



PROGRAMA DE DESARROLLO HUMANO

MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO

Relaciones bidireccionales entre las condiciones laborales y el desarrollo humano de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá en el periodo 2019-2020.

Tesista Jose Felipe Sanabria Salgado

Director/a de Tesis Helmar Giovanny Urrea Bolívar

Tesis para optar por el grado académico de Magister en Desarrollo Humano

Fecha: 31 de octubre de 2021

Tabla de contenido

Índice de tablas	5
Índice de figuras.....	6
Resumen.....	9
Abstract.....	10
1. Introducción	11
2. Planteamiento del problema.....	13
3. Objetivos.....	19
3.1. Objetivo general.....	19
3.2. Objetivos específicos	19
4. Marco referencial	20
4.1. Antecedentes	20
4.2. Marco teórico	25
4.2.1. Condiciones laborales	25
4.2.1.1. Tipos de condiciones laborales.....	26
4.2.1.2. Elementos de las condiciones laborales.....	29
4.2.1.3. Factores que influyen en las condiciones laborales.....	33
4.2.2. Desarrollo humano.....	36
4.2.3. Dimensiones del desarrollo humano.....	38
4.2.3.1. Desarrollo social	38

4.2.3.2.	Desarrollo contextual.....	39
4.2.3.3.	Desarrollo físico corporal	40
4.2.3.4.	Desarrollo emocional.....	41
4.2.3.5.	Desarrollo cognitivo – intelectual.....	41
4.3.	Variables, dimensiones e indicadores	42
5.	Metodología	44
5.1.	Tipo de investigación	44
5.2.	Nivel de investigación.....	45
5.3.	Diseño de investigación	45
5.4.	Población y muestra.....	46
5.5.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	47
5.5.1.	Validez y confiabilidad del instrumento	49
5.6.	Técnicas de análisis de datos	50
6.	Análisis y Discusión de Resultados	52
6.1.	Resultados	52
6.1.1.	Diagnóstico de las condiciones laborales de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá.	52
6.1.2.	Caracterización de las dimensiones del desarrollo humano de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá.....	68

6.1.3. Estrategias para mejorar las relaciones bidireccionales Aportar a los debates teóricos y metodológicos sobre el estudio de las relaciones entre condiciones de trabajo y desarrollo humano.....	78
6.2. Discusión de resultados.....	83
7. Conclusiones.....	86
8. Recomendaciones.....	88
9. Referencias bibliográficas.....	90
Anexo A. Cuestionario.....	94
Anexo B. Entrevista.....	98
Anexo C. Transcripción de entrevistas.....	99
Anexo D. Cálculo de confiabilidad del instrumento.....	110
Anexo. E Cronograma.....	111

Índice de tablas

Tabla 1	Variables, dimensiones e indicadores	42
Tabla 2	Ponderación de las alternativas de respuesta del cuestionario	48

Índice de figuras

Figura 1. ¿La iluminación en su lugar de trabajo es buena?.....	53
Figura 2. ¿El tamaño de su espacio de trabajo es óptimo para la ejecución de sus actividades diarias?.....	54
Figura 3. ¿En la Institución le proveen equipos de protección frente a riesgos por la posible exposición a toxinas/alérgenos/ Virus?.....	54
Figura 4. ¿En su trabajo se encuentra expuesto a toxinas/virus (COVID-19)?	55
Figura 5. ¿El esfuerzo físico que debe emplear en su trabajo es elevado?	56
Figura 6. ¿El esfuerzo mental que debe emplear en su trabajo es elevado?	56
Figura 7. ¿En su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos físicos?.....	57
Figura 8. ¿En su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos químicos?.....	57
Figura 9. ¿En su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos biológicos (virus, bacterias)?	58
Figura 10. ¿En su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos disergonómicos (Muebles inadecuados para el trabajo)?.....	59
Figura 11. ¿Califica su estado de salud física como buena?.....	59
Figura 12. ¿Califica la duración de su jornada de trabajo como buena?	60
Figura 13. ¿En su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos psicosociales?	61
Figura 14. ¿Su relación con los clientes o usuarios en su trabajo, es positiva?	62
Figura 15. Relaciones interpersonales	63
Figura 16. Tipo de contratación	68
Figura 17. ¿La labor que realiza le hace sentirse productivo?	69

