OF WORK LIFE IN WORKERS OF A PUBLIC UNIVERSITY

Álvaro Luis Fajardo Zapata <sup>1\*</sup> <https://orcid.org/0000-0001-6067-3053>  
Yuri Lilian González Valencia <sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0001-5625-7508>  
Jenny Fabiola Hernández Niño <sup>3</sup> <https://orcid.org/0000-0003-0497-5422>

<sup>1</sup> Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá D.C., Colombia

<sup>2</sup> Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Bogotá D.C., Colombia

<sup>3</sup> Politécnico Gran Colombiano, Bogotá, D.C., Colombia

\* Correspondencia: [afajardo@areandina.edu.co](mailto:afajardo@areandina.edu.co)

**Financiación:** El proyecto fue financiado completamente por la Universidad Nacional a Distancia (UNAD), Código del proyecto: ECISAPIE022018.

## Resumen

**Introducción:** La calidad de vida en el trabajo (CVT) hace referencia a un concepto que abarca el bienestar del individuo al realizar su actividad laboral y que involucra varios aspectos como el ingreso económico, estabilidad, satisfacción laboral, y, además una armonía entre la vida personal y familiar. **Objetivo:** Caracterizar la calidad de vida en el trabajo en el personal académico y administrativo de una universidad pública. **Material y método:** Estudio descriptivo transversal orientado a caracterizar la calidad de vida en el trabajo de los funcionarios de una universidad pública a través de la aplicación del instrumento para evaluar la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO-versión corta, y que consta de 31 preguntas que evalúan siete dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador, y administración del tiempo libre. **Resultados:** Este estudio encontró que los funcionarios de la universidad manifestaron sentirse satisfechos en seis de los siete aspectos valorados. La seguridad en el trabajo mostró una valoración de moderadamente satisfechos. **Conclusiones:** Se hace necesario revisar por parte de la institución factores referidos al tipo de vinculación laboral, el desarrollo personal y los cargos dentro de la institución. Así mismo, se debe examinar la carga laboral de los funcionarios, ya que la destinación de parte del tiempo libre para actividades laborales puede afectar su calidad de vida.

**Palabras clave:** calidad de vida en el trabajo, satisfacción laboral, profesor, universidad pública

## Abstract

**Introduction:** The quality of work life (QWL) refers to a concept that encompasses the well-being of the individual when carrying out their work activity and that involves various aspects such as income, stability, job satisfaction, and a harmony between personal and family life. **Objective:** To characterize the quality of life at work in the academic and administrative staff of a public university. **Material and method:** A descriptive cross-sectional study aimed at characterizing the quality of work life of public university officials through the application of the instrument to assess the quality of life at work QWL-GOHISALO -short version, and consisting of 31 questions that evaluate seven dimensions: institutional support for work, job security, job integration, job satisfaction, well-being achieved through work, worker personal development, and free time management. **Results:** This study found that university officials said they felt satisfied in six of the seven aspects assessed. Safety at work showed an assessment of moderately satisfied. **Conclusions:** It is necessary to review by the institution factors related to the type of labor relationship, personal development, and positions within the institution. Likewise, the workload of civil servants must be examined since the allocation of part of their free time for work activities can affect their quality of life.

**Keywords:** quality of life at work, work satisfaction, professor, public university

**Recibido:** 8 de julio de 2021

**Aprobado:** 30 de octubre de 2021.

## Introducción

La calidad de vida (CV) es un concepto que hasta el momento no tiene una única definición concertada entre los diferentes actores académicos e investigadores que la han abordado, dadas las múltiples dimensiones que esta puede abarcar (salud, bienestar, calidad, etc.) y que parten de una calificación subjetiva del ser humano; sin

embargo, se han desarrollado varios abordajes a partir del concepto de salud establecido por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la cual la establece como la «percepción del individuo de su posición en la vida en el contexto de la cultura y sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones».<sup>(1)</sup>

En consecuencia, la calidad de vida abarca algunos

aspectos básicos, que pueden partir desde un enfoque económico (capacidad adquisitiva de las personas), hasta las condiciones y estilo de vida, satisfacción personal, familiar y laboral; sin embargo, es ineludible que este es un concepto multidimensional basado en una percepción individual y que existe una relación estrecha entre este y el proceso salud-enfermedad; en este sentido surge un abordaje específico de este fenómeno conocido como calidad de vida relacionado con salud (CVRS). Por consiguiente, la calidad relacionada con salud hace referencia a las condiciones de salud, y como estas influyen en la calidad de vida global de los individuos, además contempla factores como la cultura, las condiciones socio-demográficas, comportamientos saludables, entre otros aspectos, que influyen en el estado de salud (física, mental, emocional y social) de cada individuo.<sup>(2)</sup>

