



doi: 10.4321/s0465-546x2021000400002

Artículo original

Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia

Quality of work life in employees of beverage distribution company in Santander, Colombia

Andrea Carolina Rojas-Torres^{1,2} 0000-0002-5227-6995

Diana Carolina Tiga-Loza¹ 0000-0002-0089-2067

Wilber Bello-Pinto¹ 0000-0002-8140-0641

¹Universidad Manuela Beltrán, Bucaramanga, Colombia

²Murcia y Arenas-Gestión Integral del Riesgo, Bucaramanga, Colombia.

Correspondencia

Diana Carolina Tiga Loza
caritotiga@hotmail.com

Recibido: 28.10.2021

Aceptado: 23.12.2021

Publicado: 30.12.2021

Contribuciones de autoría

Todos los autores contribuyeron de manera igualitaria en la realización de esta investigación y la escritura del artículo.

Financiación

Este trabajo contó con el financiamiento de la Universidad Manuela Beltrán-seccinal Bucaramanga.

Conflicto de intereses

Se señala la no existencia de conflicto de intereses para los autores del presente artículo.

Agradecimientos

Agradecimientos a la coordinación de investigaciones y cuerpo docente de postgrados del área de seguridad y salud en el trabajo de la Universidad Manuela Beltrán en especial a Lizzeth Ladino Hernández y al profesor Javier Reyes Neira por su colaboración en la revisión lingüística del instrumento. A la gerencia de la distribuidora de bebidas en Santander representada por Gladys León Ramírez, y Jorge Aristondo.

Cómo citar este trabajo

Rojas-Torres AC, Tiga-Loza DC, Bello-Pinto W. Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. Med Segur Trab (Internet). 2021;67(265):253-265. doi: 10.4321/s0465-546x2021000400002

BY-NC-SA 4.0

Resumen

Introducción: Es deber de las organizaciones preocuparse por el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Evaluar la calidad de vida laboral puede indicar cómo el empleo cubre las necesidades de seguridad, satisfacción, bienestar y desarrollo personal/laboral del trabajador.

Método: estudio transversal en 122 trabajadores con labores de conducción de vehículos, cargue/descargue, entrega/recepción de mercancía y dinero, seleccionados a conveniencia en una empresa distribuidora de bebidas. La calidad de vida laboral se evaluó mediante CVT-GOHISALO y se exploró su relación con variables sociodemográficas y laborales.

Resultados: se encontró un alto nivel de satisfacción en el soporte institucional para el trabajo y la seguridad en el trabajo, un nivel medio en la integración al puesto y el desarrollo personal, un nivel bajo en la satisfacción a través del trabajo y un nivel de satisfacción en riesgo en el bienestar logrado y la administración del tiempo libre. La calidad de vida laboral se relacionó con el número de horas y días trabajados, también con la antigüedad en las dimensiones de integración al puesto y seguridad en el trabajo; el nivel educativo, la jornada laboral, las pausas activas y el cargo se relacionaron con todas las dimensiones excepto con soporte institucional y administración del tiempo libre.

Conclusiones: La calidad de vida laboral fue valorada por cómo el empleador brinda los elementos e indicaciones necesarias para realizar el trabajo; pero con deficiencias en el bienestar y el manejo del tiempo. La calidad de vida fue más baja en trabajadores con secundaria, que laboran más días/horas y en la jornada diurna, tienen mayor antigüedad, son conductores y no realizan pausas activas.

Palabras clave: Calidad de Vida; Satisfacción en el Trabajo; Equilibrio entre Vida Personal y Laboral.

Abstract

Introduction: Organizations have to care about the physical, mental, and social well-being of their workers. The evaluation of the quality of work-life indicates how the job responds to the needs of safety, satisfaction, well-being, and personal and professional development of the worker.

Method: a cross-sectional study in 122 workers with occupations of driving vehicles, loading, unloading, delivering merchandise, and receiving money, selected at convenience in a beverage distribution company. We evaluate the quality of work-life using CVT-GOHISALO and we expose its relationship with sociodemographic and work variables using Pearson's correlation coefficient and Student's T-test and ANOVA.

Results: We found a high level of satisfaction in institutional support for work and job security, a medium level in job integration and personal development, a low level of job satisfaction, and a level of satisfaction at risk in well-being achieved and management of free time. The quality of working life was related to the number of hours and days worked, also to seniority in the dimensions of job integration and job security; educational level, working hours, active breaks, and position were related to all dimensions except institutional support and free time management.

Conclusions: The quality of working life was assessed by how the employer provides the elements and indications necessary to carry out the work, but with deficiencies in well-being and time management. The quality of life was lower in workers with secondary education, who work more days/hours and during the day, have more seniority, are drivers, and do not take active breaks.

Keywords: Quality of life; Job Satisfaction; Work-Life Balance.

Introducción

La globalización y la alta competitividad han llevado a la reestructuración del ambiente laboral en las organizaciones, los inversionistas y consumidores se hacen más exigentes y ejercen presión para que las empresas generen climas laborales justos, productivos y estimuladores de las competencias de los trabajadores; por lo tanto se debe dar la debida importancia al recurso más valioso e impulsor de una empresa: su talento humano⁽¹⁾. Por consiguiente, es un deber de las organizaciones preocuparse porque la fuerza laboral alcance “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad”⁽²⁾.