Figura 18. ¿Considera que su trabajo le permite desarrollar sus habilidades sociales? (Empatía, Capacidad de escucha, capacidad de comunicar sentimiento y emociones, capacidad de definir un problema y evaluar soluciones)	70
Figura 19. ¿Es capaz de mantener el buen humor en situaciones laborales difíciles o conflictivas?	71
Figura 20. ¿Es capaz de expresar sus sentimientos fácilmente a sus compañeros de trabajo?	72
Figura 21. ¿Le resulta difícil relajarse durante la realización de su trabajo?.....	73
Figura 22. ¿Ha presentado alguna molestia física o problema de salud a causa de su trabajo?	74
Figura 23. ¿Considera que las capacitaciones recibidas fomentan el desarrollo de su potencial humano?	75
Figura 24. ¿Considera que su trabajo contribuye al desarrollo de sus capacidades intelectuales?.....	76
Figura 25. ¿Las capacitaciones recibidas en su lugar de trabajo son motivadoras?	76
Figura 26. ¿Considera que su capacidad para la resolución de problemas en el trabajo es buena?	77
Figura 27. Cruce de Edad x ¿Considera que las capacitaciones recibidas fomentan el desarrollo de su potencial humano?	78
Figura 28. Cruce Sexo x ¿Considera que su trabajo le permite desarrollar sus habilidades sociales? (Empatía, Capacidad de escucha, capacidad de comunicar sentimiento y emociones, capacidad de definir un problema y evaluar soluciones).....	79

Figura 29. Cruce Nivel académico x ¿Considera que su capacidad para la resolución de problemas en el trabajo es buena?80

Figura 30. Cruce Lugar de trabajo x ¿La labor que realiza le hace sentirse productivo?.....81

Resumen

El objetivo general de esta investigación fue estudiar las relaciones bidireccionales entre las condiciones laborales y el desarrollo humano de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá, Colombia en el periodo 2019-2020. La investigación tuvo un enfoque mixto (cuali-cuantitativo), tipo descriptiva, nivel correlacional, diseño no experimental transeccional (transversal). Las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados fueron el cuestionario (escala de Likert) y entrevista semiestructurada). La muestra de estudio estuvo representada por 51 trabajadores de la referida institución (totalidad del equipo estudiado). Se obtuvo como resultado que el tipo de contratación genera incertidumbre en los trabajadores, puesto que, el 94,12% presentan un contrato por prestación de servicios. En el contexto socioemocional solo un porcentaje mediano a los trabajadores consideran que la labor que realizan les hace sentirse productivos. Se concluye que, considerando la relación entre el nivel de estudio y potencial humano, se resalta que en su mayoría el grupo de trabajadores que se ubica entre 29 y 59 años de edad considera que casi nunca las capacitaciones recibidas fomentan el desarrollo de su potencial humano. Se recomienda incorporar en las capacitaciones laborales temáticas relacionadas con el desarrollo de inteligencia emocional y resolución de conflictos, de manera que a través de ejercicios prácticos puedan generarse experiencias significativas que minimicen las problemáticas asociadas a estas variables en el entorno laboral, a su vez que se contribuye al desarrollo humano de los trabajadores.

Palabras clave: relaciones bidireccionales, condiciones laborales, desarrollo humano.

Abstract

The general objective of this research was to study the bidirectional relationships between working conditions and the human development of the workers of the Health Risk Management Department of the Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E in Bogotá in the period 2020-2021. The research had a mixed approach (qualitative-quantitative), descriptive type, correlational level, non-experimental transectional (cross-sectional) design. The data collection techniques and instruments used were the questionnaire (Likert scale) and semi-structured interview.) The study sample was represented by 51 workers of the referred institution. It was found that the type of contract generates uncertainty in the workers, since 94.12% have a service contract. In the socioemotional context, only a medium percentage of the workers consider that the work they perform makes them feel productive. It is concluded that considering the relationship between the level of study and human potential, it is highlighted that the majority of the group of workers between 29 and 59 years of age consider that the training received almost never fosters the development of their human potential. It is recommended to incorporate in job training, topics related to the development of emotional intelligence and conflict resolution, so that through practical exercises can be generated significant experiences that minimize the problems associated with these variables in the workplace, in turn contributing to the human development of workers.

Keywords: bidirectional relationships, working conditions, human development.