Por otro lado, se han establecido otros tipos de interrelaciones partiendo del concepto de CV, entre estas el de CVRS, calidad de vida profesional y de forma más reciente el de la calidad de vida en el trabajo (CVT). La CVT desde una perspectiva humanista surge como crítica a los enfoques economicistas centrados únicamente en el bienestar material del trabajador a partir de la eficiente producción de la organización o empresa; sin embargo, el reciente estudio del concepto de CVT ha logrado establecer que este abarca no solamente las condiciones objetivas relacionadas con los ingresos salariales y los bienes materiales, sino que a estos se suman los aspectos de percepción subjetiva (satisfacción, felicidad, estado de ánimo, compromiso) y los aspectos individuales como personalidad, características psicológicas, sociales y cognitivas, entre otros.<sup>(3-6)</sup>

En consecuencia, la evolución del concepto de CVT corresponde a la evolución que se ha dado en torno al concepto de CV, aunado al de trabajo, que no tiene que ver únicamente con el abordaje de la persona dentro del ambiente laboral, sino también fuera de él, es decir, incluye el conjunto de aspectos singulares propios de cada trabajador, así como sus condiciones extra-laborales, lo que es conocido como el concepto y estudio de las condiciones de trabajo. De lo anterior se infiere que, la calidad de vida en el trabajo se establece cuando el trabajador logra bienestar y satisfacción al realizar su actividad laboral, e involucra de forma efectiva su vida extra-laboral, y, además, ve cubiertas sus necesidades personales, encuentra seguridad y apoyo institucional. Sin embargo, es bueno resaltar que algunas veces las exigencias de las empresas y la misma autoexigencia de los individuos (metas, horas extras, intensidad del trabajo, etc.), más allá de las obligaciones contractuales, genera una percepción de temor e inestabilidad y la sensación de vulnerabilidad y frustración, lo cual menoscaba la calidad de vida en el trabajo. Es por ello por lo que la garantía del respeto de los derechos laborales genera en el trabajador un equilibrio, el cual se verá reflejado en una mayor productividad.<sup>(7-11)</sup>

La calidad de vida laboral es tema poco explorado a nivel mundial y local. Se han documentado algunos estudios en diferentes contextos y con diversos objetivos. Así, por ejemplo, en Chile, *Pérez et al*<sup>(12)</sup>, en un estudio que tuvo por objetivo determinar si la satisfacción laboral y el síndrome de *burnout* estaban asociados con la calidad de vida en el trabajo en una organización pública de salud, encontraron que esta relación resultó significativa, evidenciando una dirección directa con la realización personal, e inversa con el agotamiento emocional y la despersonalización. Igualmente, *García et al*<sup>(13)</sup>, en Ecuador, analizaron la relación de la calidad de vida en el trabajo con los síntomas del estrés en personal administrativo de una universidad pública, encontrando que el 76 % de los trabajadores advirtieron la presencia de síntomas fisiológicos de estrés en niveles medio, alto y muy alto. A su vez, los síntomas de comportamiento social, intelectual, laboral y psico-emocional presentaron niveles bajos de estrés. De acuerdo con los autores, más de la mitad de la población estudiada era vulnerable para el desequilibrio en la calidad de vida en el trabajo. También, *Peñaherrera et al*<sup>(14)</sup>, en Argentina, en un estudio sobre percepción de la calidad de vida laboral en docentes universitarios, encontraron una puntuación por debajo de la media al apoyo directivo, mientras que la motivación intrínseca se destacó entre las puntuaciones más altas según la percepción de los encuestados. En ese mismo sentido, *Palacios et al*<sup>(15)</sup>, en México, en una investigación que tuvo por objetivo identificar condiciones de trabajo en académicos universitarios y su relación con la prevalencia del estrés, observaron que, quienes realizan su trabajo en condiciones más precarias, tienen mayor probabilidad de presentar estrés y desarrollar enfermedades. También en México, *Saldaña, et al*<sup>(16)</sup>, en México, analizaron la relación entre el bienestar psicológico, el estrés y los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral en un grupo de trabajadores de una institución gubernamental, y encontraron que los factores de riesgo psicosocial con mayor presencia fueron la falta de control y autonomía sobre el trabajo, la carga de trabajo, las condiciones en el ambiente de trabajo y una limitada o inexistente capacitación. Por otra parte, *Luna et al*<sup>(8)</sup>, en un estudio en la industria manufacturera y cuyo propósito fue evaluar la percepción de los trabajadores sobre los factores psicosociales, encontraron que el 84,9 % del personal que participó en el estudio mostró una percepción muy buena y buena para factores individuales, mientras que para el contenido de trabajo fue del 55,2 %, y para contexto del trabajo el 40,2 %. El estudio concluye que es necesario implementar acciones de mejora.