Aun así, existen factores en los ambientes de trabajo que disminuyen la seguridad, la estabilidad, la satisfacción laboral y personal del talento humano, uno de esos factores es el empleo precario. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que, el empleo precario es una “relación laboral donde falta la seguridad en el empleo, que es uno de los elementos principales del contrato de trabajo”⁽³⁾; por otro lado la Organización Mundial de la Salud (OMS) complementa la definición expresando que la existencia de contratos flexibles pueden proporcionar un estatus económico inferior a la persona⁽²⁾. De igual forma, Kremer A. y cols., considera que la precarización del trabajo implica la degradación de las condiciones de trabajo y empleo del trabajador formal, informal, a tiempo parcial y temporal; la precarización también se evidencia en la propia ausencia de trabajo que viven las personas desempleadas⁽⁴⁾.

En relación con este tema, cabe resaltar que, los mecanismos de contratación han tenido cambios en Colombia, la figura del trabajador independiente aparece, caracterizándose por una falta de vinculación a una empresa mediante un contrato de trabajo y en su lugar se celebra un contrato de prestación de servicios, lo cual le exige al trabajador asumir el costo de su seguridad y prestaciones sociales; debido a que aparentemente, el contratante no ejerce subordinación alguna sobre el trabajador independiente⁽⁵⁾. Esta figura busca disminuir costos y aumentar la producción en las empresas a causa del descuido, la inestabilidad, la inseguridad y la vulnerabilidad de las personas, lo que puede llevar a la indisposición, la fatiga y la desmotivación con efectos directos en la salud de los trabajadores, e indirectos en la productividad de las organizaciones; desconociéndose si este modelo productivo será sostenible a largo plazo, ante la incapacidad para mantener y mejorar la calidad de vida de los trabajadores⁽⁶⁾.

Ahora bien, otro factor que influye en la disminución de la calidad de vida del trabajador es la jornada laboral, Espinosa M. y Morris P.⁽⁷⁾ afirman que mientras los países desarrollados buscan disminuir la jornada laboral y tomar los sábados y domingos para el descanso y esparcimiento familiar, en América Latina se está dando uso al domingo como un día laboral adicional, con costos en términos de desgaste personal y familiar para trabajadores y empresarios, lo que perjudica a largo plazo el desempeño laboral.

Respecto a lo mencionado hasta ahora, no es concordante que las empresas exijan mayor productividad a costa del detrimento en la calidad de vida laboral y personal dadas por la inestabilidad laboral, los turnos excesivos, la dificultad para acceder a ascensos, la disminución en los tiempos y frecuencia de descansos, los bajos salarios, entre otros; llevando al aumento de la accidentalidad en el trabajo, las enfermedades laborales, el absentismo, la rotación de personal, el desgaste físico y psicológico y, la disminución de la productividad. Champion-Hughes R.⁽⁸⁾ señala que, fomentar en los trabajadores el balance entre la vida laboral y la familiar, podría hacer que las empresas incrementen su productividad, al reducir el absentismo y conservar al talento humano más valioso. Dallimore E. y Mickel A.⁽⁹⁾ sostienen que el equilibrio de la vida personal y profesional de los trabajadores, trae beneficios como la disminución del estrés, la disposición de un mayor tiempo de dedicación a la familia, mejores niveles de concentración en el trabajo, menor absentismo y mayor productividad.

La distribución y transporte de productos es una de las actividades económicas donde el trabajador está más expuesto al riesgo público⁽¹⁰⁾, porque implica manejo de dinero y desplazamiento en zonas de riesgo donde se pueden presentar asalto a mano armada, hurto de la mercancía y afectación en la salud del trabajador por las lesiones físicas o psicológicas que pueden generar incapacidades temporales o permanente, así como se ven enfrentados a riesgos derivados de la manipulación manual de cargas debido a las actividades de cargue y descargue de mercancía que realizan durante su jornada laboral.

Debido a los riesgos a que los trabajadores están constantemente expuestos, se resalta la importancia de que las empresas evalúen periódicamente la calidad de vida laboral de sus empleados, el balance entre la vida laboral y familiar, y sus implicaciones en el crecimiento empresarial; por lo tanto, el objetivo de este estudio fue estimar la calidad de vida en el trabajo en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander mediante la aplicación del instrumento CVT-GOHISALO⁽¹¹⁾ y evaluar los factores sociodemográficos y laborales relacionados.

Métodos

Se realizó un estudio transversal de tipo analítico en trabajadores pertenecientes a una empresa distribuidora de bebidas en Bucaramanga y ciudades aledañas, que realizan labores operativas como conducción de vehículos, cargue, descargue, entrega de las bebidas y recepción de dinero.

De un total de 144 trabajadores, se seleccionaron a quienes cumplieron con los criterios de inclusión que fueron: ser trabajadores formales, con 2 meses o más de antigüedad laboral, con una edad mayor a 18 años, que supieran leer y sin discapacidad visual, auditiva o cognitiva. Se excluyeron a quienes omitieron más del 10% de los ítems y manifestaron voluntariamente no querer terminar el instrumento; finalmente se obtuvo una muestra de 122 trabajadores.

Instrumentos

Inicialmente se evaluó la validez facial del instrumento CVT-GOHISALO⁽¹⁰⁾ respecto a la redacción y adaptación lingüística colombiana, aplicando el cuestionario una sola vez a 10 trabajadores seleccionados aleatoriamente que no fueron convocados para conformar la muestra objeto, con el fin de comprobar si comprendieron claramente los ítems de cada dimensión y escribieran las sugerencias para mejorar la claridad del ítem.