1. Introducción

Durante los últimos años, en el ámbito laboral, se ha fomentado la importancia de promover las condiciones laborales saludables, puesto que las mismas influyen en el bienestar de la persona, resaltando que se encuentran directamente relacionadas con el desarrollo humano del individuo. Ha sido labor de psicólogos, especialistas en talento humano y otros, el estudiar esta temática en el marco de la globalización y escenario dinámico del mundo laboral en la época actual, donde la interacción de diversos actores (trabajadores, directivos, clientes, etc.) generan una serie de condiciones que influyen constantemente en el desarrollo humano de los trabajadores.

Lo anterior, se debe en parte a que el trabajo es considerado como la principal actividad social humana, pues la misma representa supervivencia y sostenimiento de la persona, tradicionalmente se le atribuye el hecho de que da valor, progreso, aporte y virtud social a los individuos (Castaño, 2013). Por ello, se constituye como una meta universal de los ciudadanos de cualquier región o país, el ingresar a algún sector productivo una vez finalizada su fase de estudios universitarios, incluso antes de finalizar los mismos.

Además, el trabajo constituye un derecho fundamental estipulado en las constituciones nacionales, provee cierto nivel de status e identidad. A pesar de ello, el trabajo por sí solo no garantiza la dignificación de la persona si no existen aquellas condiciones laborales óptimas que garanticen el crecimiento, cumplimiento y potencialización de las capacidades y satisfacciones del ser humano (Castaño, 2013).

De lo anterior, deriva la necesidad de desarrollar estudios que se enfoquen en el estudio y análisis de estas relaciones existentes entre condiciones laborales y el desarrollo

humano, valorando los distintos aspectos socioeconómicos, cognitivos, físicos, entre otros que influyen en la interacción de estas dos variables.

En este contexto, la presente investigación buscó estudiar las relaciones bidireccionales entre las condiciones laborales y el desarrollo humano de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá en el periodo 2019-2020. Para ello, el presente trabajo de grado se desglosa en las siguientes secciones o capítulos centrales: Planteamiento del problema, Marco referencial, Metodología, análisis y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

2. Planteamiento del problema

El trabajo constituye una parte inseparable de la vida del ser humano, gracias al trabajo, las personas han evolucionado, puesto que, a través del mismo, es posible satisfacer una gran parte de las necesidades. Igualmente, el trabajo es necesario para el desarrollo humano pues permite establecer relaciones interpersonales con los miembros del entorno, aunado a la adquisición de conocimientos gracias al aprendizaje continuo desarrollado a lo largo de los años de experiencia laboral (Mickiewicz, 2018).

En relación a lo anterior, en el ámbito profesional existe una serie de condiciones laborales que influyen en el desarrollo del trabajo, en líneas generales, dichas condiciones se clasifican en diversas categorías, tales como: ambientales (ruido, iluminación, temperatura), sociales, carga mental, tiempo de trabajo, aspectos psicosociales, control y autonomía, sistemas de incentivos e igualdad de oportunidades, así lo plantean los autores Chiavenato (2007), Pérez (1984) y Garrido (2006). De lo anterior, se deriva la importancia de fomentar las condiciones laborales saludables, puesto que las mismas se encuentran directamente relacionadas con el desarrollo humano del hombre trabajador, a este respecto Castaño (2013), planteó que:

el trabajo es la principal actividad social humana, representa supervivencia y sostenimiento, da valor, progreso, aporte y virtud social, es un derecho fundamental y provee además status e identidad, sin embargo, el trabajo por sí solo no es caución de dignificación de la persona si no se cuenta con las condiciones laborales óptimas que garanticen al ser humano crecimiento, cumplimiento y potencialización de sus capacidades y satisfacciones. (Castaño, 2013, p. 59)

Con relación con lo anterior, en el marco del estudio de las condiciones laborales y su relación con el desarrollo humano Puello, Ramos & Madariaga (2012), indican que enfocar el análisis de las condiciones laborales como un factor de potenciación de las capacidades humanas o desarrollo humano de una población de trabajadores específica, permite comprender la relación bilateral entre esos dos conceptos, puesto que las capacidades humanas son “aquellas cualidades que las personas van desarrollando a lo largo de su vida, facultándolas para realizar determinadas actividades que les permita tener el tipo de vida que anhelan y desean” (Puello, Ramos y Madariaga, 2012, p.21)

En este sentido, se tiene que las condiciones de trabajo indiscutiblemente influyen en el desarrollo del mismo, así lo afirman Araque, Sánchez y Uribe (2017), quienes señalan que, cuando los trabajadores cuentan con diversos beneficios y buenas condiciones de trabajo, se esfuerzan en dar lo mejor de sí mismos, utilizando su potencial al máximo. Estas prácticas se observan en las diversas organizaciones, las mismas destacan por obtener resultados beneficiosos de su personal en el desarrollo de sus labores diarias.