De la misma manera, un informe del Banco de la República de Colombia<sup>(17)</sup> sobre la calidad del trabajo, concluyó que este es de baja calidad, sin que se observen grandes diferencias por género. De acuerdo con esta entidad, la calidad del trabajo es mucho mejor para los

trabajadores con altos niveles educativos y que están empleados en grandes empresas. En esa misma línea, Zapata et al<sup>(5)</sup>, en Colombia, evaluaron la percepción de la CVT de los funcionarios del área de seguridad y vigilancia de una universidad y encontraron que de las siete dimensiones consideradas, la seguridad en el trabajo contribuyó de manera positiva a la CVT; las dimensiones: soporte institucional, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo e integración al puesto de trabajo contribuyeron medianamente a una percepción positiva de la calidad de vida laboral, mientras el desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre puntuaron bajo, contribuyendo de manera negativa a dicha percepción. También en Colombia, Vásquez et al<sup>(4)</sup>, en un estudio exploratorio sobre la calidad de vida laboral del personal en una empresa lechera, evidenciaron que dicha percepción fue positiva, destacando dimensiones como la integración al puesto de trabajo, el bienestar y desarrollo personal. Los riesgos laborales por la baja capacitación y por la falta de control médico afectaron negativamente esta percepción. Así mismo, Toscano et al<sup>(3)</sup>, en Colombia, exploraron la relación funcional entre el *engagement* y la calidad de vida en el trabajo, encontrando que, las puntuaciones medias de las distintas dimensiones estaban por encima del 50 %, lo que permitió evidenciar que, en general, los empleados de la organización percibían muy buenas condiciones de calidad de vida en el trabajo. Las dimensiones con mayor carga fueron las relacionadas con aspectos personales, con aspectos del contexto de trabajo e institucional y las relacionadas con condiciones de justicia y equidad. Por otra parte, Suescún et al<sup>(18)</sup> evaluaron la calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa social del Estado en Colombia y encontraron que, para la seguridad en el trabajo el 70,3 % de los participantes estaban satisfechos; el 41,8 % refirió integración al puesto de trabajo; el 44 % satisfacción por la labor desempeñada; así mismo, el bienestar y el desarrollo personal alcanzaron un 49,4 %; finalmente la dimensión administración del tiempo libre presentó vulnerabilidad, ya que solo puntuó un 18,7 %.

Sumado a lo anterior, en Colombia, Gómez et al<sup>(19)</sup>, en un estudio en el que participaron 302 profesores universitarios y cuyo propósito fue identificar factores de riesgo psicosocial ocupacional y establecer si estaban asociados con los diversos indicadores de malestar psicológico, evidenciaron que la inseguridad laboral, las excesivas exigencias laborales y la alta carga de trabajo fueron los principales factores psicosociales laborales generadores de estrés. Quienes más percibieron altas demandas y carga de trabajo fueron también quienes más reportaron malestar, tales como ansiedad, síntomas psicósomáticos y desajuste social. Las demandas, exigencias y esfuerzos laborales fueron percibidos como más altos por parte de los profesores más jóvenes. De igual manera, en Colombia Ahumada et al<sup>(20)</sup> encontra-

ron que los trabajadores de la universidad Minuto de Dios experimentaron satisfacción y motivación en su lugar de trabajo, lo que se vio reflejado en el desempeño, a pesar de que la estructura jerárquica de la institución no permitía en cierta medida el desarrollo de las actividades. El estudio concluyó que era importante reconocer que, si bien la organización contaba con niveles moderados de bienestar en sus colaboradores, las características del modelo educativo semipresencial y la jornada nocturna no permitían desarrollar estrategias para demostrar el interés de la organización en aspectos individuales de los trabajadores y enfocarse en la calidad de vida de estos.

Del mismo modo, González et al<sup>(21)</sup>, al evaluar la percepción de calidad de vida de trabajadores de una institución universitaria colombiana, encontraron que 38 % de los encuestados consideraron que existía mucha carga laboral; el 34 % señaló que existía bastante motivación intrínseca; el 10 % consideró que no había motivación; mientras que el 44 % de los participantes indicó que existía un fuerte apoyo directivo. Igualmente Télpiz<sup>(22)</sup>, en una de tesis de grado identificó la extensión de la actividad laboral en el tiempo libre y su relación potencial con las manifestaciones de salud en docentes de la Universidad Nacional de Colombia, encontrando que el 84 % de ellos trabajaba más de 44 horas a la semana y el 73 % lo realizaba de forma habitual, lo anterior, aparentemente influenciado por condiciones de la organización, de la tarea y la carga mental. Además, manifiesta que eso podía afectar la salud y la satisfacción sobre el trabajo y generar agotamiento emocional. Así mismo, Restrepo et al<sup>(23)</sup>, también en Colombia, en una investigación que tuvo por objetivo evaluar las percepciones del entorno laboral de los profesores en una universidad pública, encontraron que el 15,6 % de los docentes manifestó que las condiciones de trabajo eran medianamente inconvenientes, mientras que 67,4 % consideró que eran buenas y 13,5 % muy buenas. Con respecto a las variables clima social de trabajo referido al compañerismo, relaciones con la dirección, apoyo de los jefes y reconocimiento, los docentes consideraron que eran buenas en términos generales.