Se empleó un cuestionario donde se indagaba datos socio-demográficos y laborales que comprendían 17 variables: edad, sexo, nivel educativo, estado civil, antigüedad, cargo, sitio de trabajo, tipo de contrato, horas diarias de trabajo, días laborales a la semana, clasificación del puesto de trabajo, jornada, realización de pausas activas, horas extras y pago por ellas, segundo trabajo, salario al mes.

También se incluyó el instrumento CVT-GOHISALO para medir la calidad de vida en el trabajo, mediante 74 ítems que miden 7 dimensiones: Soporte Institucional para el Trabajo (SIT), Seguridad en el Trabajo (ST), Integración al Puesto de Trabajo (IPT), Satisfacción por el Trabajo (SAT), Bienestar a través del Trabajo (BLT), Desarrollo Personal (DP) y Administración del Tiempo Libre (ATL), éstas se calificaron con un baremo con transformación de las puntuaciones a una distribución T, donde se consideró una satisfacción alta para puntajes mayores a T60, satisfacción media con puntajes entre T40 y T60, satisfacción baja para puntajes menores a T40 y en área de riesgo para puntajes menores a T10.

En primera instancia, se convocó a una parte de los trabajadores, para socializar el objetivo del estudio, se explicó cómo hacer el autollenado del formato de recolección de datos y se llevó a cabo el proceso de consentimiento informado, lo anterior en una hora y treinta minutos aproximadamente. Los demás participantes, se abordaron gradualmente en el lugar de trabajo, al inicio de su jornada laboral y finalmente se realizó acompañamiento por parte del investigador, para verificar el llenado completo de los datos.

Análisis estadístico

Se usó un formulario de Google para la creación de la base de datos con la información recogida en los instrumentos, se llevó a cabo una digitación doble e independiente por cada digitador y se verificaron en paralelo las discordancias con el fin de reducir errores en la base de datos. Se utilizó el software Stata 16 SE⁽¹¹⁾ para el análisis estadístico; los datos fueron descritos mediante medidas de tendencia central y dispersión; frecuencias absolutas y porcentajes. Para evaluar la relación entre las variables sociodemográficas y laborales con la calidad de vida, se utilizaron el Coeficiente de Correlación de Pearson y las pruebas T de Student y ANOVA.

Consideraciones éticas

Los aspectos éticos del presente estudio fueron revisados a la luz de la resolución 8430 del 4 de octubre de 1993⁽¹²⁾, expedida por el Ministerio de Salud de Colombia, y presentados ante el comité de investigaciones de la Universidad Manuela Beltrán con sede en Bucaramanga. Las personas fueron informadas sobre los objetivos de la investigación y la metodología y se aplicó el consentimiento informado. Esta investigación es considerada de riesgo mínimo teniendo en cuenta que el cuestionario aborda ítems con contenido que puede llegar a ser sensible respecto a los jefes inmediatos, el salario, las jornadas de trabajo, oportunidades dentro de la empresa, insumos recibidos para ejecutar sus actividades, por lo que se garantizó la confidencialidad de la información y el anonimato.

Resultados

La evaluación de la validez facial en 10 trabajadores arrojó como principales problemas, la omisión en la selección de los niveles en la escala de medición, y para evitar esto, se recomendó enfáticamente a los trabajadores no dejar ítems sin responder, así como la revisión de los cuestionarios por parte de los investigadores una vez finalizados los mismos.

Para evaluar la confiabilidad del instrumento, se calculó el alfa de Cronbach, arrojando un valor de 0,976. Tabla 1.

Tabla 1: Evaluación de la confiabilidad del instrumento CVT-GOHISALO.

Dimensión	Alfa de Cronbach
Soporte Institucional para el Trabajo	0,926
Seguridad en el Trabajo	0,897
Integración al Puesto de Trabajo	0,870
Satisfacción por el Trabajo	0,868
Bienestar a través del Trabajo	0,876
Desarrollo Personal	0,869
Administración del Tiempo Libre	0,736
Global	0,976

Fuente: Autores.

Migración internacional del personal de enfermería en Santander 2018-2019

Los 122 trabajadores encuestados fueron hombres (100%) cuya edad promedio fue 34,1(9,8) años, la mayoría con estudios de secundaria (67,2%) con estudio civil en unión libre (48%). Tabla 2.

Con respecto a las características laborales, los trabajadores tuvieron una mediana de antigüedad de 2 años, con un mínimo de 2 meses a un máximo de 28 años, cerca de la mitad (59,2%) de los trabajadores se desempeñan como auxiliares de carga, y la media salarial fue de 1,32 salarios mínimos mensuales legales vigentes (smmlv), 87,5% de los trabajadores desarrollan sus actividades en el municipio de Bucaramanga, principalmente en jornada mixta (diurna y nocturna 73.1%) con una media de 13,2 horas al día, 18,5% manifiesta trabajar horas extras; 64,8% labora durante 6 días a la semana y 35% trabajan los 7 días de la semana; además, la gran mayoría (91,8%) cuenta con un contrato a término indefinido, sólo 5,7% cuenta con un segundo trabajo, 65,8% de realizan pausas activas. Tabla 3.

Tabla 2: Características sociodemográficas de los trabajadores de una empresa distribuidora de bebidas en Santander Colombia, 2019.

Características sociodemográficas		Frecuencia	Porcentaje
Edad: media (DE)		34,1	(9,8)
Edad por categorías	Menores de 35 años	77	63,1
	Entre 35,1 y 50 años	37	30,3
	Mayores de 50,1 años	8	3,6
Sexo:	Masculino	122	100
Nivel de estudios aprobados	Ninguno	1	0,8
	Primaria	30	24,6
	Secundaria	82	67,2
	Técnico/tecnólogo	9	7,4
	Profesional	0	0
Estado civil	Soltero/a	30	24,6
	Casado/a	27	22,1
	Unión libre	59	48,4
	Separado/a o divorciado/a	4	3,3
	No responde	2	1,6

DE= Desviación estándar.

