



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO
HUMANO

Trabajo de titulación Maestría en Gestión del Talento Humano titulado:
**“CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA DIRECCIÓN
NACIONAL DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA,
PERÍODO 2019”.**

Realizado por:
WILLIAMS IVÁN PESÁNTEZ OCHOA

Director del proyecto:
JUAN CARLOS FLORES

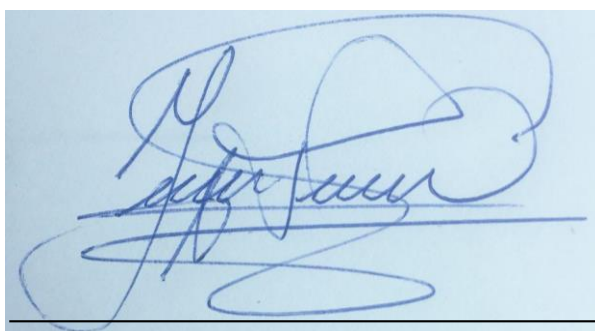
Como requisito para la obtención del título de:
MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Quito, 27 de febrero de 2020

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, WILLIAMS IVÁN PESÁNTEZ OCHOA, con número de cédula de identidad # 1718923582, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos a propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Williams Iván Pesántez Ochoa', is written over a horizontal line. The signature is stylized with large loops and flourishes.

WILLIAMS IVÁN PESÁNTEZ OCHOA

C.C. 1718923582

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA DIRECCIÓN
NACIONAL DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA”**

Realizado por:

WILLIAMS IVÁN PESÁNTEZ OCHOA

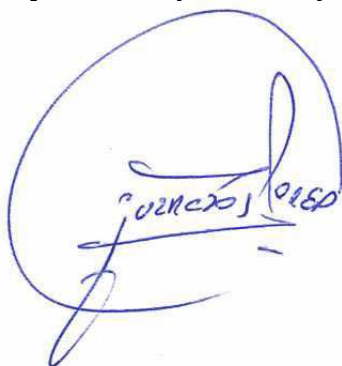
Como requisito para la Obtención del Título de:

MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Ha sido dirigido por el profesor:

JUAN CARLOS FLORES

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor

A handwritten signature in blue ink, enclosed within a large, hand-drawn oval. The signature is stylized and appears to read 'J. C. Flores'.

**JUAN CARLOS FLORES
DIRECTOR**

LOS PROFESORES INFORMANTES

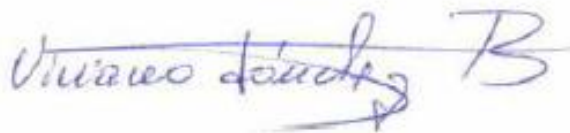
Los Profesores Informantes:

**CLAUDIA VARELA
VIVIANA SÁNCHEZ**

Después de revisar el trabajo presentado,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador.



CLAUDIA VARELA



VIVIANA SÁNCHEZ BARROS

Quito, 05 de marzo de 2020

DEDICATORIA

Dios, tu amor y tu bondad no tienen fin, me permites sonreír ante todos mis logros que son el resultado de tu ayuda cuando caigo y me pones a prueba, aprendo de mis errores y me doy cuenta que los pones en frente mío para que mejore como ser humano y crezca de diversas maneras.

Este proyecto ha sido una gran bendición en todo sentido y te lo agradezco padre y no cesan mis ganas de decir que es gracias a ti que esta meta está cumplida.

Gracias a mis padres, hermanos, sobrinos y en general a toda mi familia por estar presente no solo en esta etapa de mi vida, ofreciéndome y buscando lo mejor para mí.

Cada momento que he vivido durante todos estos años son simplemente únicos, cada oportunidad de corregir un error, la oportunidad de que cada mañana puedo empezar de nuevo, sin importar la cantidad de errores cometidos durante el día anterior.

Gracias a todos.

Williams Iván Pesántez Ochoa

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	3
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	4
CAPÍTULO I	7
1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	7
1.1.1 Planteamiento del Problema	7
1.1.1.1 Diagnóstico	8
1.1.1.2 Pronóstico	13
1.1.1.3 Control Pronóstico	13
1.1.2 Objetivo General	14
1.1.3 Objetivos Específicos.....	14
1.1.4 Justificación.....	15
1.2 MARCO TEÓRICO.....	17
1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema.....	18
1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica.....	18
1.2.3 Calidad de Vida Laboral.....	19
1.2.4 Cuestionario - GOHISALO CVT.....	24
1.2.5 Dimensiones del Cuestionario GOHISALO	32
1.2.6 Hipótesis.....	41
1.2.7 Identificación y caracterización de variables	42

CAPÍTULO II. MÉTODO	42
2.1 NIVEL DE ESTUDIO	42
2.2 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN	42
2.3 MÉTODO	43
2.4 POBLACIÓN	43
2.5 SELECCIÓN INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	44
CAPITULO III - RESULTADOS.....	45
3.1 Presentación y análisis de resultados	46
3.2 Aplicación práctica	49
3.2.1 Desarrollo del plan	50
3.2.2 Fase 1.....	50
3.2.3 Fase 2.....	50
3.2.4 Fase 3.....	51
3.2.5 Fase 4.....	51
3.2.6 Fase 5.....	52
3.2.7 Recursos Tecnológicos y materiales	53
3.2.8 Recursos Financieros.....	53
CAPITULO IV – DISCUSIÓN	54
4.1 Conclusiones.....	54
4.2 Recomendaciones.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS.....	47
TABLA 2: RESULTADOS DEL CUESTIONARIO.....	49
TABLA 3: BAREMO PARA CALIFICAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	49
TABLA 4: CRONOGRAMA POR FASES	53
TABLA 5: INFRAESTRUCTURA.....	53
TABLA 6: RECURSOS FINANCIEROS	54

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: PRINCIPALES PERSPECTIVAS TEÓRICAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	27
GRÁFICO 2: CATEGORÍAS E INDICADORES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	29
GRÁFICO 3: CARACTERÍSTICAS DE LOS MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA CVL	32
GRÁFICO 4: POBLACIÓN	47
GRÁFICO 5: ESTADO CIVIL DE LA POBLACIÓN.....	48
GRÁFICO 6: EDADES DE SERVIDORES	48

RESUMEN

En la actualidad como es evidente sufrimos de una crisis económica y de inestabilidad en el trabajo sea en el sector público y privado, considerando que se ha vuelto bastante dificultoso conseguir empleo, esto ocurre a nivel nacional en las 9 Coordinaciones Zonales y sus Entidades operativas desconcentradas y en este caso para el presente proyecto en la Dirección Nacional de Talento Humano mediremos la calidad de vida en el trabajo existente en esta dirección perteneciente al Ministerio de Salud Pública.

Bajo esta premisa, se evidencia que existe un malestar en los servidores por la falta de garantías en su estado de contratación, su desarrollo profesional, falta de motivación, tiempo libre, etc., todo esto que será medido a través del cuestionario GOHISALO a los servidores que prestan sus servicios bajo las distintas modalidades de contratación en la Dirección Nacional de Talento Humano.

En este contexto y como resultado de la medición de las 7 dimensiones del cuestionario se obtuvo como resultado que los niveles más altos fueron: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo y desarrollo personal logrado por el trabajador.

Es por eso se desarrollará un plan de mejora de los niveles más altos de los resultados arrojados por el cuestionario, lo que permitirá planificar, desarrollar e implementar la estrategia más factible para que la Dirección Nacional de talento Humano del Ministerio de Salud Pública fortalezca sus equipos y consiga sus objetivos cumpliendo su misión como ente rector en materia de Salud Pública.

Palabras clave: calidad de vida en el trabajo, estado de contratación, desarrollo profesional, motivación, tiempo libre, cuestionario de GOHISALO, modalidades de contratación, plan de mejora.

ABSTRACT

At present, as it is evident, we suffer from an economic crisis and instability at work, whether in the public and private sector, considering that it has become quite difficult to find a job, which is why we have seen the need in this case to carry out the present project in the National Directorate of Human Talent to measure the quality of life in the work existing in this direction belonging to the Ministry of Public Health.

Under this premise, it is evident that there is an unease in the servers due to the lack of guarantees in their hiring status, their professional development, lack of motivation, free time, etc., all this that will be measured through the GOHISALO survey to the servers that provide their services under the different contracting modalities at the National Human Talent Directorate.

In this context and as a result of the measurement of the 7 dimensions of the survey, it was obtained that the highest levels were: well-being achieved through work, institutional support for work, safety at work and personal development achieved by the employee

That is why a plan to improve the highest levels of the results produced by the survey will be developed, which will allow planning, developing and implementing the most feasible strategy for the National Directorate of Human talent of the Ministry of Public Health to strengthen its teams and achieve your goals by fulfilling your mission as a governing body in Public Health.

Keywords: quality of life at work, hiring status, professional development, motivation, free time, GOHISALO survey, hiring modalities, improvement plan.

CAPÍTULO I

1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.1 *Planteamiento del Problema*

El problema se ve afectado debido a la situación que confronta netamente el país y específicamente el sector público, todos conocemos las injustificadas desvinculaciones masivas que se han realizado en las últimas fechas en este sector y la inseguridad laboral que actualmente se encuentran los servidores públicos, esto hace que exista sentimientos de angustia, tensión y desconocimiento de cuánto tiempo se tendría trabajo estable.

El Ministerio de Salud Pública es una institución pública que tiene presencia territorial prácticamente en todas las provincias, comprendidas en 9 coordinaciones zonales, que mantienen 140 direcciones distritales, alrededor de 140 hospitales: Especializados, de Especialidades, Generales y Básicos, cerca de 1.933 puestos de salud y centros de salud tipo “A”, “B” y “C”.

Esta Cartera de Estado entre sus instrumentos institucionales mantiene el Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional por Procesos y Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, debidamente aprobados por el Ministerio del Trabajo.

La cual en su estatuto se establece como misión el “Ejercer como Autoridad Sanitaria Nacional, la rectoría, regulación, planificación, coordinación, control y gestión de la Salud Pública ecuatoriana a través de la gobernanza, vigilancia de la salud pública, provisión de servicios de atención integral, prevención de enfermedades, promoción de la salud e igualdad, investigación y desarrollo de la ciencia y tecnología y la articulación de los actores del sistema, con el fin de garantizar el derecho a la Salud”. (Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional por Procesos – MSP)

Entonces, como se conoce y se sabe en la actualidad no existe estabilidad laboral en el sector público al menos a los servidores que se encuentran bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales y también a los servidores bajo la modalidad de nombramientos provisionales ya que esto no garantiza estabilidad laboral, por ende se vive una incertidumbre mes a mes, y se ha detectado preocupación en todos los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y en este caso en la Dirección Nacional de Talento Humano ya que de toda la Dirección; únicamente, una servidora tiene nombramiento permanente y todos los demás poseemos entre contrato de servicios ocasionales y nombramiento provisional.

A estas situaciones se ha visto afectado varios ámbitos como lo son; el social, el económico, familiar entre otros. Por lo mismo he podido identificar que es importante mantener una calidad de vida buena en el desarrollo de las actividades diarias, en el trabajo y posterior en el aspecto familiar.

Para lo cual aplicaremos un instrumento que determine las dimensiones en las que se podrá visualizar el análisis individual y grupal de los servidores que trabajan en la Dirección Nacional de Talento Humano del Ministerio de Salud Pública.