## Material y método

Estudio de tipo descriptivo transversal orientado a caracterizar la calidad de vida en el trabajo de los funcionarios académicos y administrativos de una universidad pública. El universo correspondió a 2 770 personas, de las cuales 493 no consintieron participar. De los 2 277, 2 109 fueron profesores, 155 administrativos y 13 directivos. Se aplicó el instrumento para evaluar la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO -versión corta, y que consta de 31 preguntas que evalúan siete dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo perso-

nal del trabajador, y administración del tiempo libre. Dicho instrumento fue validado por Pando *et al.*<sup>(24)</sup> El coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0,911. El diligenciamiento se realizó mediante el correo electrónico, previa firma el consentimiento informado. Para la elaboración de la investigación se realizó un estudio de frecuencias y determinación de prevalencias mediante un análisis univariado, se planteó una asociación estadística únicamente con el ánimo de profundizar un poco más en los hallazgos obtenidos y se aplicó la prueba Chi cuadrado. El manejo de la información fue anónimo y confidencial. No se realizó ninguna intervención durante el desarrollo del estudio y los análisis se realizaron en Epiinfo 7.

Las variables investigadas fueron: edad, género, lugar de residencia, rango salarial, posición en el hogar, personas a cargo, tenencia de vivienda, tiempo empleado para ir a laborar, cargo desempeñado, tipo de vinculación, antigüedad, tiempo extra dedicado a la actividad laboral y, además, las siete dimensiones propias del estudio: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador, y administración del tiempo libre. Se consideraron como criterios de inclusión: ser trabajador de la universidad con cualquier modalidad de contrato y dedicación, tener un tiempo mínimo seis meses de laborar en la institución; como criterios de exclusión se tuvieron en cuenta: no ser trabajador de la universidad y no firmar el consentimiento informado.

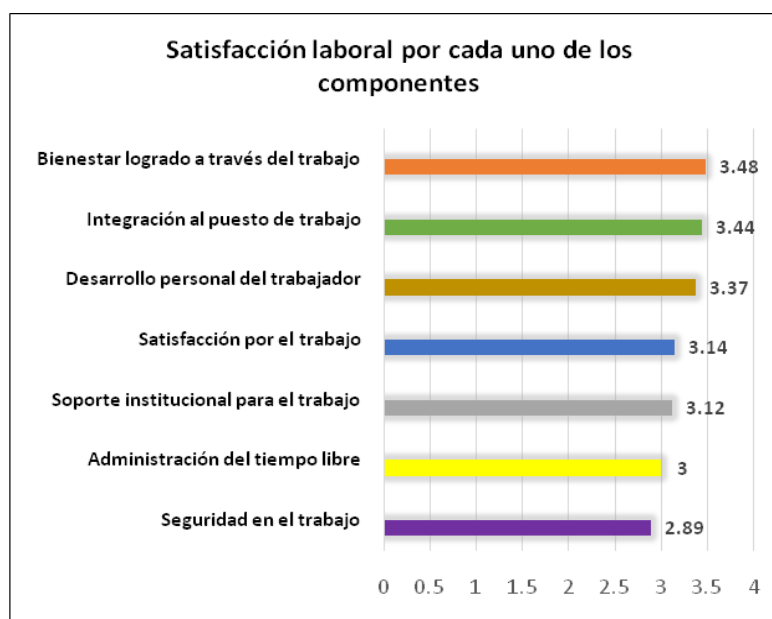
## Resultados

Los 2 277 funcionarios que participaron en el estudio correspondieron al 82 % del total de la población de los funcionarios de la institución. La edad mínima fue de 32 años y la máxima de 65 años; el promedio de edad fue de 47,7 años; una desviación estándar de 9,99 años. La moda correspondió a 35 años y la mediana a 47 años. Del total de participantes, el 49 % (1 117) correspondió a mujeres y el 51 % (1 160) a hombres. El 92,6 % (2 109) de los participantes en el estudio eran docentes, un 6,8 % (155) administrativos y un 0,6 % (13) directivos. En cuanto a la formación, el 47,1 % (1 072) tenían formación en maestría, un 29 % (661) especialistas; un 13,3 % (303) pregrado; 6,4 % (146) doctorado; un 0,8 % (17) postdoctorado; un 1,5 % (34) eran técnicos/tecnólogos y un 0,1 % (3) bachilleres.

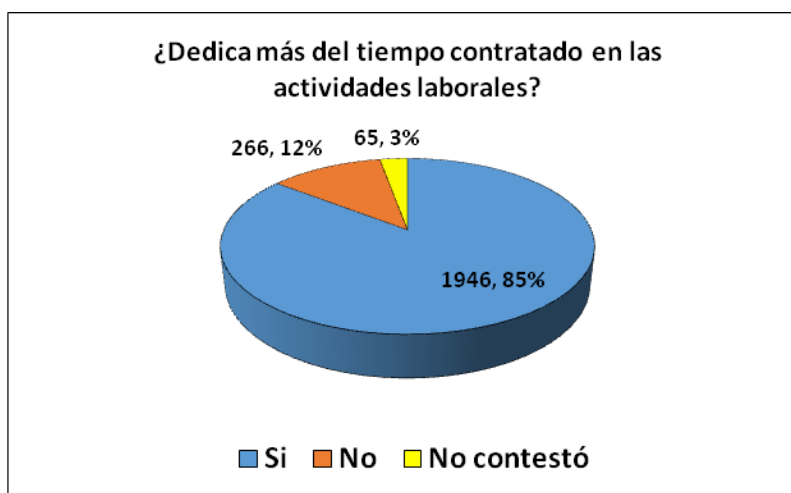
Así mismo, el 0,7 % (15) de los participantes tenían entre 18 y 22 años; el 7,95 % (180) entre 23 y 27 años; el 18,6 % (424) entre 28 y 32 años; el 20,7 % (470) entre 33 y 37 años; el 19,3 % (439) entre 38 y 42 años; el 13,8 % (315) entre 43 y 47 años; el 9,1 % (208) entre 48 y 52 años; y finalmente el 9,9 % (226) más de 53 años. De estos, el 4 % (98) manifestaron que vivían en el área rural, mientras que el 96 % (2 179) en el área urbana.