Tabla 3: Características ocupacionales de los trabajadores de una empresa distribuidora de bebidas en Santander Colombia, 2019.

Características laborales		Frecuencia	Porcentaje
Antigüedad en años: mediana (min-max)		2	(0,16 -28)
Antigüedad por categorías	Menos de 1 año	43	35,3
	Entre 1 y 2 años	22	18,0
	Entre 2 y 5 años	25	20,5
	Mas de 5 años	32	26,2
Tipo de cargo	Auxiliar	71	59,2
	Supervisor	7	5,8
	Conductor	42	35
Lugar donde trabaja	Bucaramanga	105	87,5
	Floridablanca	1	0,8
	Girón	5	4,2
	Piedecuesta	8	6,7
	Zapatoca	1	0,8
Tipo de contrato	Planta / a término indefinido	112	91,8
	A término fijo	10	8,2
Horas al día de trabajo: media (DS)		13,2	(2,7)
Días a la semana en que trabaja	6 días a la semana	79	64,7
	7 días a la semana	43	35,2
Horario de la jornada laboral	Diurno	30	25,2

Características laborales		Frecuencia	Porcentaje
	Nocturno	2	1,7
	Mixto	87	73,1
Realización de pausas activas	No	41	37,1
	Sí	79	65,8
Horas extras remuneradas	No	97	81,5
	Sí	22	18,49
Segundo trabajo	No	115	94,26
	Sí	7	5,74
Salarios mínimos devengados*, media (DE)		1,32	(0,16)

*Salarios mínimos mensuales legales vigentes para el año 2019, DE= Desviación estándar.

A continuación, se muestran los resultados respecto al grado de satisfacción de los trabajadores para cada una de las dimensiones de CVL. Figura 2.

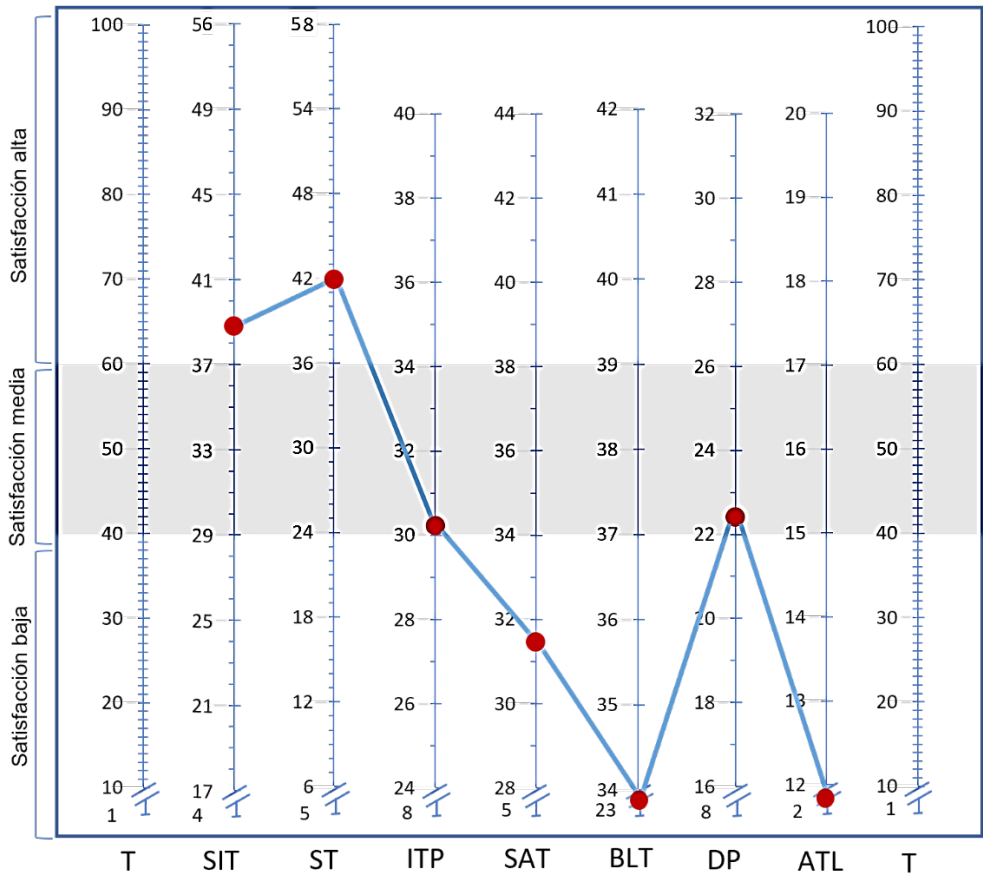


Figura 2: Nivel de calidad de vida laboral en valores de media por dimensiones, en los trabajadores de una empresa distribuidora de bebidas en Santander Colombia, 2019.

Soporte institucional para el trabajo (SIT)

Se evidencia una satisfacción alta de los trabajadores con respecto al soporte que la empresa brinda para realizar el trabajo, con una calificación media de 38,8 que se encuentra muy por encima de T-40, principalmente dado por la satisfacción positiva con los procesos de trabajo, la supervisión, el apoyo brindado por los superiores, la evaluación del trabajo y las oportunidades de promoción.