1.1.1.1 Diagnóstico

Los servidores de la Dirección Nacional de Talento Humano se han visto afectados emocionalmente debido a la inseguridad laboral que existe en el sector público, debido a las directrices emitidas por los organismos competentes como el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Economía y Finanzas.

Esto ocurre cada fin de mes por el recorte de presupuesto que se realizó a principios del año 2019 en un 20% en el ÍTEM 51 que corresponde a contratos de servicios ocasionales, entonces cada fin de mes han existido recortes de personal hasta poder financiar la nómina en

todas sus Entidades Operativas Desconcentradas (EOD) en este caso también a la Dirección Nacional de Talento Humano.

A principios del año 2019 se dio a conocer que el presupuesto asignado para contratos de servicios ocasionales del Ministerio de Salud Pública se redujo en un 20% a nivel nacional, esto implicó que se realicen estudios para la desvinculación de personal en las distintas Coordinaciones Zonales, Direcciones Distrital y Casas de Salud.

Contando en el distributivo de remuneraciones de esta cartera de estado a enero 2019 con 87.265 servidores en las distintas modalidades de contratación como contrato de servicios ocasionales, nombramientos provisionales, nombramientos permanentes y código de trabajo.

Es importante mencionar el dato de contratos de servicios ocasionales que para el Ministerio de Salud Pública es de 24.144 entre profesionales de la salud y personal administrativo.

Sin embargo, ante la optimización del talento humano que se realizó específicamente para la modalidad de contratos de servicios ocasionales en diciembre de 2019 el dato fue de 18.606 servidores a esa fecha, evidenciándose que se redujo 5.538 servidores a nivel nacional del Ministerio de Salud Pública.

Ante esto se consideró la siguiente base legal:

Mediante Decreto Ejecutivo Nro. 135 de 01 de septiembre de 2017, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 76 de 11 de septiembre de 2017, con el cual el Presidente de la República del Ecuador, expidió las “Normas de Optimización y Austeridad del Gasto Público”, en su artículo 1 referente al ámbito de aplicación, párrafo primero, establece: “(...) *Las disposiciones del presente decreto, en lo correspondiente a gasto permanente, son de aplicación obligatoria para todas las instituciones descritas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, incluidas las Empresas Públicas de la Función Ejecutiva, con excepción de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y*

las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos”.

Así también, el Oficio Circular Nro. MDT-MDT-2018-0506, de 29 de junio de 2018, documento en alcance al Oficio Circular Nro. MDT-DSG-2018-0017 y MDT-DSG-2018-0018 de fecha 25 de junio del 2018, se emiten las directrices con el fin de garantizar el cumplimiento de las medidas de austeridad y optimización del Estado dadas por parte del señor Presidente de la República.

La Ley Orgánica del Servicio Público, se expone que:

Art. 58.- *“De los contratos de servicios ocasionales. - La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin”.*

“Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento”.

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0039 del 28 de febrero de 2018, se emiten: *“Los lineamientos para los contratos ocasionales y creaciones de puestos para el ejercicio fiscal 2018, en aplicación del artículo 58 de la LOSEP”.*

El Acuerdo Ministerial MDT-2019-001, se menciona que:

Art. 5 del Acuerdo Ministerial MDT-2019-001, de 02 de enero de 2019, trata acerca del incremento en la asignación presupuestaria y menciona que *“Las instituciones descritas en el artículo 1 del presente Acuerdo, no podrán efectuar reformas para incrementar la asignación*

presupuestaria comprometida en el Grupo 51 (Gasto Corriente), para vinculación de personal mediante contratos de servicios ocasionales (...)".

Art. 6.- Reporte y autorización de contratos de servicios ocasionales.- Todos los contratos de servicios ocasionales que vayan a suscribirse en el Grupo de 51 (Gasto Corriente), deberán ser autorizados por el Ministerio del Trabajo para satisfacer necesidades institucionales exclusivamente no permanentes, previo el informe motivado de la UATH que indique en anexo adjunto lo siguiente: denominación del puesto, grupo ocupacional, remuneración, nombres y apellidos, número de cédula, plazo de vigencia y con la aprobación de la autoridad nominadora conforme la disponibilidad presupuestaria de la institución para este fin; autorización que deberá ser requerida al Ministerio del Trabajo con al menos quince (15) días de antelación a la vigencia del mismo.

Y de conformidad con la Disposición General Segunda del mismo acuerdo, se establece la prohibición de superar el plazo de doce meses máximo de los contratos de servicios ocasionales, a las entidades prescritas en el ámbito del referido Acuerdo, es decir, no se procederá a la suscripción de contratos ocasionales prorrogados, con la misma persona, para suplir la misma necesidad, en la respectiva institución pública. Se exceptúa de la presente disposición los contratos de servicios ocasionales financiados con cargo al Grupo 71 (Inversión).

Con Decreto Ejecutivo Nro. 858, se establece que:

Art. 3.- "El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta un año y no podrá ser prorrogado salvo los casos establecidos en la Ley. Una vez superado el plazo, se entenderá como necesidad institucional permanente lo que conllevará la respectiva creación del puesto, de conformidad a lo establecido en el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público."

Con Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-375, de 05 de diciembre de 2019, el Ministerio del Trabajo acuerda “*Emitir las directrices para la optimización de gastos de personal en la modalidad de contrato de servicios ocasionales*”, cuyo objeto es el de emitir directrices para la optimización del talento humano, en relación con la suscripción de contratos de servicios ocasionales financiados con gasto corriente, con este acuerdo se deroga el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0039 y Acuerdo Ministerial MDT-2019-001.

Es por lo anteriormente mencionado que existe crisis no solo en el Ministerio de Salud Pública, sino a nivel general en todas las instituciones del sector público y más en las que prestan servicio directo a la ciudadanía como son particularmente el Ministerio de Educación y el Ministerio de Salud Pública, ya que debido a esta normativa legal se ha tenido que restringir las contrataciones y reemplazos bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales lo que ha llevado a las desvinculaciones y busca de mejores oportunidades en el sector privado específicamente en la Dirección Nacional de Talento Humano, a veces hasta con menor remuneración pero tratando de buscar una mejor estabilidad laboral como garantía económica.

Esto causa desmotivación en los trabajadores de esta área, debido a que desde la Dirección Nacional de Talento Humano y en la gestión de Desarrollo Institucional se lleva a cabo el estudio de las desvinculaciones a nivel nacional y a nivel general en toda la dirección ya que es un tema de incertidumbre hasta cuando se contaría con una plaza de trabajo lo que ocasiona niveles de estrés, mayor carga laboral, menos tiempo con los familiares y relaciones sociales por lo que en el presente proyecto vamos a medir la calidad de vida de los servidores de la Dirección Nacional de Talento Humano del Ministerio de Salud Pública bajo las siguientes dimensiones: soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración en el puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre.

Al momento en el sector público y específicamente en la Dirección Nacional de Talento Humano del Ministerio de Salud Pública en donde se va a realizar este estudio no existe una herramienta en la cual podemos identificar o medir la calidad de vida laboral, es por eso que en este proyecto vamos a utilizar el cuestionario de GOHISALO para efectuar la medición y posterior propuesta de mejora.

1.1.1.2 Pronóstico

Es importante mencionar que si no podemos resolver lo que está sucediendo vamos a tener servidores que tengan estrés laboral, desmotivación, mayor carga laboral, menos tiempo para su familia, sentido de doble presencia y lo más importante que busquen otras oportunidades laborales lo que afectaría al desarrollo de sus actividades, su desempeño y directamente a la Dirección Nacional de Talento Humano ya que los procesos quedarían en stand by por la restricción del presupuesto para reemplazar o contratar bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales.

Los servidores debido a la inseguridad de los movimientos que puedan existir a un futuro, han optado por la búsqueda de plazas de trabajo en el sector privado o en otras instituciones en donde puedan encontrar estabilidad laboral.

Esto desestabiliza al Ministerio debido a que procesos de trabajo que se han llevado a cabo durante algún tiempo, podrían ser afectados por su discontinuidad o al haber paralizado el proyecto de trabajo.

1.1.1.3 Control Pronóstico

Al ejecutarse los concursos de méritos y oposición, tanto interno como abiertos, se estaría generando en los servidores un factor motivante para la continuidad en sus labores, garantizando que los mismos desarrollen sus actividades con normalidad y mejorando su calidad de vida.

También con esto se deberá ejercer estrategias de motivación a los servidores de la Dirección Nacional de Talento Humano mediante programas y proyectos de mejora en el tema de su estabilidad y permanencia dentro de la Dirección para los que se encuentran contratados bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales y otorgarles un nombramiento provisional.

Se podrá realizar optimizaciones de partidas vacantes financiándolas con el presupuesto de contratos de servicios ocasionales y haciendo el movimiento en el SPYN para otorgar el nombramiento provisional, de esta manera se convocaría a concursos de méritos y oposición como lo determina la normativa legal vigente.

Así también seguir el proceso respectivo para la creación de partidas bajo las denominaciones contratadas bajo contratos de servicios ocasionales.

De esta manera realizar el concurso de méritos y oposición correspondiente y que los servidores de la Dirección Nacional de Talento Humano puedan participar para su cargo y así mejorar la situación de estabilidad y que también los procesos de talento humano tomen su continuidad y no se queden rezagados.

1.1.2 Objetivo General

- Conocer la calidad de vida laboral aplicando el instrumento Gohisalo para los servidores de la Dirección Nacional de Talento Humano del Ministerio de Salud Pública.

1.1.3 Objetivos Específicos

- Determinar información sociodemográfica y laboral.
- Identificar los factores más críticos por los cuales los servidores se encuentren afectados en su calidad de vida.

- Diseñar una propuesta para mejorar factores que inciden de forma directa a la calidad de vida laboral.

1.1.4 Justificación

En el año 2019 se aplicó la herramienta Gohisalo la cual permite conocer la calidad de vida en el trabajo, esta vez por la Mgs. Diana Maritza Sánchez Rosero quién realizó el estudio utilizando esta herramienta y aplicándola en una institución de educación superior, cuyo objetivo fue conocer la situación actual de calidad de vida laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador 225 para ser exactos sin ninguna exclusión, los resultados obtenidos fueron de la mayoría de la población calificó a todas las dimensiones con un nivel bajo de satisfacción; sin embargo, las dimensiones con más bajos porcentajes de satisfacción fueron: administración del tiempo libre (68,9%), satisfacción por el trabajo (67,6%), desarrollo personal logrado en el trabajo (60,9%), una vez correlacionado el tipo de relación laboral de los docentes con las dimensiones de calidad de vida laboral se encontró que la población con porcentajes más altos de insatisfacción en las 7 dimensiones son los docentes que cuentan con una contratación definitiva, llegando a la conclusión que la insatisfacción laboral de la población se centra en una desmotivación de los docentes por falta de reconocimientos que a la vez perciben.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1994 propuso una definición de consenso para la calidad de vida: *“Percepción del individuo sobre su posición en la vida, en el contexto de la cultura y sistema de valores en el cual él vive, y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares e intereses”*. (Guevara & Domínguez, 2011)

Es muy importante la calidad de vida que mantengamos en el trabajo, ya que totalmente depende de nuestro desarrollo productivo en el mismo, mientras mejor calidad de vida, mejores resultados.