El 40,6 % (925) de los participantes en el estudio manifestó que empleaban más de una hora para ir a la laborar y el 80,8 % (1 840) que estaba vinculado a la universidad mediante contrato a término fijo, un 12,6 % (285) mediante prestación de servicios, un 6,25 % (142) a término indefinido y un 0,4 % mediante convenio. En cuanto a la antigüedad en la institución, el 39,8 % (908) manifestó tener entre 1 a 5 años; un 24,6 % (560) menos de un año; 11,6 % (384) entre 6 a 10 años; un 11,2 % (254) entre 11 a 15 años; un 3 % (68) entre 16 a 20 años; un 2,5 % (57) más de 20 años.

**Figura 1**  
Síntesis de los resultados



**Figura 2**  
**Tiempo extra dedicado a la actividad laboral**



### Interpretación de las dimensiones

La primera dimensión, que es soporte institucional para el trabajo y que agrupa los aspectos relacionados con el nivel de satisfacción con respecto al proceso que se tiene para supervisar el trabajo, el grado de satisfacción con respecto al trato recibido, las indicaciones acerca de cómo se debe realizar el trabajo, la retroalimentación recibida por parte de compañeros y superiores y el reconocimiento de los esfuerzos con oportunidades de promoción, así como la libertad de expresar las opiniones, mostró una escala valorativa de 3,12 puntos, lo que indica que los funcionarios de universidad se encuentran satisfechos con el soporte que genera la institución para el desarrollo del trabajo. El aspecto mejor valorado por los participantes en el estudio fue el grado de satisfacción que reciben por parte de sus superiores.

La segunda dimensión, que es seguridad en el trabajo, fue la que mostró el nivel más bajo con 2,89 puntos, lo que indica que los funcionarios se encuentran moderadamente satisfechos con la seguridad que encuentran en su trabajo. Esta dimensión agrupa los aspectos relacionados con la satisfacción en cuanto a la remuneración económica, la capacitación, los insumos para las actividades y las condiciones físicas que brinda la institución. Este último aspecto fue el que más bajo puntuó con relación a los otros tres ítems. El aspecto que mejor puntuó fue el referido a recibir en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de las actividades laborales, y el que menor puntuación recibió fue el referente a las condiciones físicas del área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).

La tercera dimensión, que es la integración al puesto de trabajo, agrupa los aspectos relacionados con el grado

de satisfacción que se siente del trabajo y con los compañeros, el respeto por los derechos laborales y los mecanismos para quitar los obstáculos identificados en el logro de objetivos, mostró una escala valorativa de 3,44 puntos, lo que indica que los funcionarios se encontraban satisfechos con la integración al puesto de trabajo. En términos generales, todos los aspectos de este ítem fueron bien valorados por los funcionarios.

La cuarta, que es la satisfacción por el trabajo, que agrupa la forma de contratación, la satisfacción de trabajar en la empresa, la satisfacción con relación a las funciones que desempeña, la satisfacción por el uso de habilidades y potenciales, al reconocimiento que se recibe por otras personas por el trabajo desarrollado y el grado de satisfacción ante el desempeño como profesional en el trabajo, mostró una escala valorativa de 3,14 puntos, lo que indica que los funcionarios se encontraban satisfechos por el trabajo desempeñado. El aspecto mejor que puntuó fue la del grado de satisfacción ante el desempeño como profesional en este trabajo; y la que mostró la valoración más baja fue el de la forma de contratación.

La quinta dimensión correspondió al bienestar logrado a través del trabajo; aquí se reúnen aspectos como la calidad de los servicios básicos de la vivienda, la utilidad del trabajo desarrollado para otras personas, las capacidades mentales y físicas íntegras, el consumo de alimentos con cantidad y calidad, la buena imagen de la universidad y el logro de satisfactores personales se han alcanzado por el al trabajo en la empresa. Esta dimensión mostró una escala valorativa de 3,48 puntos, lo que indica que los funcionarios se mostraron satisfechos con el bienestar logrado a través del trabajo. Esta dimensión fue la que mejor puntuó de todas las dimensiones y todos los aspectos fueron bien calificados.

La sexta dimensión, que agrupa los aspectos relacionados con el desarrollo de las potencialidades en el trabajo, el cuidado y conservación de la integralidad de las funciones físicas y mentales, tuvo una puntuación de 3,37, lo que indica que los participantes en el estudio se encontraban satisfechos con el desarrollo personal dentro de la universidad. Todos los aspectos fueron bien valorados por los funcionarios.