Seguridad en el trabajo (ST)

La percepción de los trabajadores frente a la seguridad en el trabajo obtuvo la calificación más alta de todas las dimensiones, con un promedio de 41,9 puntos (puntaje por encima de T-40), esta valoración está dada por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo diario, el salario recibido para sostener las necesidades básicas y del núcleo familiar, también por los elementos dados para la realización del trabajo diario, los derechos contractuales y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación ofrecida por la compañía.

Integración al puesto de trabajo (IPT)

La calificación promedio obtenida en esta dimensión fue 30,2 la cual se encuentra en el rango medio de la distribución T, indicando una satisfacción media de los trabajadores respecto al ambiente de trabajo en el cual desarrollan sus actividades, al trato entre compañeros y superiores, y a los conflictos entre las partes, lo que podría generar desmotivación por la realización del trabajo diario y bajo sentido de pertenencia ante la compañía.

Satisfacción por el trabajo (SAT)

Se muestra una satisfacción baja de los trabajadores con respecto a la satisfacción por el trabajo, calificada con una media de 31,5 puntos que se encuentra por debajo de T-40, esta valoración está dada por la satisfacción negativa con la dedicación al trabajo, orgullo y pertinencia por la institución, participación activa en el trabajo, autonomía en el trabajo mostrando sus habilidades y creatividad, reconocimiento ante sus acciones y autovaloración.

Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)

La percepción de los trabajadores en esta dimensión fue muy baja, calificada con un promedio de 33,7 puntos (puntaje muy por debajo de T-40) ubicándose en el área de riesgo; este resultado está dado por aspectos como la satisfacción por vivienda, la salud y nutrición, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados a través de la actividad laboral tanto por el trabajador como por su familia.

Desarrollo personal (DP)

Se evidencia una satisfacción media de los trabajadores con respecto al desarrollo personal, con una calificación promedio de 22,4 que se encuentra en el rango de T-40, principalmente dado por los logros alcanzados que se relacionan con su actividad laboral, posibilidades de mejora individual y seguridad personal.

Administración de tiempo libre (ATL)

En este aspecto, la percepción de los trabajadores fue la más baja con respecto a todas las dimensiones de calidad de vida, calificada con una media de 10,1 puntos (puntaje muy por debajo de T-40) ubicándose en el área de riesgo, principalmente por la satisfacción negativa en la forma como el trabajador disfruta su vida fuera de lo laboral, lo cual repercute en la adecuada organización del tiempo libre y el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

Adicionalmente, en la Tabla 4 se encuentran en términos de frecuencias y porcentajes, los niveles de satisfacción para cada dimensión, resaltándose que la calidad de vida laboral fue considerada por los trabajadores en un nivel de satisfacción alto con respecto al soporte institucional para el trabajo y la seguridad en el trabajo (54,1% y 72,1% respectivamente); en un nivel de satisfacción bajo en la adminis-

tración del tiempo libre (83%), en el bienestar logrado a través del trabajo (61,5%) y en la satisfacción por el trabajo (56,6%). En cuanto a la integración al puesto de trabajo y el desarrollo personal, cerca del 60% de los trabajadores se encontraban entre mediana y altamente satisfechos.

Tabla 4: Nivel de satisfacción de cada una de las dimensiones de CVL para los trabajadores de una empresa distribuidora de bebidas en Santander Colombia, 2019.

		Satisfacción baja	Satisfacción media	Satisfacción alta
Nivel de satisfacción	Media (DE)	n(%)	n(%)	n(%)
Soporte institucional para el trabajo SIT	38,8 (11,8)	22 (18)	34 (27,9)	66 (54,1)
Seguridad en el Trabajo ST	41,9 (10,9)	7 (5,7)	27 (22,1)	88 (72,1)
Integración al puesto de trabajo IPT	30,2 (7,2)	50 (41)	36 (29,5)	36 (29,5)
Satisfacción por el trabajo SAT	31,5 (7,7)	69 (56,6)	33 (27,1)	20 (16,4)
Bienestar logrado a través del trabajo BLT	33,7 (7,7)	75 (61,5)	17 (13,9)	30 (24,6)
Desarrollo Personal DP	22,4(6,5)	50 (41)	36 (29,5)	36 (29,5)
Administración del tiempo libre ATL	10,1 (4,7)	102 (83,6)	13 (10,7)	7 (5,7)

DE= Desviación estándar.

Al evaluar la relación entre las variables sociodemográficas y ocupacionales con cada una de las dimensiones de calidad de vida laboral, se encontró que esta disminuye a medida que aumenta la antigüedad, específicamente en las dimensiones de seguridad en el trabajo (ST) e integración al puesto de trabajo (IPT) ($p < 0,05$); de igual forma, la calidad de vida decrece en todas las dimensiones cuando se trabaja más horas al día ($p < 0,05$).

A su vez, las personas que sólo lograron cursar la secundaria perciben mayor insatisfacción en la administración del tiempo libre (ATL) ($p < 0,05$). Los trabajadores con cargo de conductor tienen mayor insatisfacción en la seguridad en el trabajo (ST), la integración al puesto de trabajo (IPT), la satisfacción por el trabajo (SAT), el bienestar logrado a través del trabajo (BLT) y el desarrollo personal (DP) ($p < 0,05$). Tabla 5.

Así mismo, quienes trabajan en jornada nocturna, perciben una mayor calidad de vida en relación a la satisfacción por el trabajo (SAT), el bienestar logrado a través del trabajo (BLT) y la administración del tiempo libre (ATL), ($p < 0,05$).