En el año 2013 en la Universidad Autónoma de Nuevo León, México, en el Posgrado de Psicología para obtener la Maestría en Psicología con Orientación Laboral y Organizacional se desarrolló el tema “La percepción del Talento Humano de una empresa del sector financiero en Monterrey, sobre la calidad de vida en el trabajo”, elaborado por el Lic. Luis Omar Salvatierra Estrada, este menciona que la calidad de vida en el trabajo es primordial y estratégico para muchas organizaciones, para lo cual se analizó en una empresa de monterrey.

El estudio en mención pretende conocer la calidad de vida en el trabajo en esta empresa, entonces para conseguir este propósito, se realizó el mencionado estudio con una muestra de 35 trabajadores de diferentes áreas, de los cuales 17 fueron hombres y 18 mujeres, entre las edades de 23 a 50 años, obteniendo como resultado que la apreciación de la calidad de vida considera varios factores, teniendo como los más relevantes los que se relacionan con la inclusión de las personas a la empresa, como administra su tiempo libre, tiempo de antigüedad en cada áreas de trabajo, metas alcanzadas y lo que el trabajador espera de la institución.

El bienestar desde otro punto de vista es una expresión de efectividad la cual ayuda a crear un sentido de pertenencia y a su vez también se enfoca para que la motivación que tiene el trabajador pueda laborar mucho mejor y se vea en la productividad del mismo y también en las actividades que participa con su familia. (Delgado, 2014)

Así mismo si ya vemos que el bienestar es una expresión de la afectividad, el cual depende bastante del estado de ánimo que en ese momento mantengamos debemos apartar nuestra vida familiar de nuestra vida laboral y no tener el sentido de doble presencia ya sea en el trabajo o en nuestro hogar, de esto dependerá nuestra productividad.

En la Corporación Universitaria Lasallista para la Especialización en Gerencia Agropecuaria, se desarrolló el tema “Calidad de Vida Laboral en Producciones de Cítricos del Suroeste Antioqueño, Colombia”, la cual fue elaborada por Manuela Zea Quintero, Ana Cristina Silva y Miguel Jaramillo, en la ciudad de Caldas, Antioquia – Colombia, los cuales

determinan que el aumento de la producción y la estabilidad laboral no solo depende de los medios de producción, sino también en su gran parte de las condiciones de trabajo y de vida, así como también el nivel de salud y bienestar de los trabajadores y sus familias.

Para esto el instrumento de medición fue aplicado a 29 personas de 3 predios productores de cítricos pertenecientes a la Asociación CITRICAUCA, dando como resultado un nivel bajo de calidad de vida en las dimensiones de Integración al Puesto de Trabajo, Desarrollo Personal, Tiempo Libre y nivel medio de calidad de vida en las dimensiones Soporte Institucional para el Trabajo, Seguridad en el Trabajo, satisfacción por el Trabajo y bienestar logrado a través del trabajo.

“Estas nuevas formas de trabajo que se ve en este tiempo se están imponiendo por fenómenos de la globalización, neoliberalismo y otros, han hecho que existan riesgos para la salud de los trabajadores, estos también hasta de tipo traumático, han sido motivo de estudio y para la creación de leyes y normas a través de medidas preventivas y correctivas asociadas a los riesgos profesionales” (Velásquez & Bedoya, 2011).

Por lo tanto, podemos llegar a la conclusión que debemos tener un perfecto equilibrio entre nuestra vida laboral y vida familiar para tener un buen estado mental y de esta manera poder desenvolvernos de una manera óptima en nuestra jornada laboral y no desencadenar en una situación estresante o de trauma.

1.2 MARCO TEÓRICO

La medición de la calidad de vida laboral será fundamental para conocer el estado en el que se encuentran los servidores de la Dirección Nacional de Talento Humano del Ministerio de Salud Pública, y conforme el resultado de la medición con el cuestionario de GOHISALO podremos saber de manera cierta cuál o cuáles son los problemas que afectan a las personas que trabajan en esta área, y según los resultados arrojados, poder tratar de ver cuál es la solución

ante la problemática mediante la propuesta que se genere al analizar los datos de los cuestionarios aplicados.

1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema.

En el caso actual al que se refiere la Calidad de Vida Laboral en los servidores que conforman la Dirección Nacional de Talento Humano del Ministerio de Salud Pública en lo que en mi opinión respecta es si es que un trabajador es feliz va a tener una buena calidad de vida laboral.

La felicidad ha cobrado tanta importancia que algunos países como Bután, indican que “el mejor método para medir el progreso y la calidad de vida de un país es la felicidad”. Tanto así que crearon el Índice Nacional Bruto de Felicidad, que incluye la medición de los niveles de salud pública, estabilidad laboral, calidad del medio ambiente y el goce de los derechos humanos (Naciones Unidas, 2012), cambiando por lo tanto la medición de su país del Producto Interno Bruto (PIB) por el de Felicidad Nacional Bruta (FNB). Su medición se realiza cada dos años para ajustar sus políticas públicas. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2014).

Actualmente, Bután es considerado como el país más feliz y con mejor calidad de vida en Asia.

En esta ocasión y como referencia a los últimos acontecimientos que ha venido sufriendo el Ecuador tomaremos como ejemplo la Dirección Nacional de Talento Humano del Ministerio de Salud Pública para medir la calidad de vida laboral.

1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica.

“El estudio de la calidad de vida laboral se ha venido abordando básicamente bajo dos grandes perspectivas teórico metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica”. (Davis y Cherns, 1975; Taylor, 1978; Elizur y Shye, 1990; González et al., 1996).

“Las dos difieren en cuanto a los objetivos que persiguen en su propósito por mejorar la calidad de la vida en el trabajo, en los aspectos del entorno de trabajo que constituyen su objeto de estudio, en el foco de análisis en el que centran su interés y en el nivel de generalidad de sus análisis de la vida laboral”.

“La perspectiva de la calidad del entorno de trabajo tiene como meta conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. El centro de sus análisis será el conjunto de la organización entendida como un sistema, llevando a cabo un nivel de análisis macro, es decir, de los diferentes subsistemas que la integran. En cambio, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica muestra mayor interés por el trabajador, desarrollando un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo. Mientras esta segunda corriente teórica señala la importancia de los aspectos subjetivos de la vida laboral y, por tanto, concede al trabajador un papel destacado, la perspectiva de la calidad del entorno de trabajo subordina tales aspectos a las condiciones de trabajo y a los elementos estructurales de la organización”.

“En definitiva, ambos enfoques pese a compartir la meta común de mejorar la calidad de la vida laboral discrepan en cuanto a los objetivos perseguidos. La perspectiva denominada calidad de vida laboral psicológica persigue fundamentalmente la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador anteponiendo los intereses individuales a los de la organización. Sin embargo, la perspectiva de la calidad de vida del entorno de trabajo mantiene la postura contraria: alcanzar una mayor productividad y eficacia organizacional como paso previo sin el cual no sería posible satisfacer las necesidades y demandas de cada trabajador”.

1.2.3 *Calidad de Vida Laboral*

Para entender el término utilizado en este proyecto como lo es “calidad de vida”, es importante conocer desde donde nace ya que su evolución que data del año 1903, en el que da

inicio a la administración científica, modelo de gestión en el que se consideró el estudio de principios administrativos (Taylor, 1987) en su obra “Principios de la Administración Científica” afirmó que:

“Los principios son flexibles y susceptibles de adaptarse a todas las necesidades, la cuestión consiste en saber servirse de ellos: en este un arte difícil que exige inteligencia, experiencia, decisión y medida” (p.23).

La Administración Científica especialmente se centraba en la especialización de tareas. Al respecto (Chiavenato, 2007) cito a Fayol, ingeniero francés fundador de la teoría clásica de la administración el cual realizó un aporte basado en un enfoque sintético, global y universal de la empresa distribuida en funciones técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y administrativas, en la que entre otros aspectos argumentó la creación de su proceso compuesto por la planificación, organización, dirección y control.

El mismo autor también determinó los principios generales de la administración, que me permito mencionar a continuación:

“División de trabajo, autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación de los intereses individuales a los generales, remuneración del personal, centralización, cadena escalar, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y espíritu de equipo”. (p. 69-80)

Por su parte Peter Drucker citado por (Hernandez, 2014) mencionó que la base en su experiencia, sabiduría y visión de futuro, es que la sociedad es el conocimiento y a su vez también serán los grupos predominantes en el medio. (p.22)

A partir de lo mencionado, las estructuras fueron desarrollándose y en esta época se prefería contratar personal sin experiencia, no calificado y dejando atrás una adecuada y buena calidad de vida laboral, en este entonces fue cuando este término tuvo origen a final de los años

60 y comienzo de los 70 en una conferencia realizada por el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos y la Fundación FORD.

Sin embargo, debido a que el presente estudio es de conocimiento público es preciso indicar que en el mismo sector se involucran diferentes actores y su predominio radica en los servidores que la lideran, esto ocasiona a que se tiene que trabajar sobre la realidad, con mente abierta, equilibrio y ser capaces de resolver conflictos centrados en el ser humano y sus derechos, es decir el diálogo real está fundamentado en la intervención de interlocutores reales, puesto que son ellos son los que cristalizan la necesidades reales para la sociedad.

(Siegfried, 2014), menciona que: “Una buena administración incluye el cumplimiento de todos los requisitos legales y otros mandamientos, tanto en el área interna como externa, de las relaciones con los ciudadanos y otras partes interesadas.” (p.3)

(Granados, 2011), realizó un estudio de la calidad de vida laboral en Perú y afirmó que:

“Siendo de diferente naturaleza estos factores involucrados (objetivos, subjetivos) y a su disposición temporal relativa (antecedentes, consecuentes), puede estudiarse la calidad de vida laboral desde cuatro perspectivas que se complementan, lo que vendría a constituir el objeto formal de la disciplina que detallo a continuación: Factores antecedentes objetivos: La calidad de vida laboral como una realidad de la situación laboral del trabajador: conjunto de estructuras y prácticas organizacionales que resultan relevantes para el bienestar laboral del trabajador.- Factores antecedentes subjetivos: La calidad de vida laboral como adaptación subjetiva a la situación laboral por parte del trabajador: recogería todos aquellos procesos de interpretación y actuación que realiza el trabajador sobre su situación laboral, y que afectan a su bienestar laboral.- Factores consecuentes objetivos: La calidad de vida laboral como ajuste persona - puesto de trabajo: indica al grado de ajuste, correspondencia o concordancia que tiene lugar entre el trabajador y el trabajo que tiene que realizar.- Factores consecuentes subjetivos: La calidad de vida laboral como experiencia subjetiva: se refiere a los distintos elementos

componentes y estructura interna del bienestar laboral que experimenta el trabajador en su trabajo”. (p.216)

Lo dicho por Granados permite confirmar que la calidad de vida está bastante relacionada con el bienestar laboral, el mismo compuesto por factores que en su contexto permite conocer las competencias de cada colaborador, ajustadas a la estructura organizacional que experimenta el trabajador en su espacio laboral.