La séptima y última que corresponde a la administración del tiempo libre y que agrupa los aspectos referentes al cumplimiento de las actividades con el tiempo libre del trabajador, y las actividades propias del cuidado de la familia, mostró un puntaje de 3,0, lo que, si bien muestra satisfacción, también indica que probablemente ya hay inconformidades, al ubicarse tan cerca de moderadamente satisfechos.

El estudio mostró asociación entre el bienestar logrado a través del trabajo y la escolaridad ( $p = 0$ ); el rango salarial ( $p = 0,02$ ); y el tipo de vinculación laboral ( $p = 0,019$ ). Así mismo, entre el desarrollo personal y escolaridad ( $p = 0$ ); cargo desempeñado en la universidad ( $p = 0,0054$ ); y la destinación de más horas laborales de las contratadas a la semana para realizar actividades laborales ( $p = 0,0025$ ). También entre la administración del tiempo libre y el tiempo empleado en el desplazamiento del hogar al trabajo y viceversa ( $p = 0,0002$ ); y la destinación de más horas laborales de las contratadas a la semana para realizar actividades laborales ( $p = 0$ ). Finalmente, entre la antigüedad en la institución y la seguridad en el trabajo ( $p = 0,0091$ ) y la satisfacción por el trabajo ( $p = 0,0056$ ).

## Discusión

Es importante resaltar que no se encuentran muchos estudios sobre satisfacción laboral en funcionarios de universidades; sin embargo, los hallazgos del presente están por encima de los reportados por *García et al*<sup>(13)</sup> en Ecuador, quienes al analizar la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo de una universidad pública, encontraron que más de la mitad de la población participante estaba en riesgo de desequilibrio emocional, y el 76 % de los trabajadores advirtió la presencia de síntomas fisiológicos de estrés en niveles medio, alto y muy alto. También son superiores a los reportados por *Peñaherrera et al*<sup>(14)</sup> en Argentina, quienes, en una investigación en docentes, encontraron una puntuación por debajo de la media al apoyo directivo, mientras que la motivación intrínseca se destacó entre las puntuaciones más altas. De igual manera, a los de *Saldaña et al*<sup>(16)</sup> en México, quienes en trabajadores de una institución gubernamental encontraron que los factores de riesgo psicosocial con mayor presencia fueron la falta de control y autonomía sobre el trabajo, la carga laboral, las condiciones en el ambiente de trabajo y una limitada o inexistente capacitación. Así mismo, están por encima de los de *Gómez et al*<sup>(19)</sup>, quienes evidenciaron que la

inseguridad, excesivas exigencias laborales y una alta carga de trabajo fueron los principales factores psicosociales generadores de estrés. Igualmente, a los resultados reportados por *González et al*<sup>(21)</sup>, quienes, en una institución universitaria, encontraron que 38 % de los encuestados consideraron que había bastante carga laboral; el 34 % señaló que existía bastante motivación intrínseca; solo el 10 % consideró que no había motivación.

Por otra parte, los resultados de esta investigación coinciden con los de *Luna et al*<sup>(8)</sup>, quienes en un estudio en la industria manufacturera encontraron que el 84,9 % del personal que participó mostró una percepción muy buena y buena para factores individuales. También con los de *Zapata et al*<sup>(5)</sup>, quienes en funcionarios de una universidad reportaron que de las siete dimensiones consideradas, la seguridad en el trabajo contribuyó de manera positiva a la calidad de vida laboral; las dimensiones: soporte institucional, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo e integración al puesto de trabajo contribuyeron medianamente a una percepción positiva de la calidad de vida en el trabajo. De igual forma coinciden de *Toscano et al*<sup>(3)</sup>, quienes en su estudio encontraron que las puntuaciones medias de las distintas dimensiones estaban por encima del 50 %, lo que permitió evidenciar que, en general, los empleados de la organización percibían muy buenas condiciones de calidad de vida en el trabajo. Así mismo, coinciden con los de *Suescún et al*<sup>(18)</sup>, quienes en una Empresa Social del Estado encontraron que para la seguridad en el trabajo, el 70,3 % de los participantes se encontraban satisfechos. Los resultados también coinciden con los de *Restrepo et al*<sup>(23)</sup>, quienes, en una investigación llevada a cabo en una universidad pública, encontraron que el 67 % de los docentes consideraron que las condiciones de trabajo eran buenas y 13,5 % las consideró muy buenas. Así mismo, esta investigación encontró asociación entre la carga laboral y el tiempo libre del cual disponen quienes trabajan en la universidad, resultados que coinciden con los de *Télpiz*<sup>(22)</sup>, quien, en una tesis de grado, encontró que el 84 % de los docentes de una universidad pública trabajan más de 44 horas a la semana y el 73 % lo realiza de forma habitual.

En síntesis apretada, y como se planteó anteriormente, no existen muchas investigaciones sobre el tema en Colombia, ni aun a nivel internacional; es por ello por lo que este estudio pretende aportar en todos los aspectos sobre la calidad de vida de los trabajadores en instituciones educativas, como elemento esencial para el mejoramiento de los procesos organizativos, para mejorar la convivencia, lograr una mayor productividad y mejorar la convivencia laboral.