Finalmente, se halló que los trabajadores que realizan pausas activas tienen mayor calidad de vida todas las dimensiones excepto en soporte institucional para el trabajo (SIT), ($p < 0,05$). Por el contrario, trabajar 7 días a la semana hace que los puntajes en todas las dimensiones de calidad de vida sean menores ($p < 0,05$).

Tabla 5: Relación entre las variables sociodemográficas y ocupacionales y la calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa distribuidora de bebidas en Santander Colombia, 2019.

Variable	SIT	ST	IPT	SAT	BLT	DP	ATL
	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación
Antigüedad †	-0,1487	-0,1863*	-0,1557*	-0,133	-0,226*	-0,124	-0,0274
Horas de trabajo †	-0,3193**	-0,3048*	-0,2551*	-0,4206**	-0,294*	-0,2764*	-0,2442*
Salario †	-0,0956	-0,1062	-0,1585	-0,0939	-0,0838	-0,1325	-0,0267
Variable	SIT	ST	IPT	SAT	BLT	DP	ATL
	Media (DE)	Media (DE)	Media (DE)	Media (DE)	Media (DE)	Media (DE)	Media (DS)
Nivel educativo ‡							
Primaria	40,5 (10,3)	43,4 (8,9)	30,3 (6,9)	32,5 (7,2)	33,9 (6,4)	23,0 (6,2)	11,4 (4,7)
Secundaria	38,3 (11,9)	41,2 (11,5)	30,4 (7,0)	30,8 (8,0)	33,1 (8,2)	22,2 (6,3)	9,4 (4,5)*
Técnico	35,8 (14,8)	41 (11,3)	27 (8,8)	32,9 (6,9)	36,4 (5,6)	21,1 (8,9)	10,2 (4,8)
Cargo ‡							
Auxiliar	40,5 (10,6)	43,9 (9,8)	32,0 (5,9)	32,9 (6,9)	35,7 (6,3)	23,7 (5,8)	10,3 (4,4)
Supervisor	39,1 (10,2)	46,6 (7,7)	30,6 (5,0)	33,0 (6,9)	35,9 (5,7)	24,3 (4,6)	11,4 (5,5)
Conductor	35,6 (13,5)	37,6 (12,0)*	27,2 (8,4)*	28,9 (8,8)*	29,8 (8,9)**	19,7 (7,3)*	9,2 (5,0)
Jornada ‡							
Diurno	40,6 (8,9)	44,0 (8,7)	32 (5,9)	33,3 (7,5)	36 (5,5)	23,7 (4,9)	10,8 (4,1)
Nocturno	52 (5,7)	55,5 (6,4)	36 (5,7)	42,5 (2,1)*	42,5 (2,1)*	30,5 (2,1)*	18 (2,8)*
Mixto	37,4 (12,4)	40,5 (11,4)	29,4 (7,5)	30,4 (7,7)	32,4 (8,1)	21,5 (6,8)	9 (4,6)
Pausas activas¥							
No	34,7 (12,0)	37,97 (10,0)*	28,4 (7,1)*	28,4 (6,5)*	31,4 (7,24)*	20,5 (6,8)*	8,3 (4,4)*
Sí	40,9 (11,2)	44,0 (10,9)	31,3 (7,1)	33,0 (7,9)	35,1 (7,6)	23,5 (6,1)	10,9 (4,6)
Días a la semana en que trabaja¥							
6 días a la semana	40,7 (11,4)	43,9 (10,1)	31,4 (6,6)	32,7 (7,7)	34,9 (7,5)	23,2 (6,5)	11 (4,4)
7 días a la semana	35,3 (11,8)*	38,3 (1,8)*	28,1 (7,5)*	29,2 (7,3)*	31,4 (7,6)*	21 (6,2)*	8,4 (4,8)*

†Prueba de correlación de Pearson, ‡ ANOVA, ¥ Prueba T de Student. *p< 0,05; **p<0,001.

Discusión

El soporte institucional para el trabajo (SIT) fue la dimensión de la CVL mejor valorada por los trabajadores en esta investigación, este hallazgo no difiere de lo reportado por otras investigaciones en Colombia⁽¹²⁻¹⁵⁾, aunque sí de algunos estudios hechos en México^(16,17), que revelan que el soporte brindado por las empresas es poco reconocido, esto en parte a la baja motivación, la supervisión amenazante y el poco apoyo directivo para realizar funciones, además de la falta de oportunidades de promoción, las dificultades para la expresión de opiniones, la imprecisión en las funciones y el desconocimiento de los modos de supervisión.

De igual manera, los trabajadores participantes, manifestaron un alto nivel de satisfacción en relación con la seguridad en el trabajo (ST), esto también coincide con las anteriores investigaciones colombianas señaladas⁽¹²⁻¹⁵⁾. Lo anterior probablemente se deba a la robusta legislación en materia de seguridad social y laboral existente en Colombia, representada por los sistemas de salud, pensiones, riesgos laborales y de subsidio familiar, el decreto 1295 de 1994, la ley 1010 de 2006 y la ley 1562 de 2012, entre

otras⁽¹⁸⁻²⁰⁾; también, la percepción de seguridad y conformidad se puede derivar del sueldo recibido por las tareas ejecutadas; Moreno Á y cols⁽¹⁶⁾, mencionan que sus trabajadores perciben satisfacción media cuando el salario es bajo con respecto al trabajo ejecutado; sin embargo, esto es contradictorio porque en el presente estudio el promedio salarial fue 1,32 salarios mínimos mensuales legales vigentes y pese a esto, la satisfacción es alta frente a la seguridad en el trabajo. De acuerdo con Bohlander G. y cols⁽²¹⁾, el salario tiene un impacto directo no solo en el nivel de vida, sino en el reconocimiento que le otorga en el ámbito intralaboral y extralaboral, además los empleados esperan formas de remuneración que se aprecien como justas y que sean proporcionales a sus habilidades y expectativas.