Por otra parte, (Peiró, 1996) en su obra titulada “Tratado de Psicología del Trabajo”, indica que:

“El estudio de la calidad de vida laboral cada vez tiene más importancia en la sociedad, el desarrollo del Estado en lo que tiene que ver con bienestar, se ha incrementado en niveles de calidad de vida de los países desarrollados y ello ha llevado consigo una mayor conciencia de aspectos y condiciones que hacen posible para la potenciar esa calidad de vida en los diferentes aspectos de la vida humana. Por otro lado, el aumento de formación y capacidad de las nuevas generaciones que son inmersas al mundo de la vida laboral, el cambio de los valores laborales y reglamentos que se está produciendo en el medio, la leyes sobre las condiciones de trabajo, los logros sobre los escenarios de trabajo, bajo la causa y acción que se realiza a través de los sindicatos, y las transformaciones del mundo del trabajo que se están planteando a una serie de cambios que han hecho que se tome mayor conocimiento de la importancia de la calidad de vida laboral en el trabajo para el bienestar y en favor del trabajador, de igual modo, aún existen trabajos en que esa calidad de vida es muy baja y no alcanza los niveles básicos” (p.162)

Es decir, permite afirmar que el estudio de la calidad de vida en las organizaciones es ahora necesario, debido a que las condiciones laborales han evolucionado y la sociedad enfrenta el cambio de valores y de conocimiento como lo afirma el autor, las generaciones actuales buscan un estado de bienestar, que involucra el estudio y medición de la satisfacción del trabajador en sus actividades.

(Granados, 2011), también por su parte, dio a conocer las dimensiones de la calidad de vida en las que comprende:

“Las dimensiones que se encuentra compuesta la calidad de vida en el trabajo pueden ser clasificadas en dos grupos; aquellos en los que se refieren al entorno mediante el cual se realizan las actividades de trabajo (condiciones objetivas) y aquellas que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores”. “Para la mayoría de autores, dada la multidimensionalidad del concepto de calidad de vida laboral, es muy difícil tener un aspecto que resulte universal y general” (Casas & Co.); sin embargo, se puede mencionar otros aspectos comunes de diversas actividades laborales realizadas por el hombre.

“Condiciones Objetivas - Medioambiente físico - En todos los trabajos que existen sean estos de todo tipo, sean de producción dentro de una industria como una fábrica, el trabajo en una oficina, trabajo en un colegio, dentro de un hospital o la atención al público, se presentan todo tipo de riesgos laborales como: riesgos físicos, químicos, biológicos, entre otros, este tipo de empresas deberían precautelar y salvaguardar la buena salud de sus colaboradores.

Condiciones Subjetivas - Esfera privada y mundo laboral - Las dificultades dentro de la esfera laboral, como son la enfermedad de miembros de familia, problemas afectivos, atención extra a los hijos, todo esto constituye y genera que repercuta en la calidad de vida laboral. Ya que de manera directa resulta a la calidad de vida de quien las experimenta, asimismo, los requerimientos de hoy en día en el trabajo pueden llevar a los colaboradores a dejar de lado no solo las responsabilidades familiares, sino también las relaciones sociales del trabajador entre otros”. (p.218)

La calidad de vida laboral como sinónimo de bienestar personal en todos los ámbitos importantes para los trabajadores se deriva de la satisfacción o insatisfacción laboral (Urzúa, 2012) y a su vez considera al ambiente laboral uno de los aspectos más importantes para la salud física y mental del colaborador, ya que es una de las actividades más importantes en el

desarrollo de la vida diaria (Pando M. &, 2016) el presente proyecto pretende conocer las condiciones y el estado actual de calidad de vida en el trabajo de los servidores de la Dirección Nacional de Talento Humano del Ministerio de Salud Pública en el período del año 2019.

“En la actualidad, analizar la calidad de vida en el trabajo sin duda resulta necesario para realzar la importancia en el aspecto psicológico, el cual es fundamental en la gestión laboral. Se ha transcurrido desde la organización del trabajo, las exigencias de calificación, a la par del desarrollo del medio social, lo cual implica que los servidores sean buenos trabajadores ante las exigencias de los empleadores, pero a la vez se requiere humanizar los procesos de trabajo, a fin de que el servidor se sienta conforme, seguro y comprometido en un ambiente laboral por medio del cual estimule una participación colaborativa y proactiva, forjando condiciones buenas para el desempeño de sus acciones, incrementando el nivel de calidad de vida en el trabajo”. (García, 2014).

Los resultados podrán repercutir en políticas de la organización y fomentar una nueva cultura institucional, contribuyendo así con el desarrollo de la educación y del país; alineándose a la concepción de la Constitución de la República, en el sentido de que la calidad de vida empieza con el ejercicio pleno de los derechos del buen vivir. (García, 2014).

1.2.4 Cuestionario - GOHISALO CVT

El Cuestionario GOHISALO, evalúa la Calidad de Vida en el Trabajo, de elaboración mexicana, fue sometido a pruebas de validación de contenido el mismo que a su vez garantiza las propiedades psicométricas que miden a una población determinada.

Los profesionales que realizaron esta herramienta obtuvieron una calificación integral mayor al 70% para los ítems de este cuestionario; además, se construyó una relación hipotética entre las nociones y también con el análisis multifactorial, igualmente se comprobó que la

distribución de las siete dimensiones en los ítems, deduciendo una validez del 0.68 total para el cuestionario.

“El concepto de calidad de vida en el trabajo ha ido avanzando con forme el paso de los periodos de tiempo, y se la ha llamado como “bienestar”, “satisfacción” ó “felicidad”, básicamente identificado como una escala de necesidades humanas, además, de relacionarlo con la salud y con el trabajo” (Pichardo, 1998).

Realizar este instrumento de evaluación que permita medir la Calidad de Vida en el Trabajo ha planteado algunos problemas que reflejarán muchas dificultades teóricas las mismas que se relacionarán con la percepción, su naturaleza objetiva – subjetiva y su multidimensionalidad, compleja e indeterminada que da a la evaluación diversos ajustes en función de la alternativa a ejecutar.

“El principal problema que se presenta en el cuestionario es la definición exacta y operacional de lo que se evalúa, tal como es la felicidad, la salud, la satisfacción y el bienestar el cual hemos venido hablando a lo largo de este desarrollo ya que se encuentran bastante delimitada en este aspecto para evaluación ya que han sido intercambiables; además, una gran parte de trabajos que miden la calidad de vida, emplean herramientas que miden una o varias variables sin distinción y en su gran mayoría miden únicamente calidad de vida muy relacionada con la salud”. (Sison, 1994).

La calidad de vida tiene un significado bastante subjetivo, que se encuentra estrechamente relacionado con la apreciación que las personas poseen de su vida, en el aspecto cuando se sientan realizadas con las expectativas de sus proyectos; además, que se encuentra relacionado con la apreciación de cada individuo, cambia cuando tienen a relacionarse con la conceptualización del aspecto económico, filosófico, político o relacionado con la salud.

Existe además una confusión entre calidad de vida y situación actual de salud que ha dado lugar al origen de varias alternativas éticas, técnicas y conceptuales, es por aquello que se

han planteado algunos criterios acerca del concepto y se han considerado que de ninguna manera podría ser autónomo de las normas culturales, modelos de conducta y apreciaciones de cada uno, es evidente que únicamente es una perspectiva del ser humano, debido a que este influye en la satisfacción que tiene cada ser humano en una situación física, estado emocional, vida familiar, amorosa, social y así como el sentido que le atribuye a la vida.

“Nussbaum examina la calidad de vida con una lista de necesidades básicas en el enfoque Aristotélico, la lista concuerda con las propuestas realizadas por Sen, Erickson y Allardt, sin importar que sean de tradiciones intelectuales distintas”. (Nussbaum y Sen 1993; Pichardo 1998).

Otro de los problemas son las medidas usadas debido a su naturaleza, los indicadores de tipo social que se apoyan fundamentalmente en los datos que provocan bienestar en las personas; sin embargo, no reflejan el grado de satisfacción, bienestar subjetivo y felicidad que las personas podrían gozar, ya que son muy necesarios, pero no son suficientes al momento de evaluar la calidad de vida de la población, grupos sociales y personas en general.

“El significado de calidad de vida laboral en el aspecto sociológico nos permite identificar cierto tipo de relación en el trabajo y aunque todavía no se defina la misma en términos de calidad de vida en el trabajo, es reconocida como empleo”. (Sison, 1994).

“Iñaki de Miguel establece que no se debe recordar el significado sociológico un poco más amplio que tiene el denominado empleo, el cual constituye una clave en la organización del hogar, ya que todos los ingresos vienen directamente de la producción del trabajo, es por tal motivo que diremos que el empleo es la vía más corriente de realización de cada individuo, también de integración en los grupos de amigos y, simplemente podemos decir que el trabajo hace del ocio una forma más fácil de administrarlo”. (De Miguel, 2020).

“La validez y confiabilidad, escalas y cuestionarios son uno de los métodos tradicionales de evaluación con una dificultad de las más comunes; sin embargo, para evaluar la confiabilidad

tendremos que suponer que la estabilidad de la variable medida, y a su vez la validez de la misma depende de la definición operacional de dicha variable, la mayoría de investigadores mencionan que existe mucha dificultad para vincular elementos de validación para el criterio de validaciones para constructo, la creación de nuevos instrumentos para evaluar la calidad de vida se ha realizado cada vez más complejo y únicamente agradable para la consecución de las metas clínicas e indicar lo que los psicólogos clínicos y pacientes perciben como tal”. (Badia y Tudela, 2003).

<i>Cuadro 1</i> Principales perspectivas teóricas de la CVL				
Perspectiva de la CVL	Nivel de análisis	Foco de interés	Aspectos relevantes	Objetivo general
Psicológica	Micro	Trabajador	Subjetividad individual	Bienestar y salud del trabajador
Entorno de trabajo	Macro	Organización	Condiciones y medio ambiente de trabajo	Productividad y eficacia de la organización
Fuente: Elaboración propia a partir de González et al. (1996) y otros				

Gráfico 1: Principales perspectivas teóricas de la calidad de vida laboral

“La calidad de vida en el trabajo formulado en el presente proyecto para la elaboración de este instrumento se basa en el Neopositivismo, razón por la cual se distingue como lógica de las categorías, e incluye como objetos de estudio todos aquellos que pueden ser descritos en su estructura mediante sus partes, esta teoría también enfatiza los criterios de validez, además, señala la objetividad y la pertinencia como criterios, también busca la objetividad desde el momento en que se hace la construcción conceptual de cada una de las variables y sus indicadores, para tratar de demostrar que realmente estos parámetros son los que nos reflejarán la calidad de vida en el trabajo”. (Gonzales, 2007).

“Basándonos en el funcionalismo de James Dewey, Abraham Maslow (1991) se propone una teoría de la motivación humana, que habla de la satisfacción de necesidades

básicas en forma paulatina, todas ellas necesidades que pueden constituir la motivación de una persona hasta que se ven satisfechas en forma escalonada”. (Malow, 1991).

Con lo expuesto, se puede decir que la realización del cuestionario CVT-GOHISALO se apoya en su gran parte por la lógica de las categorías propuesta por el Neopositivismo como ya se lo había mencionado anteriormente en los criterios de los distintos autores que con gran objetividad y pertinencia determinaron su validez, y a su vez también la teoría de Maslow que por el énfasis que realiza a la satisfacción de las necesidades que todas las personas tenemos, aquí incluyendo la pertinencia, autoestima y realización, que son reconocidas en el ámbito laboral, dando como resultado la definición de calidad de vida laboral.