En cuanto a la calidad de vida a nivel laboral, son varios los aspectos que es necesario tomar en consideración al realizar la evaluación de la satisfacción de los trabajadores, ya que muchos de los aspectos que se valoran dependen de variables que abarcan desde lo laboral hasta lo familiar y pueden influir en el estado emocional y social de los trabajadores. Es de

anotar que, el estudio encontró que los funcionarios que participaron manifestaron sentirse satisfechos en seis de los siete aspectos valorados: soporte institucional para el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre. La seguridad en el trabajo mostró una valoración moderada, y dentro de esta, las condiciones físicas en el área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) fueron las que tuvieron el puntaje más bajo. Lo anterior evidenció que es necesario evaluar este aspecto por parte de las directivas de la universidad, a fin de implementar las mejoras necesarias, ya que están generando algún tipo de inconformidad. Es importante resaltar en la dimensión que tiene que ver con las actividades con el tiempo libre del trabajador, que, si bien muestra satisfacción, muy posiblemente se estén presentando inconformidades que es necesario atender.

Es de anotar que esta investigación encontró asociación entre varios de los aspectos evaluados y que se hace necesario reforzar por parte de la universidad aspectos tales como los referidos al tipo de vinculación laboral, el desarrollo personal, los cargos dentro de la institución, la destinación de muchas más horas a las contratadas con la universidad para la ejecución de las labores, y por último la administración del tiempo libre de los trabajadores.

Así mismo, es importante resaltar que esta investigación presentó limitaciones en cuanto al tamaño poblacional, ya que no todos los funcionarios participaron en el estudio, y, además, el hecho incluir trabajadores que tuvieran menos de un año de vinculación con la institución, pudo generar un sesgo en la percepción, ya que estos trabajadores posiblemente no tuvieran una concepción precisa de las condiciones laborales.

Finalmente, es importante para futuros estudios sobre percepción laboral que se lleven a cabo en instituciones universitarias separen las diversas poblaciones de funcionarios, es decir, que se lleve a cabo solo entre profesores o solo entre administrativos, ya que la percepción de satisfacción laboral puede variar entre un grupo u otro por tener expectativas laborales diferentes.

## Agradecimientos

Los autores del estudio expresan sus agradecimientos a los funcionarios: profesores, administrativos y directivos de la Universidad Nacional a Distancia (UNAD).

## Bibliografía

1. World Health Organization, OMS. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. *Social Science and Medicine*. 1995. [Internet] [acceso 06/07/2021];41(10):1403-09. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S027795369500112K>.
2. Razo AM, Díaz CR, López GMP. Percepción del estado de salud y la calidad de vida en personas jóvenes, maduras y mayores. *Rev CONAMED*. 2018. [Internet] [acceso 05/07/2021];23(2):58-65. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/COMPLETOS/conamed/2018/con182.pdf#page=8>.
3. Toscano CA, Vesga JJ, Avendaño BL. Quality of life at work and its relationship with engagement. *Acta Colombiana de Psicología*. 2020. [Internet] [acceso 04/07/2021];23(1):128-37. Disponible en: <file:///C:/Users/Familia%20Fajardo/Downloads/3134-Texto%20del%20art%20C3%ADculo-19282-1-10-20200116.pdf>.
4. Vásquez C, Barrios D, Cerón MF. Estudio exploratorio de la calidad de vida en el trabajo de ordeñadores de sistemas de producción de leche. *Arch Zootec*. 2018. [Internet] [acceso 04/07/2021];67(258):228-33. Disponible en: [file:///C:/Users/Familia%20Fajardo/Downloads/documento%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Familia%20Fajardo/Downloads/documento%20(4).pdf).
5. Zapata MP, David L, Espinal L, Marín J, Rodríguez J. Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. *Med Segur Trab*. 2017. [Internet] [acceso 04/07/2021]; 63(248):235-44. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v63n248/0465-546X-mesetra-63-248-00235.pdf>.
6. Rivera K, Tarride MI, León F. El bienestar en el trabajo como una estrategia organizacional. *Revista Salud y Bienestar Colectivo*. 2019. [Internet] [acceso 01/06/2021];4:06-23. Disponible en: <http://bkp.revistasaludybienestarcolectivo.com/galler/1%20rev%20n%204%202019enejunio2919%20rev%20sal%20y%20bien.pdf>.
7. Romero CH, Beleño R, Ucros M, Echeverría A, Lasprilla, S. Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Rev. Enfermería Actual en Costa Rica*. 2016. [Internet] [acceso 01/06/2021];31,1-15. Disponible en: <file:///C:/Users/Familia%20Fajardo/Downloads/Dialnet-FactoresDeRiesgosPsicosocialesExtralaboralesEnPers-5571655.pdf>.
8. Luna E, Anaya A, Ramírez E. Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudios de Psicología*. 2019. [Internet] [acceso 02/06/2021];36. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/336127984\\_Diagno](https://www.researchgate.net/publication/336127984_Diagno)