Por otro lado, la dimensión desarrollo personal (DP) mostró una calificación media, lo cual implica posiblemente que los trabajadores perciban que no han mejorado sus condiciones de vida como consecuencia de su actual trabajo. Gómez M. y Moreno A.^(12,16), obtuvieron hallazgos similares, donde los trabajadores se manifestaron insatisfechos en las necesidades de autorrealización, reconocimiento, creatividad y de descanso. Lo anterior puede verse compensado cuando los trabajadores perciben respaldo a través de su trabajo, demostrando compromiso hacia el logro de las metas institucionales^(13,16).

Es preocupante que para este estudio, la satisfacción a través del trabajo (SAT) fue baja, y este hallazgo ha sido similar en otros estudios en México⁽¹⁷⁾, Colombia⁽¹⁵⁾ y Chile⁽²²⁾, probablemente por las extensas jornadas laborales, la poca autonomía para ejercer en el cargo y la ausencia de reconocimiento por la labor lo cual les desmotiva. La satisfacción laboral está dada en parte por el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, con consecuencias favorables como el buen desempeño, y la disminución del agotamiento del trabajo y el absentismo⁽²³⁾.

También se resalta que, el nivel de bienestar logrado a través del trabajo (BLT) se encontró muy por debajo de la media, en el área de riesgo, posiblemente se deba a que los trabajadores se encuentren insatisfechos porque aún no logran mejorar su forma de vivir, la vivienda donde residen, su nivel de salud y la adquisición de suficientes alimentos. Gómez-Vélez M. A.⁽¹²⁾, plantea que los trabajadores se sienten insatisfechos con su percepción de utilidad, alegría al ejecutar su labor, las características de su vivienda, acceso a calidad y cantidad en alimentos y la evaluación de la salud en general.

Igualmente, se encuentra en el área de riesgo la administración del tiempo libre (ATL), es posible que los trabajadores perciban como extenuante y larga su jornada laboral que no les permita organizar y disfrutar de su tiempo libre enfocado a la recreación y dedicación a su vida familiar, ya que laboran un promedio de 13,2 horas al día, lo que se desvía de la normatividad legal vigente, debido a que la jornada laboral máxima en Colombia está reglamentada por el artículo 161 del código sustantivo del trabajo⁽²⁴⁾, con un máximo de 8 horas diarias y 48 horas semanales, siendo necesaria la autorización al ministerio del trabajo para poder laborar horas extras; adicionalmente, la ley 50 de 1990 en su artículo 22 limita las horas extras a dos horas diarias y 12 semanales⁽²⁵⁾. Gómez M. y otros⁽²⁶⁾, usando datos de los años 2009 y 2015 representativos de la Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) Mercado laboral -Empleo y Desempleo del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), encontró que 32,2% de los trabajadores reportó estar trabajando más de 48 horas a la semana y afirma que, quienes están en esa condición tienen la peor situación respecto a las variables de pertenencia al sindicato, la antigüedad y la duración y el tipo de contrato.

Este patrón de insatisfacción con respecto al tiempo libre es común en las investigaciones previamente realizadas tanto en Colombia^(12,14,15) como en México⁽¹⁶⁾ y es uno de las dimensiones de la calidad de vida laboral con más baja puntuación. Esta insatisfacción se da por la formación del hábito de prolongar la jornada laboral que lleva a una inadecuada planificación del tiempo libre enfocado al descanso y la recreación, afectando el equilibrio entre el trabajo y vida familiar.

En cuanto a la antigüedad y la calidad de vida, Zapata-Albán D y otros⁽²⁷⁾ encontraron una correlación significativa con la dimensión Seguridad en el Trabajo ($p < 0,05$), lo que significa que, el grado de satisfacción con la seguridad en el trabajo disminuye a medida que aumentan los años de antigüedad, coincidiendo con los resultados de la presente investigación. Por otro lado, se encontró en el presente estudio que, a mayores horas de trabajo al día, disminuye la percepción de calidad de vida en todas las dimensiones.

Recomendaciones y limitaciones

La presente investigación muestra la utilidad del instrumento de CVT-GOHISALO para evaluar la Calidad de Vida en el Trabajo; sin embargo, es recomendable que se dé continuidad en su medición, en especial en el mismo sector económico abordado y también como una forma de evaluar el efecto de intervenciones en el ámbito laboral.

Se recomienda reforzar las estrategias hacia el desarrollo de la motivación, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia de los trabajadores, encaminados hacia el logro de los objetivos institucionales, así como el fomento de la seguridad y apoyo a través del trabajo frente a cualquier circunstancia difícil que se presente. Adicionalmente, estudiar la posibilidad de organizar turnos de trabajo y aplicar estrategias de flexibilización laboral con el fin de cumplir con el número de horas en la jornada legalmente establecidas. Por otro lado, al ser la administración del tiempo libre uno de los aspectos con menor satisfacción, se recomienda que las empresas de distribución y reparto planteen estrategias que busquen el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Adicionalmente, se recomienda la creación o adaptación de una versión corta del instrumento empleado, dado que en proceso de validez facial los participantes manifestaron sentir fatiga debido a la longitud del cuestionario.