“Para Iñaki de Miguel, calidad de vida laboral es una especificación de la idea más general de calidad de vida, pero para alcanzar una mayor comprensión de la repercusión de las dimensiones y procesos que definen a las organizaciones sobre la conducta de las personas, sus actitudes y expectativas, además de su eficacia y compromiso, entre otros aspectos” (de la Rosa et al, 2001).

“En la definición que se describirá a continuación servirá para la construcción del instrumento a utilizar para este proyecto: *La calidad de vida en el trabajo 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.* Esto implica la valoración objetiva y subjetiva de las siete dimensiones a saber: 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”. (González, 2007).

El construir una herramienta válida y confiable para medir la calidad de vida laboral la cual reducirá la inestabilidad inherente al método de medición; sin embargo, para garantizar la confiabilidad del instrumento, se determinará su viabilidad, confiabilidad y eficacia; la viabilidad se garantiza cuando el empleado con un cuestionario cuida el tiempo empleado para el cumplimiento, la sencillez y la amenidad del formato, el interés, la brevedad y claridad de las preguntas dadas, así como la corrección, interpretación y presentación de los resultados.

<i>Cuadro 3</i> Categorías de indicadores de la calidad de vida laboral	
Indicadores individuales	– Satisfacción laboral – Expectativas, motivación – Actitudes y valores hacia el trabajo – Implicación, compromiso, centralidad del trabajo – Calidad de vida laboral percibida
Medio ambiente de trabajo	– Condiciones de trabajo – Diseño ergonómico – Seguridad e higiene – Nuevas tecnologías – Análisis de puestos – Características y contenido del trabajo
Organización	– Organización del trabajo, efectividad y productividad – Organigrama, estructura y funcionamiento – Cultura y cambio organizacional – Participación y toma de decisiones – Factores psicosociales – Aspectos sociales, comunicación, clima laboral
Entorno sociolaboral	– Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores – Condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida – Variables sociodemográficas – Factores socio-económicos: políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral – Prevención de riesgos laborales

Gráfico 2: Categorías e indicadores de la calidad de vida laboral

“La confiabilidad, se entiende como el grado en el que su aplicación repetida a la misma persona u objeto va a producir resultados iguales y la validez referida como el grado en el que el instrumento medirá la variable que pretende medir”. (Badia y Tudela, 2003).

“Para eso en el presente cuestionario se calculó la confiabilidad interna, llamada consistencia interna, que hace referencia a la estabilidad de las puntuaciones entre los diferentes

elementos que componen este instrumento de medición en el que utiliza coeficientes estadísticos, como el Alpha de Cronbach”. (Hernández et al, 2004).

“La validez se refiere al grado en el que una medición alcanza una conclusión correcta, ya que en realidad todas las pruebas de diagnóstico e instrumentos de medición pueden ser fiables, la situación no es tan simple cuando se trata de variables con un alto contenido subjetivo”. (Hernández et al, 2004).

“McSweeny y Creer, resumen algunas consideraciones más prácticas que deben tenerse en cuenta al elegir una medida de calidad de vida ideal, de acuerdo al objetivo del presente trabajo, se aplicaron para la realización del instrumento que nos permite medir la calidad de vida en el trabajo: tener múltiples usos, implicar múltiples métodos de agregación de los registros, que pueda sortear la dificultad al leerse y la complejidad de la respuesta, evitando formulaciones en negativo que generen confusiones, usar escalas de respuestas de más de 7 o 9 puntos, evitar respuestas dicotómicas de si o no, facilidad de su empleo (tiempo breve de administración, calificación e interpretación), amplia adopción (para programas clínicos e investigativos, que faciliten crear bancos de datos para comparar y seguir el estudio de validez externa o generalización, de la potencia estadística), que considere los métodos de administración y el costo (si quiere capacitación especial el personal que lo va a administrar, o equipos de aplicación, de registro e interpretación, como computadores)”. (Grau, 1998).

Como ya se había dicho en párrafos anteriores, es en la falta de instrumentos elaborados para este estudio que radica la importancia del presente proyecto, lo que marca un hito en la cultura de calidad, sin embargo, una de las principales ventajas más y una de las más importantes es obtener un instrumento variable, en el que se pueda confiar y sobretodo autentico para cualquier tipo de trabajador, además, es posible la aplicación para todo el medio laboral, sin embargo es importante mencionar que este cuestionario poseerá un gran provecho científico debido a que por su sencillez y facilidad de administración, así como también por los escasos

instrumentos que existen en nuestro medio y en la actualidad para la medición de la calidad de vida laboral.

Para la elaboración de este gran instrumento y a su vez la validación de contenido del mismo se definió en categorías o dimensiones que permiten medir la calidad de vida laboral y operación de las variables que constituyen esta herramienta.

Para lo cual se realizó una evaluación cualitativa en la que se determinó si esta herramienta contenía todas estas dimensiones de los fenómenos medidos, para esto se definió las dimensiones que se utilizaron; posterior a esto, dentro de cada una de las dimensiones se construyeron alguno de los ítems y se elaboraron las escalas en donde se realizó la medición, a su vez también se revisó las distintas posturas teóricas y el significado que tiene, así como también el significado operacional de variables, una vez que se haya terminado la propuesta de la herramienta, se distribuyó a algunos expertos en la línea de investigación de calidad de vida o bien en la validación de la herramienta donde se identificaron en el medio nacional e internacional, investigando la concordancia interpersonal entre los mismos, a estos investigadores se les solicitó evaluar el presente documento para identificar de manera clara las diferentes categorías a través de los ítems y el cumplimiento de los principios básicos de Mariyama para la construcción de similares herramientas, que responderán en una escala de valores ordinales en cada cuestionamiento en diferentes niveles como por ejemplo mucho, poco o nada, para después ser modificados de acuerdo a su evaluación.

<i>Cuadro 4</i> Características de los métodos de evaluación de la CVL		
Aspectos	Métodos objetivos	Métodos subjetivos
Objetivo	• valoración empírica del medio de trabajo	• valoración subjetiva del medio de trabajo
Se basan	• datos objetivos: condiciones y medio ambiente de trabajo	• datos subjetivos: juicios, percepciones y opiniones del trabajador
Evaluación de la CVL	• indirecta: calidad de las condiciones de trabajo	• directa: grado de satisfacción del trabajador
Técnicas	– repertorios de evaluación del lugar de trabajo – listados sobre características generales del trabajo – análisis de puestos – check-list – instrumentación para medir variables ambientales	– observación – entrevistas – cuestionarios – grupos de trabajo – encuestas y macroencuestas – escalas de satisfacción
Fuente: Elaboración propia a partir de varios autores		

Gráfico 3: Características de los métodos de evaluación de la CVL

Para finalizar me permito comentar que este instrumento alcanzó la validez y confiabilidad para medir la calidad de vida en el trabajo y a continuación describo sus 7 dimensiones.

1.2.5 Dimensiones del Cuestionario GOHISALO

El presente cuestionario está compuesto de 7 dimensiones que se explica a continuación:

1.2.5.1 Soporte institucional

“El soporte institucional es un concepto poco utilizado y tiene un significado polisémico, se pueden encontrar algunos estudios que lo asimilan a la legitimidad social, entendiéndolo como apoyo específico o difuso que las personas otorgan a las instituciones del Estado, y otros lo entienden como el soporte material que las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales brindan a las personas”. (Caldeira y Gibson, 1995)

“En este sentido, se predomina los estudios realizados con respecto al sostén dado por instituciones educativas (Hinck y Brandell, 2000) (Olcott y Wright, 1995) o por organizaciones dedicadas a promover el desarrollo económico”. (Keleman, 2010) (Vasconcelos y Morschel, 2009).

A nivel general estos estudios demostraron lo importante del apoyo o falencia del sostén institucional que ha sido materializado en recursos económicos o en tutorías más puntuales para alcanzar logros educativos y económicos.

“En términos de apoyo subjetivo que las personas creen recibir de las instituciones a las que pertenecen, se ha utilizado mucho el concepto de apoyo organizacional, concepto que es frecuentemente utilizado para explicar las diferencias en rendimiento laboral de los trabajadores”. (Rhoades y Eisenberger, 2001).

La falta de estas perspectivas consiste más en estudiar la manera que los apoyos objetivo y subjetivo explicados anteriormente, en este caso de una institución inciden directamente en el sujeto que particularmente pertenece a ella, sin embargo, no examinan respecto de la percepción de soporte las cuales tienen los individuos que pertenecen a una establecida sociedad con respecto a las organizaciones que la componen, de esta manera parece también un limitante de la primera perspectiva que si bien es cierto estudia la relación subjetiva entre los individuos y las instituciones del sector público, es decir, se centraliza sólo en las instituciones del sector público y además se sospecha de una dirección inversa a la que en este estudio se hace más principal, ya que investiga el traspaso de legitimidad desde los individuos a las organizaciones, en lugar de examinar la percepción que poseen los individuos de ser apoyados en sus proyectos vitales por el entramado institucional del que forman parte.

Por lo tanto, podemos decir que el soporte institucional como el soporte verdadero que reciben los individuos en el sector público y privado para que constituyan la sociedad, a la par se supone que las personas, que tienen base en sus experiencias, conversaciones e interacciones

cotidianas, edifican una apreciación con respecto a la magnitud a dicho apoyo llamado soporte institucional percibido.

Se ha podido evidenciar que en la mayoría de las instituciones no se percibe el apoyo de estas, debido a otros factores como uno de los más importantes el presupuesto de la institución, existen muchos limitantes en este caso ya que no existe una planificación en el sector público para hacer carrera profesional y desarrollarse a lo largo de la trayectoria laboral, más bien en mi pensamiento las personas que se encuentran con estabilidad en el sector público se ven estancadas ya no el mismo sistema no permite el desarrollo profesional.

1.2.5.2 Seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo parte en su contexto de la estabilidad laboral, que en este caso cuando un trabajador tiene estabilidad laboral va a tener estabilidad económica y seguridad en su trabajo.

“La estabilidad laboral es un derecho del trabajo, que genera la potestad de permanecer en un empleo”. (Rosales, 2008).

“La estabilidad laboral es una figura que nace del resultado de la preocupación del Estado por mantener al trabajador en su empleo”. (Bomhorme, 2010).

La estabilidad laboral sobre los trabajadores recae el beneficio de la estabilidad laboral, por lo tanto, es un derecho individual (Espinoza, 2012).

Prácticamente si todos comprendemos y conocemos la actual realidad de nuestro país y este caso el de la institución que vamos aplicar este cuestionario, vamos a saber que la estabilidad laboral o seguridad en el trabajo es un factor o en esta ocasión una dimensión preocupante para este estudio debido a la gran cantidad de contratos de servicios ocasionales y nombramientos provisionales los cuales no generan estabilidad.

Son muy pocos los nombramientos permanentes en el Ministerio de Salud Pública de los cuales existe gran número de servidores que mes a mes se van jubilando, y estos no son renovados debido a la falta de presupuesto por parte del ente rector en finanzas, por lo que se genera incertidumbre en la seguridad en el trabajo.

1.2.5.3 Integración en el puesto de trabajo

“La integración en el puesto de trabajo la considero al realizar onboarding el cual es un proceso mediante el cual el empleado se siente a bordo del barco, este proceso acelera la adaptación e integración del nuevo talento humano a la organización, haciéndolo más eficiente en corto plazo”. (Rosas, 2015).