- [sti-co de las percepciones de los factores de riesgo psicosis en el trabajo del personal de una industria manufacturera.](#)
9. Rubio S, Gómez R. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. 2018. [Internet] [acceso 02/06/2021];8(2):54-5. Disponible en: [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/5427/4869](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/5427/4869).
  10. Moreira A, Lucca S. Factores psicosociales y Síndrome de Burnout entre los profesionales de servicios de salud mental. Revista Latinoamericana de Enfermagem. 2020. [Internet] [acceso 08/06/2021];28:1-11. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Qvm6b5FzSBCXTLLSsfTpRVd/?lang=es>.
  11. Patlán J. Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. Ciencia Ergo Sum. 2016. [Internet] [acceso 09/06/2021];23(2):121-33. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/>.
  12. Pérez D, Zurita R. Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile. Salud y Sociedad. 2014. [Internet] [acceso 15/06/2021];5(2):172-80. Disponible en: <https://revistas.ucn.cl/index.php/saludysociedad/article/view/894>.
  13. García M, González R, Aldrete M, Acosta M, León S. Relación entre calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés en el personal administrativo universitario. Ciencia y Trabajo. 2014. [Internet] [acceso 20/06/2021];16(50):97-102. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492014000200007](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200007).
  14. Peñaherrera F, Cárdenas J, Cedillo M. Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios. Universidad, Ciencia y Tecnología. 2015. [Internet] [acceso 22/06/2021];19(77):166-73. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-48212015000400003](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212015000400003).
  15. Palacios M, Montes de Oca V. Condiciones de trabajo y estrés en académicos universitarios. Cienc y Trab. 2017. [Internet] [acceso 24/06/2021];19(58):49-53. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000100049](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100049).
  16. Saldaña C, Polo J, Gutiérrez O, Madrigal B. Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. Revista de Ciencias Sociales. 2020. [Internet] [acceso 25/06/2021]; 26(1):25-37. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384403>.
  17. Gómez M, Galvis L, Royuela V. Banco de la República de Colombia. Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional. 2015. [Internet] [acceso 25/06/2021]. Disponible en: [https://www.banrep.gov.co/docum/Lectura\\_finanzas/pdf/dtser\\_230.pdf](https://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/dtser_230.pdf).
  18. Suescún S, Sarmiento G, Álvarez L, Lugo, M. Calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa social del Estado de Tunja, Colombia. Rev. Méd. 2016. [Internet] [acceso 26/06/2021];22 (1):14-7. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-06672016000100003&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-06672016000100003&script=sci_abstract&tlng=es).
  19. Gómez V, Perilla L, Hermosa A. Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. Universitas Psychologica. 2019. [Internet] [acceso 27/06/2021];18(3). Disponible en: [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-3%20\(2019\)/64760701016/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-3%20(2019)/64760701016/).
  20. Ahumada Y, Alvarado J, Morillo D. Bienestar laboral y calidad de vida de los colaboradores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Boletín informativo CEI. 2018. [Internet] [acceso 29/06/2021];5(2). Disponible en: <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1675/1711>.
  21. González G, Caballero M, Peralta O, Del Toro M. Percepción de calidad de vida de trabajadores de una institución universitaria colombiana. Revista Cubana de Enfermería. 2019. [Internet] [acceso 29/06/2021];35(1). Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1647/412>.
  22. Télpiz S. Extensión de la actividad laboral y potenciales manifestaciones de salud, en docentes de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá (tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia. 2014. [Internet] [acceso 30/06/2021]. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/52667>.
  23. Restrepo F, López A. Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. Cuadernos de Administración. 2013. [Internet] [acceso 02/07/2021];29(49):55-63. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-46452013000100007&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-46452013000100007&script=sci_abstract&tlng=es).
  24. Pando M, González R, Aranda C, Elizalde F. Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo «CVT-GOHISALO» (versión breve). Salud Uninorte. 2018. [Internet] [acceso 04/07/2021];34(1):68-75. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0120-55522018000100068&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-55522018000100068&lng=en&nrm=iso&tlng=es)



---

## Conflictos de intereses


Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

## Contribución de los autores

- Álvaro Luis Fajardo Zapata. Administración del proyecto, conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, validación, visualización, redacción del borrador original y redacción, revisión y edición.
- Yuri Lilian González Valencia. Administración del proyecto, conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, validación, visualización, redacción del borrador original y redacción, revisión y edición.
- Jenny Fabiola Hernández Niño. Administración del proyecto, conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, validación, visualización, redacción del borrador original y redacción, revisión y edición.

**Copyright © 2022:** Álvaro Luis Fajardo Zapata, Yuri Lilian González Valencia y Jenny Fabiola Hernández Niño

## Licencia creative commons

	Este artículo de la <a href="#">Revista Cubana de Salud y Trabajo</a> está bajo una licencia <a href="#">Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)</a> . Esta licencia permite el uso, distribución y reproducción del artículo en cualquier medio o formato, siempre y cuando se otorgue el crédito correspondiente al autor del artículo y al medio en que se publica, en este caso <a href="#">Revista Cubana de Salud y Trabajo</a> .
--	--