Conclusiones

La percepción de la calidad de vida laboral está valorada de manera superior en el soporte institucional y la seguridad para el trabajo brindada por la empresa, por el contrario, la satisfacción por el trabajo que muestra la autonomía y participación en el trabajo, fue percibida con un nivel de satisfacción bajo.

La calidad de vida laboral está estimada dentro de la media normal para la dimensión integración al puesto de trabajo que apunta principalmente al ambiente laboral; y desarrollo personal dado por el progreso individual y logros alcanzados.

El bienestar logrado por el trabajo evidenciado forma en que viven los trabajadores y la administración del tiempo libre principalmente en el disfrute de la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales, fueron percibidos con un nivel de satisfacción muy bajo. Se sugiere el diseño de programas de intervención que puedan articularse con el plan de trabajo anual enfocado a las actividades del riesgo psicosocial, principalmente al ambiente extra laboral.

Se muestra la existencia de una relación significativa entre el número de horas y días a la semana trabajados, la antigüedad, con el nivel educativo, la jornada, pausas activas y el cargo.

Bibliografía

1. Granados I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Rev Investig en Psicol*. 2011;14(2):271–6. doi:10.15381/rinvp.v14i2.2109
2. Organización Mundial de la Salud [OMS]. Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS [Internet]. 2010. Available from: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf. ISBN 978 92 4 350024 9
3. Organización internacional del Trabajo. La medición del subempleo. Informe I. Decimosexta Conferencia Internacional de estadísticos del Trabajo. Ginebra: OIT; 1998.
4. de-Faria JH, Kremer A. Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. *Rev Adm - RAUSP*. 2005;40(3):266–79. ISSN: 0080-2107
5. Vega de Herrera M. El contrato estatal de prestación de servicios. Su incidencia en la función pública. *Prolegómenos*. 2007;10(19):15–34. ISSN: 0121-182X
6. González-Baltazar R, Hidalgo G, Salazar-Estrada J. Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicol y Salud* 2007;17(1):115–23. ISSN (version impresa): 1405-1109
7. Espinosa M, Morris P. Calidad de vida en el trabajo. Percepciones de los trabajadores. 2002.

8. Champion-Hughes R. Totally integrated employee benefits. *Public Pers Manage*. 2001;30(3):287–302.
9. Dallimore E, Mickel A. Quality of life: Obstacles, advice, and employer assistance. *Hum Relations*. 2006;59(1):61–103. doi:10.1177/0018726706062759
10. Naranjo-Cocuyame BP, Palomino-Díaz AM. Análisis de percepción del riesgo público de la fuerza comercial en una empresa distribuidora de alimentos tienda a tienda en la ciudad de Cali, para el año 2019. 2019; disponible en: <https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/1824>
11. González-Baltazar R, Hidalgo-Santacruz G, Salazar JG, Preciado-Serrano ML. Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO.” *Cienc Trab*. 2010;12(36):332–40.
12. Gómez-Vélez MA. Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia. *Rev Ciencias Estratégicas [Internet]*. 2011;18(24):225–36. ISSN: 1794-8347. Disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/708>
13. Barbosa-Camacho WA, Orrego-Alvarez JM, Torres AL, Betancur-Villamil CL, Tirado PC. Calidad de vida laboral en trabajadores de la Secretaria de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia). *Cult del Cuid*. 2013;10(1):51–62.
14. Suescún-Carrero S, Sarmiento G, Álvarez L, Lugo M. Quality of work life in employees of a State Social Enterprise Tunja, Colombia. *Rev Médica Risaralda*. 2016;22(1):14–7.
15. Pérez-Buelvas CA, Velásquez-Arboleda OH. Calidad de Vida en el Trabajo –GOHISALO– en hatos lecheros en pastoreo en Don Matías y La Unión, Colombia. *J Agric Anim Sci*. 2018;5(2):32–48.
16. Moreno-Pedraza Á, Aranda-Beltrán C, Preciado-Serrano M de L, Valencia-Abundiz S. Calidad de Vida Laboral en Trabajadores de la Salud, Tamaulipas, México 2010. *Cienc Trab*. 2011;39:11–6.
17. Argüelles LA, Quijano RA, Fajardo MJ, Magaña DE, Sahuí JA. Propuesta de modelo predictivo de la calidad se vida laboral en el sector turístico campechano, Mexico. *Rev Int Adm Finanz [Internet]*. 2014;7(5):61–76. Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2330425
18. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Decreto 1295. 1994.
19. Congreso de Colombia. Ley 1562 de 2002. Colombia: Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>; 2002.
20. Congreso de la República de Colombia. Ley 1010 de 2006. 2006.
21. Bohlander G, Snell S, Sherman A. Administración de recursos humanos. 2001. ISBN: 978-9942-765-04-8
22. Quintana OMZ, Sáez KC, Figueroa CI, García JAP, Salazar RER, González RMT, et al. Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital privado. *Biotecnia*. 2016;XVIII(E2):34–8.
23. Sirgy MJ, Lee DJ. Work-Life Balance: an Integrative Review. *Appl Res Qual Life*. 2018;13(1):229–54.
24. Congreso de la República de Colombia. Decreto 2663. Código Sustantivo el Trabajo. Bogotá: 1950.
25. Congreso de la República de Colombia. Ley 50 de 1990. 1990.
26. Gómez MS, Galvis-Aponte LA, Royuela V. Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. 2015.
27. Zapata-Albán, MP, David DL, Espinal FL, Marín JK, Rodríguez IJ. Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. *Med Segur Trab*. 2017;63(248):235–44.