“También se considera como el proceso de socialización mediante el cual los individuos asumen el papel dentro de la organización para satisfacer las necesidades propias como de la empresa”. (Klein, Polin y Sutton, 2015).

“En este sentido igualmente se indica que influye en gran medida en que el empleado disfrute de un acompañamiento en todos los sentidos a lo largo del tiempo y que consolide el sentido de pertenencia a la empresa”. (Benayas, 2018).

En la mayoría de instituciones del sector público no existen programas o planes de inducción, onboarding o en este caso lo llamamos integración al puesto del trabajo para las personas que se vinculan al puesto de trabajo, es un gran problema debido a que también los procesos de selección no son adecuados, esto debido a que en su gran parte, para los contratos de servicios ocasionales o nombramiento provisionales los trabajadores que ingresan, es gente de confianza y no se miden sus competencias para el puesto de trabajo, se los selecciona debido a su experiencia en puestos similares o por como lo mencionaba confianza entre el jefe inmediato y la persona; sin embargo, cada una de las instituciones tiene su particularidad y es ahí que las personas no se adaptan al puesto.

Según un estudio realizado por Allied Workforce Mobility Survey; Onboarding and Retention, un trabajador necesita una media de ocho meses para alcanzar su productividad máxima y este plazo aumenta a 18 meses si tenemos en cuenta la alineación con la cultura de la empresa y hasta 24 meses para que el empleado conozca en profundidad la estrategia corporativa y el funcionamiento de la organización.

1.2.5.4 Satisfacción por el trabajo

“La satisfacción por el trabajo es uno de los temas más estudiados en el campo de la psicología laboral, existen un centenar de libros y publicaciones que se han desarrollado, es por eso la importancia del tema tanto para los investigadores como para el público en general”. (Locke, 1984).

“La satisfacción por el trabajo entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización”. (Boada y Tous, 1993).

“La satisfacción por el trabajo es uno de los ámbitos de la calidad de vida laboral que tiene mayor interés, en primera instancia la atención se centró en los efectos que de la satisfacción laboral sobre las variables como la accidentabilidad, el absentismo, el cambio y el abandono de la organización, posteriormente, los intereses se centraron en la calidad de vida laboral, por este motivo la satisfacción se ha configurado como una dimensión valiosa en sí misma para la intervención organizacional”. (Aldag y Brief, 1975)

“Por otro lado no debemos olvidar que en nuestra sociedad contemporánea existen muchas organizaciones de servicios, y en éstas la actitud del trabajador en el momento en que dispensa un servicio determinado adquiere una gran importancia, ya que puede influir decisivamente en la calidad del servicio prestado”. (Peiró et al, 1989).

Si bien es cierto el Ministerio de Salud Pública es una institución prestadora de servicios, desde el punto de vista de los servidores que trabajan en esta Cartera de Estado se sienten orgullosos de trabajar en ella y consideran un lugar muy bueno para desempeñarse ya que prestan su contingente a la ciudadanía para brindar un servicio de la calidad y calidez en beneficio de la población.

1.2.5.5 Bienestar logrado a través del trabajo

“Con el surgimiento de la teoría de las relaciones humanas, la búsqueda de la eficiencia lleva a los empresarios al desarrollo de programas que trascienden la moralidad, para ofrecer acciones de beneficencia y algunas prestaciones como vacaciones, permisos por enfermedad, servicios de salud y fondos de pensiones que incrementarían la satisfacción del empleado y, por ende, su rendimiento. Después de la Segunda Guerra Mundial la atención se traslada a la búsqueda de estrategias para el incremento de la lealtad, la motivación y posteriormente hacia los sistemas de compensación, decisiones participativas y enriquecimiento del trabajo”. (Barley y Kunda, 1992).

“En los años setenta, el concepto de bienestar empieza a ligarse más con el de calidad de vida laboral, en respuesta a la creciente preocupación en torno a la naturaleza poco recompensable del trabajo y las evidencias de una decreciente satisfacción con el empleo. Es decir, trascender un enfoque asistencialista de dar cosas y propender por una propuesta que apunte hacia el desarrollo humano integral en la organización”. (Kast y Rosenzweig, 1987, p. 691)

“Una manera práctica para medir el bienestar se ha hecho por medio de la satisfacción en el trabajo, entendida como una actitud general hacia éste, más que un comportamiento; así el grado de satisfacción estaría dado por la diferencia entre la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que creen que deberían recibir”. (Robbins, 1994, p. 47).

“También se relaciona la satisfacción laboral con tres tipos de factores: características específicas del trabajo (autonomía, variedad de tarea, trabajo significativo, posibilidad de usar conocimientos o habilidades), prácticas de alto rendimiento en el trabajo (trabajo en equipo, grupos de solución de problemas, entrenamiento, sistemas de comunicación horizontales y verticales) y factores que afectan el entorno de trabajo de la gente (buenas relaciones con la gerencia, seguridad en el empleo, toma de decisiones conjuntas, pago basado en resultados, información compartida)”. (Berg, 1999).

El bienestar logrado a través del trabajo en la actualidad se visibiliza y es más evidente cuando se percibe el estipendio remunerativo o su a su vez cuando el reconocimiento es por los resultados logrados y el sentirse satisfecho por lo realizado.

1.2.5.6 Desarrollo personal

Podemos decir que el desarrollo personal es un proceso en el cual los individuos pretendemos llegar a ampliar todas nuestras fortalezas o potencial para alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, etc., siempre motivados por un interés de querer sobresalir o mejor llamado superación, es decir para darle un poco de sentido a nuestra vida.

El intentar desarrollarnos absolutamente en todo y también en aspectos de la vida como lo son el familiar, social, laboral, personal, etc., es un poco dificultoso y menos probable que lo consigamos. Para poner un ejemplo podemos mencionar que probablemente a algunas de los individuos les gustará ser más atractivos o más inteligentes, hablar muchos idiomas, tocar con gran dominio varios instrumentos, viajar hacia muchos lugares, conocer el mundo entero, tener mucho éxito, alcanzar nuestros objetivos planteados, tratar de no cometer muchos errores, no enfermarnos nunca, ser bastante correspondidos, etc.

Sin embargo, muchos de los individuos podemos sentir bastante satisfacción con muy poco, pues favorablemente el bienestar para nosotros y propiamente para nuestro desarrollo

personal no solo depende directamente de lo que tenemos o hemos conseguido a través del transcurso del tiempo, sino que, si depende de nuestra percepción de las cosas, así cuando tenemos objetivos los cuales nos propusimos. Por esta simple razón llegaremos a ser felices, aunque no seamos ricos, aunque mantengamos vidas anónimas, mediocres, toleremos desengaños, fracasen nuestros sueños o a su vez no alcancemos lo que nosotros deseamos. Así también por esta única razón, podemos decir que entramos en un estado de depresión o nos sentimos desanimados, aunque principalmente tengamos muchas cosas y me refiero a las áreas más importantes es nuestras vidas que son salud, dinero, trabajo, estudios, reconocimiento, familia, amor, apoyo social, aficiones, etc.

Es muy famosa la pirámide motivacional de Maslow la cual jerarquiza los principales tipos de motivos que tiene el ser humano occidental de mediados del siglo XX, desde los más básicos y fisiológicos, pasando por los de seguridad, afecto y estima, hasta los de autorrealización.

Sin embargo, Maslow de origen norteamericano nos habla acerca de la motivación, podemos decir que en la base de la pirámide se encuentran las necesidades fisiológicas que son las necesidades vitales para mantenernos con salud las cuales son el respirar, alimentarnos, beber, dormir, sexo, etc. y se encuentran reguladas por sistemas biológicos innatos que poseemos en nuestro cuerpo y que maduran con la edad. En cambio, las necesidades de seguridad y protección pertenecen al segundo nivel, son bastante esenciales para la supervivencia, fundamentalmente en la infancia, se encuentran influidas por la acción de las hormonas como la oxitocina, que son las que proporcionan los adultos hacia los bebés, a los niños y a los jóvenes por medio de la organización social familiar. Los motivos de afiliación y afecto graban nuestro desarrollo psicoemocional por medio de vínculos afectivos con las personas que nosotros pensamos que son las más importantes en nuestra vida y nos sentimos apegados más a ellas. Las necesidades de estima tienen mucho que ver con la valoración que

nos damos, el respeto hacia nosotros y los demás y por último a los sentimientos por nuestros logros que llegamos a alcanzar, tanto para los demás que se trata del reconocimiento social, como para nosotros mismos que es la confianza. Por último y la más importante, la necesidad de la autorrealización que sirve para dar sentido a nuestra vida, es la que exige a que las anteriores estén cubiertas o algo cubiertas, y se puede desarrollar después por medio del crecimiento personal.

Como anteriormente se mencionaba en el estudio el factor desarrollo personal estrechamente va relacionado con el factor desarrollo profesional y en el Ministerio de Salud Pública en donde se aplicará el cuestionario no existe un plan motivado hacia el desarrollo de las personas por la inestabilidad de los contratos de servicios ocasionales y nombramientos provisionales hasta que en este caso el servidor gane el concurso y obtenga su nombramiento definitivo o nombramiento permanente; además, puedo acotar que planes de carrera también son inexistentes por el tema de corto presupuesto destinado por el gobierno para esta acción, por lo que no existe motivación en este particular.

1.2.5.7 Administración del tiempo libre

Cuando una persona aprovecha el tiempo adquiere en esta época una serie de cambios con una alta importancia, en tanto los individuos se sientan llenos por hechos y acontecimientos que van sucediendo con un frenesí apresurado. Esta época que es muy cambiante, se encuentra marcado por el incesante paso del tiempo, el cual lleva consigo la necesidad de tomar decisiones rápidas y concisas, así como para determinar lo que se debe o no hacer en cualquier momento. Ante esa situación, nace la necesidad de que cada individuo organice y gestione responsablemente su tiempo para que pueda realizar todas las actividades que respondan a los objetivos principales y más que todo personales y profesionales. Algunas de las claves para la

gestión del tiempo libre son: Establecer nuestras prioridades, mantener horarios reales y aprender a tomar decisiones.

Si hablamos de la administración de nuestro tiempo y decimos que no es la habilidad de sacarle el jugo con más horas a lo largo del día. Tampoco es multiplicarse para poder realizar más cosas. De hecho, no tiene nada que ver con realizar más cosas; sino se trata de realizar lo que es más importante.

También es bastante importante invitar a realizar un correcto balance entre nuestro cuerpo y nuestra mente. Como realizar varias acciones que nos alivien, alimentarnos de una buena manera que sea adecuada y dedicar tiempo con nuestros seres queridos, porque a la mayoría de personas es lo que nos permite obtener un momento de armonía y de esa manera poder rendir con nuestro mayor potencial por periodos alargados. No tenemos que olvidarnos de recargar nuestras baterías, para que sólo así obtengamos tengamos la energía que necesitamos para concretar nuestros proyectos.

En los recortes de personal que han existido en el Ministerio de Salud Pública, se ha evidenciado la carga laboral que es mucho más que antes, por lo que cada uno deberá administrar de mejor manera su tiempo libre para no dejar a un lado las responsabilidades y las actividades que tenemos cada uno de nosotros por lo que nos hemos obligados muchas ocasiones en extender nuestra jornada de trabajo para que los procesos vayan avanzando y no se queden represados, razón por la cual existe desmotivación en algunos servidores porque en este caso se sacrifica tiempo con la familia que es un problema evidente en la calidad de vida.

1.2.6 Hipótesis

¿Se podrá mejorar la calidad de vida laboral en la Dirección Nacional de Talento Humano del Ministerio de Salud Pública?

1.2.7 Identificación y caracterización de variables

¿En qué población existe mejor calidad de vida laboral en la de hombres o mujeres?

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1 NIVEL DE ESTUDIO

Debido a la preocupación que existe en los servidores de la Dirección Nacional de Talento Humano en cuanto a las desvinculaciones por parte del Gobierno Nacional y esto causante por la reducción de presupuesto en las instituciones públicas se ha visto una situación de alerta ya que no se tiene estabilidad laboral para los servidores que mantienen la modalidad contractual bajo contrato de servicios ocasionales y nombramiento provisional.

Este tipo de investigación es descriptiva ya que “Se define como la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”. (Fidias G. Arias (2012)) (pag.24), en este tipo de investigación vamos a poder definir cuál es la preocupación de los servidores desde cada una de las gestiones internas de la Dirección Nacional de Talento Humano para que de esta manera saber el malestar o inconformidades a través del cuestionario, consolidarlos y concretar cuál sería la propuesta de mejoramiento.

Bajo este contexto vamos a utilizar la herramienta de GOHISALO CVT, mediante la cual nos permitirá medir la calidad de vida en el trabajo en 7 dimensiones, que posteriormente se tomará acciones para establecer una propuesta de mejora.

2.2 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

“La modalidad de investigación consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los

fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta”. (Santa Palella y Feliberto Martins (2010)) (pag.88).

De esta manera en el presente proyecto determinamos que es de campo, ya que los datos fueron recolectados en la misma institución en una sola Dirección Nacional, donde encontramos en objeto de estudio; además, en el mismo se desarrollará la propuesta para el mejoramiento de la dimensión medida más afectada.

2.3 MÉTODO

El método que utilicé para el desarrollo del proyecto es el Inductivo – Deductivo, en el que se presenta el problema de estudio: en cómo podemos mejorar la calidad de vida de los servidores de la Dirección Nacional de Talento Humano del Ministerio de Salud Pública, del mismo que debido a la inestabilidad que se percibe en el medio, y es por eso que en la Dirección Nacional de Talento Humano, no se cuenta con estabilidad laboral lo que ocasiona problemas en los servidores que desarrollan sus actividades.

Sin embargo, partiendo del problema partiremos con el análisis de los factores más críticos y en base a los resultados, vamos a examinar la situación para así desarrollar el plan de mejoramiento de la calidad de vida laboral en los servidores de esta Dirección.

2.4 POBLACIÓN

La población evaluada, en total 40 servidores, pertenecen a la Dirección Nacional de Talento Humano del Ministerio de Salud Pública, divididos en gestiones internas las cuales son: Reclutamiento, Selección y Contratación, Desarrollo Institucional, Bienestar Laboral, Remuneraciones e Ingresos Complementarios, Régimen Disciplinario y Formación y Desarrollo.

2.5 SELECCIÓN INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Para el estudio de este proyecto de investigación se opta por aplicar el cuestionario de CVT-GOHISALO, para verificar cual es la calidad de vida laboral en los servidores de la Dirección Nacional de Talento Humano del Ministerio de Salud Pública con el objetivo de saber cuál o cuáles son las razones principales de que no se mantenga una calidad de vida y por ende afecten a su desempeño laboral.

Se ha optado en seleccionar esta herramienta ya que ha sido de ayuda en varios países como lo son: México, Colombia y también en Ecuador, justamente en la Facultad de Medicina de la Universidad Central del Ecuador directamente para los docentes, obteniendo resultados en los cuales según lo revisado el problema fue la inestabilidad laboral que también fue causa de estudio para la medición.

Por eso se ha decidido realizar la aplicación del cuestionario a los servidores de esta Dirección Nacional, con el fin de conocer las dimensiones según el cuestionario aplicada de que factores son los más críticos y proponer un plan o estrategia para mejorar la calidad de vida laboral.

En la primera parte del cuestionario se encuentra estructura para conocer los datos sociodemográficos, que permitirán identificar las áreas de gestión con problemas en las diferentes dimensiones evaluadas, en la segunda parte se plantean 74 preguntas clasificadas en 4 bloques , las cuales nos permitirá evaluar siete dimensiones en las siguientes escalas: 0 al 4 (nada satisfecho (0) y máximo de satisfacción (4)) , nunca(0) y siempre (4), nada de acuerdo (0) y totalmente de acuerdo (4), nulo (0) y total compromiso (4).

CAPITULO III - RESULTADOS

Al momento de aplicación del cuestionario de GOHISALO para medir la calidad de vida laboral de los servidores de la Dirección Nacional de Talento Humano del Ministerio de Salud Pública se siguió los siguientes pasos:

1. Se dio toda la apertura para la aplicación del cuestionario con la aprobación del Director Nacional de Talento Humano para conocer la situación actual de los servidores.
2. Una vez revisada el cuestionario a través del documento en la que se establece la elaboración y validación del instrumento, dando el formato para su aplicación e inicialmente identificando aspectos sociodemográficos importantes para desglosar el análisis de resultados; adicionalmente, se realizó la adecuación de la escala de menor a mayor para dar mejor comprensión a los servidores evaluados.
3. Se procedió a explicar cuál es la manera correcta de llenar el cuestionario para que no existan inconvenientes y los resultados sean confiables, además, que en el cuestionario existe las instrucciones del caso.
4. La aplicación se la realizó por gestión interna en diferentes días.
5. La aplicación fue realizada en las instalaciones (Dirección Nacional de Talento Humano), en un promedio de 20 minutos por servidor.

Una vez obtenida la información se procedió a realizar en una hoja de Excel la tabulación, hoja que fue realizada con fórmulas para su fácil comprensión y rápido resultado con solo ingresar la totalidad de cada una de las preguntas bajo cada uno de los parámetros que establecen las dimensiones del cuestionario.

3.1 Presentación y análisis de resultados

3.1.1 *Objetivo de la medición*

El objetivo de medir la calidad de vida en el trabajo se entiende al conocer el momento crítico que se vive en el sector público debido a la falta de asignación presupuestaria y esto obliga a las desvinculaciones de personal a nivel nacional, lo que a tomado un poco de fuerza en la Dirección nacional de Talento Humano del Ministerio de Salud Pública debido a que desde esta dirección se realiza el proceso y también al malestar de que también se ve inmersos en los estudios de desvinculaciones ya que la modalidad de contratación no garantiza estabilidad laboral, es por eso que con el análisis de los resultados se realizará una propuesta para ver la factibilidad de aplicación en un plan de mejora.

3.1.2 *Importancia de la medición*

Es muy importante la aplicación porque de esta manera se visualizarán los resultados y en que factor afecta a los servidores de la Dirección Nacional de talento Humano, pues se evidencia desmotivación y preocupación por la inestabilidad del sector público y varios factores adicionales que conoceremos en la aplicación y resultados en las 7 dimensiones que miden en el cuestionario de GOHILASO.

3.1.3 *Alcance del cuestionario de GOHISALO*

La primera aplicación del cuestionario servirá para que posteriormente se pueda realizar dicha aplicación a las y los servidores de las distintas Direcciones Nacionales del Ministerio de Salud Pública en Planta Central y a nivel desconcentrado, cuyo objetivo es la medición de la calidad de vida laboral.

3.1.4 Análisis de resultados

El cuestionario de GOHISALO, aplicado a la Dirección Nacional de Talento Humano del Ministerio de Salud Pública, se identificó que es necesario implementar planes de acción para fortalecer y mejorar la calidad de vida laboral misma que en sus componentes se identificaron niveles medios y alto en sus dimensiones las cuales se visualizan a continuación en factores sociodemográficos y sus dimensiones.

Género		Casado	Soltero	Divorciado
Masculino	14	7	5	2
Femenino	26	12	13	1

Tabla 1: Factores Sociodemográficos

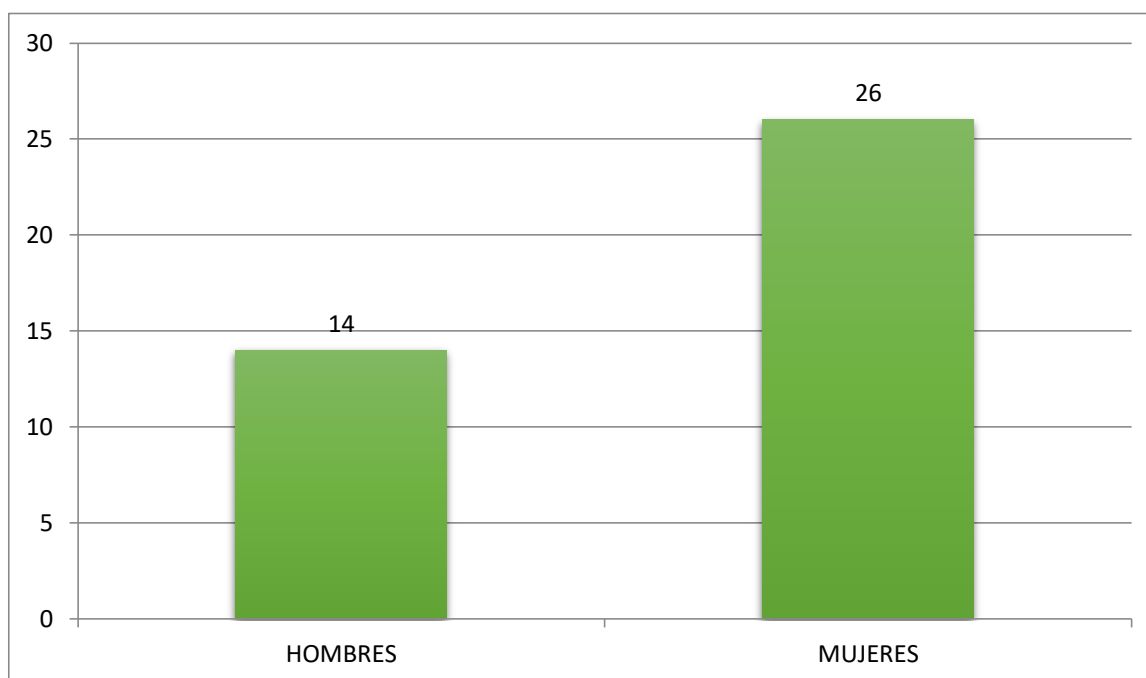


Gráfico 4: Población

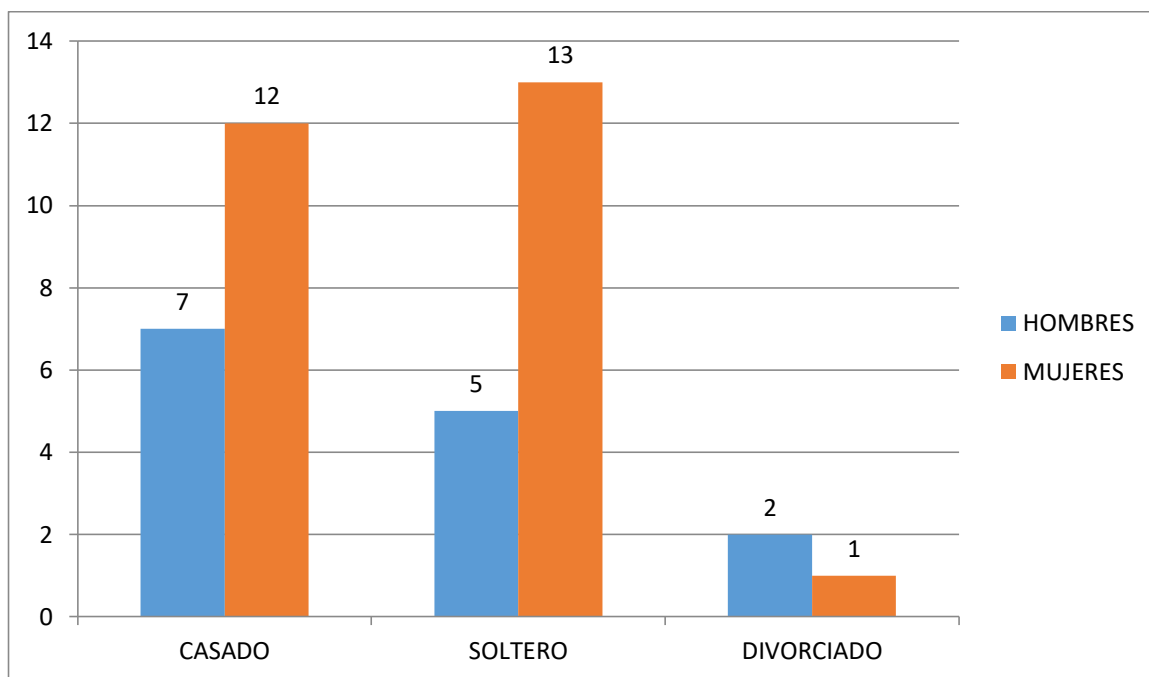


Gráfico 5: Estado civil de la población

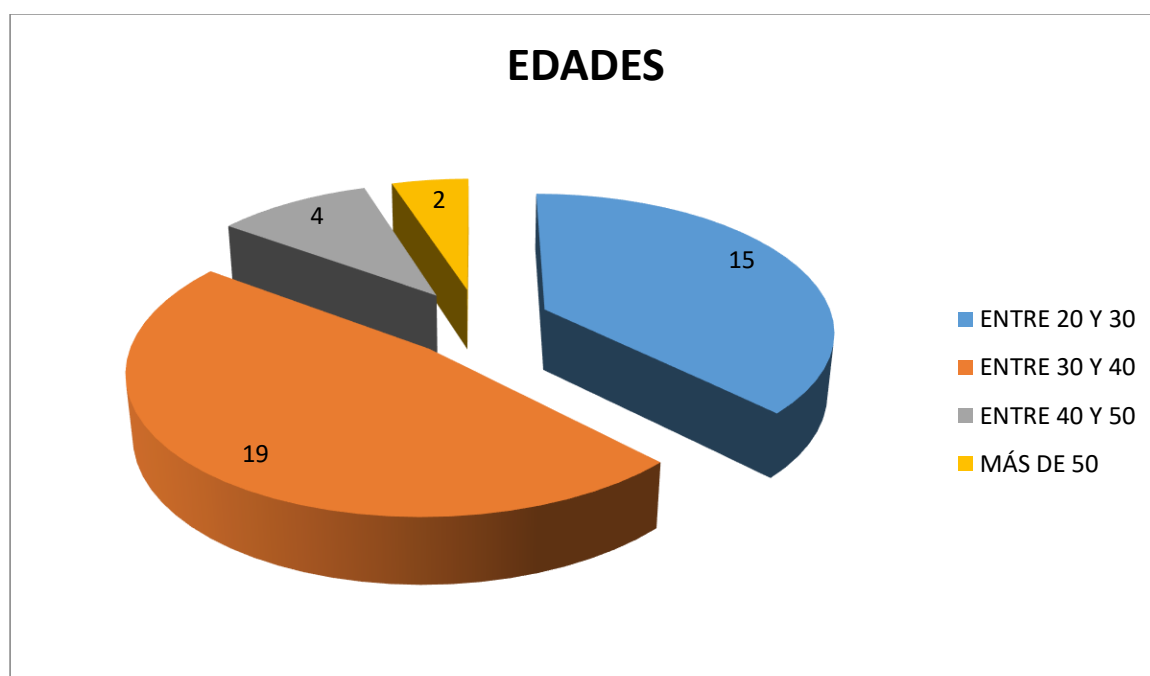


Gráfico 6: Edades de los servidores

Una vez identificado los datos sociodemográficos de la población evaluada en la Dirección Nacional de Talento Humano, se establece que el 65% de los trabajadores pertenecen al género femenino y el 35% al género masculino. En relación al estado civil el 48% son casados

y el 45% solteros y el 7% divorciado. Finalmente, el 85% de los trabajadores se encasillan en un rango de 20 a 40 años de edad.

3.2 Aplicación práctica

En la aplicación podemos evidenciar que las dimensiones con niveles más elevados son: bienestar logrado a través del trabajo, soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo y desarrollo personal logrado por el trabajador (niveles medio) como lo indica el siguiente detalle:

DIMENSIONES CUESTIONARIO GOHISALO CVT	RESULTADO	NIVEL DE RIESGO
Bienestar logrado a través del trabajo	35,05	BAJO
Soporte institucional para el trabajo	37,675	MEDIO
Seguridad en el trabajo	34,95	MEDIO
Desarrollo personal logrado por el trabajador	22,325	MEDIO
Integración al puesto de trabajo	29,975	BAJO
Satisfacción por el trabajo	32,75	BAJO
Administración del tiempo libre	13,85	BAJO

Tabla 2: Resultados del cuestionario

Nivel de Riesgo	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	Administración del tiempo libre
ALTO	38 a 56	37 a 60	35 a 40	39 a 44	40 a 44	27 a 32	18 a 20
MEDIO	29 a 37	24 a 36	30 a 34	34 a 38	37 a 39	22 a 26	15 a 17
BAJO	0 a 28	0 a 23	0 a 29	0 a 33	0 a 36	0 a 21	0 a 14

Tabla 3: Baremo para calificar la calidad de vida laboral

3.2.1 Desarrollo del plan

En vista que se han detectado los picos más altos que conforme a los resultados expuestos en el cuestionario de GOHISALO podemos determinar que el desarrollo y propuesta del plan se realizará con base en los resultados de las dimensiones con nivel de riesgo: medio.

Para el desarrollo del plan se unificará las dimensiones de los niveles más altos y se elaborará en diferentes etapas según el siguiente plan.

3.2.2 Fase 1

Se identificará con base en el distributivo de remuneraciones de planta central de la Dirección Nacional de Talento Humano cuantas personas cuentan bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales, nombramiento provisional y nombramiento permanente.

Modalidad de contratación	Número de trabajadores
Contratos de servicios ocasionales	4
Nombramiento provisional	35
Nombramiento permanente	1

3.2.3 Fase 2

Una vez identificado la modalidad contractual se observa que existe 1 nombramiento permanente, 35 nombramientos provisionales y 4 contratos de servicios ocasionales los cuales no garantizan estabilidad laboral.

La propuesta de mejora para mantener una calidad de vida labora óptima será proporcionar la estabilidad laboral dentro de la Dirección Nacional de Talento Humano del Ministerio de Salud Pública.

Por lo tanto, se realizará las gestiones administrativas, para poner en ejecución el concurso de méritos y oposición y aplicar lo establecido en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-022, de 29 de enero de 2019, que acuerda : “*Expedir la norma técnica del subsistema de selección de personal*”.

La planificación las partidas ocupadas para el concurso de méritos y oposición se la realizará en la plataforma de socio empleo del Ministerio del Trabajo.

3.2.4 Fase 3

En esta fase se ejecutará el procedimiento como lo determina la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), en sus artículos 52, literal h) y 55, en concordancia a su reglamento general capítulo III, artículos 139 al 161, se realizará el levantamiento de la planificación del talento humano del personal de la Dirección Nacional de Talento Humano, en la matriz ya establecida para la carga laboral en toda la dirección.

El levantamiento de carga laboral se lo realizará por cada una de las gestiones de acuerdo al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Salud Pública.

3.2.5 Fase 4

Una vez levantada la información se requerirá la aprobación de la máxima autoridad o su delegado y posteriormente el envío al Ministerio del Trabajo quien es el ente rector en materia de talento humano a nivel general de las instituciones públicas en este caso y privadas.

En la matriz de consolidación a nivel nacional se incluirá a la Dirección Nacional de Talento Humano y se registrará tanto los contratos de servicios ocasionales para creación de partidas de nombramiento provisional y a su vez se registrará los nombramientos provisionales que se encuentren ocupados y con presupuesto para seguir lo que determina la normativa legal.

Fase 4				X								
Fase 5								X	X	X	X	X

Tabla 4: Cronograma por fases

3.2.7 Recursos Tecnológicos y materiales

A continuación, detallo la lista de infraestructura y materiales necesarios para el plan de mejora de la calidad de vida en el trabajo.

INFRAESTRUCTURA
Sala de reuniones
Internet
Insumos de oficina
Herramientas tecnológicas
Canales internos de comunicación

Tabla 5: Infraestructura

3.2.8 Recursos Financieros

El presupuesto que se requirió para el plan de mejora se detalla continuación:

RECURSO	RUBRO
1. Materiales de oficina	\$ 50,00
2. Elaboración de publicidad para el concurso	\$ 50,00
3. Desarrollo del concurso	\$ 1.000,00

TOTAL	\$ 1.100,00
--------------	--------------------

Tabla 6: Recursos Financieros

CAPITULO IV – DISCUSIÓN

Conclusiones y Recomendaciones

En el capítulo a continuación se describirán las conclusiones y recomendaciones

4.1 Conclusiones

Con la aplicación del Cuestionario GOHISALO, se ha identificado los niveles de riesgo medio, en las dimensiones: Soporte Institucional, seguridad en el trabajo y desarrollo personal logrado por el trabajador y se identificó en Riesgo Bajo las siguientes dimensiones: integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre-

Con este antecedente y mediante entrevistas aleatorias a los servidores de la Dirección Nacional de Talento Humano se identificó que se encuentran preocupados por su permanencia en su puesto de trabajo ya que su modalidad de contratación no garantiza estabilidad laboral.

Es por eso que se propone el desarrollo de los concursos de méritos y oposición, mediante los cuales podrán participar en su cargo y de esta manera se otorgará un nombramiento definitivo.

En este contexto se propone el lanzamiento de los concursos de Méritos y Oposición bajo la normativa legal vigente (Acuerdo Ministerial 022).

4.2 Recomendaciones

Se recomienda mantener a los servidores de la Dirección Nacional de Talento Humano bajo la modalidad de nombramientos definitivos para que a su vez mejoren su calidad de vida laboral y con esto no solo laboral sino familiar, social y sentimental.

También generar compromiso en los servidores que ganen los concursos de méritos y oposición para que el desarrollo de la dirección sea en base a un alto desempeño y se cumpla la misión del Ministerio de Salud Pública.

Finalmente, el estilo del líder en la dirección deberá acoplarse a la calidad de vida de los trabajadores, esto debido a que la modalidad de contratación del responsable de la dirección es de libre nombramiento y remoción, que a pesar a los cambios de autoridades se ha ido manteniendo la misma línea de liderazgo y han sido servidores ascendidos de la misma dirección.