En este orden de ideas, Ranängen, Cöster, Isaksson y Garvare (2018), indican que los aspectos más discutidos en el marco científico y normativo relacionados con las condiciones laborales, son aquellos que abordan como temas centrales: las prácticas laborales (los aspectos más estudiados son empleo pleno y seguro, condiciones de trabajo dignas, desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo), derechos humanos, medio ambiente y sociedad.

En este contexto, una de las condiciones laborales que ha tenido un impacto significativo en el ámbito laboral colombiano es el tipo de contratación, debido a que, para los trabajadores, la misma constituye un determinante en cómo evolucionará su rango o cargo en la organización a lo largo del tiempo (ascensos, aumentos de sueldo, entre otros aspectos

de interés). Con relación a ello, dentro de los tipos de contratación, la figura de la Obra por prestación de servicios (OPS) se ha transformado en ser el tipo de contratación permanente y más utilizado, dado que:

“Su calidad de temporal y ocasional se ha hecho a un lado y está siendo utilizada para cumplir funciones permanentes de la administración pública que ameritan dedicación exclusiva. Lo anterior bajo un régimen precario, propio de la contratación civil, y no de condiciones y garantías laborales mínimas, siendo este uno de los elementos que contribuye a la precariedad laboral”. (Asosec, 2017, párr. 6).

A este respecto, Paugam (2000), plantea que la precariedad laboral, se divide en dos dimensiones: la precariedad del trabajo (intensificación de la producción y nuevas relaciones laborales) y la precariedad en el empleo (la flexibilidad contrato de trabajo y la inestabilidad del estatuto). En relación a esto, se destaca que en ocasiones “la permisividad del Estado colombiano evita en gran medida que sea garantizada una calidad de vida laboral decente y digna” (Castaño, 2013; 77). Frente a esta situación, se hace necesario que exista una mayor organización social y laboral que permita afrontar, mediante estrategias planificadas, permisividad que pueda surgir en el entorno laboral.

En este sentido, se tiene que a lo largo de los años en el país se han desarrollado una serie de iniciativas enmarcadas en la necesidad de salvaguardar los derechos de los trabajadores, y en ese contexto, la evaluación de las condiciones laborales es un elemento clave, en este orden de ideas, se destaca que:

Colombia es miembro activo de la OIT, creada en 1919 para “promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional” (OIT,

2013) y cuya misión es la paz laboral para la prosperidad: “A pesar de que la comunidad internacional aboga por el respeto al derecho al trabajo y a que éste sea digno, existen problemas importantes para su efectiva realización en muchos países miembros de la OIT, principalmente por la disminución de oportunidades de empleo y el deterioro de las condiciones laborales” (Ministerio de la Protección Social, 2010;8)

El planteamiento anterior, destaca la necesidad de que los individuos cuenten con condiciones laborales favorables que les permitan desarrollarse desde el punto de vista económico y profesional, para alcanzar un desarrollo humano integral. A este respecto, London y Formichella (2006), exponen que:

“La literatura económica presenta variadas definiciones del concepto de desarrollo que abarcan una amplia gama de **dimensiones, tanto políticas, sociales, biológicas, como económicas**. En términos generales coinciden en que este concepto hace referencia a **factores y cambios** cualitativos en la vida del hombre y de la sociedad en la que habita, aunque algunos autores se detienen en el aspecto meramente material (cuantitativo) del cambio”. (London y Formichella,2006;19)

A este respecto Rodrik (2015), señala que incluso los trabajadores de los países de bajos ingresos, no deben verse privados de los derechos laborales fundamentales, estos derechos incluyen: condiciones de trabajo razonablemente seguras, no discriminación, horas máximas y restricciones al despido arbitrario. Los mismos buscan nivelar la relación de negociación entre empleadores y empleados, teniendo presente que cualquier deficiencia en las condiciones laborales podría compensarse con la implementación de ciertas medidas,

tales como: mejores incentivos, menor rotación en la fuerza laboral, entre otros. En el contexto de la salud pública, Arboleda (2011), indica que:

“Las condiciones de desarrollo humano y calidad de vida en el personal vinculado laboralmente al sector salud, se puede afectar por aspectos como: Desestimulo para las promociones y ascensos en la escala laboral, insatisfacción laboral por el poco acceso a programas de capacitación, la poca disponibilidad de tiempo y recursos económicos no facilitados por los empleadores para acceder a la educación superior, además de la falta de estímulos laborales”. (Arboleda, 2011;2)

Con relación a este planteamiento, se tiene que, en todas las instituciones públicas y privadas es importante crear condiciones laborales que permitan el desarrollo profesional de sus empleados en un ambiente de trabajo ameno, tal es el caso de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá, que cuenta con una nómina de trabajadores dedicados a la atención de una gran cantidad de usuarios diariamente, por ende, están expuestos a una carga de trabajo significativa. Esta situación es un indicador de que las condiciones laborales existentes actualmente en dicha institución presentan deficiencias y requieren ser medidas para tratar de encontrar alternativas de solución efectivas a las problemáticas que se detecten, no solo en lo referente a la carga laboral, sino a elementos como las relaciones interpersonales, precariedad laboral, entre otros.

En este contexto, Castaño (2013), destaca que medir las condiciones laborales y el desarrollo humano es una labor difícil, no únicamente debido a las subjetividades que se entrelazan al analizar estos términos, sino por la cantidad de variables y modelos con los que se desarrolla dicho ejercicio. Asimismo, “la satisfacción con la vida de las personas depende en gran medida de la satisfacción del ser humano con su trabajo; esto además define su

desarrollo, conectado a las condiciones laborales que se le ofrezcan” (Castaño, 2013; 77). Actualmente no existe un solo método de medición de condiciones laborales estandarizado; los ejercicios clasificatorios son muchos, lo que obliga a crear un nuevo instrumento para llevar a cabo un estudio sobre lo laboral en un entorno específico (Castaño, 2013).

Con base a lo expuesto, la presente investigación busca estudiar las relaciones bidireccionales entre las condiciones laborales con el desarrollo humano de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá en el periodo 2019-2020, para ello se estima diseñar un instrumento que permita medir las condiciones laborales y su relación con el desarrollo humano.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Analizar las relaciones bidireccionales entre las condiciones laborales y el desarrollo humano de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá en el periodo 2019-2020.

3.2. Objetivos específicos

Analizar las condiciones laborales de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá.

Caracterizar las dimensiones del desarrollo humano de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá.

Recomendar estrategias para mejorar las relaciones bidireccionales entre condiciones de trabajo y desarrollo humano.

4. Marco referencial

En esta fase del estudio, se exponen los antecedentes de la investigación, el marco teórico que sustenta las variables abordadas en la problemática expuesta, a saber: condiciones laborales y desarrollo humano, así como las dimensiones e indicadores que permiten analizar las mismas.

4.1. Antecedentes

En los antecedentes citados a continuación, se priorizaron los estudios centrados en los conceptos: condiciones laborales y desarrollo humano, los cuales sirvieron de complemento a través de la triangulación de información para dar respuesta a los objetivos planteados en la presente investigación. Se indagó en el ámbito internacional y luego en el nacional para finalmente abordar el ámbito local, específicamente indagando la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá que es el lugar donde se realizó la investigación. Igualmente, los antecedentes citados contienen su objetivo principal, metodología y principales resultados obtenidos.

En primer lugar, Novelo (2018), en una investigación realizada en Jalisco, México, tuvo como objetivo investigar si existe una relación de las condiciones laborales con la promoción del desarrollo humano en 5 personas en edades entre los 24 y 40 años de edad, y dado el caso, cómo es esa relación. En dicho estudio, se establece que “la relación entre las condiciones laborales y el desarrollo del potencial humano, está mediada por la experiencia y el sentido que se le otorga al trabajo” (p. 80). Metodológicamente, se utilizó el método fenomenológico-crítico de Dantas y Moreira (2009) y del estudio de caso de Martínez (2009), utilizándose el dispositivo metodológico de la entrevista fenomenológica propuesta por Virginia Moreira (2008), y Salvador Moreno (2014).

En dicho estudio se obtuvo como resultado que, de acuerdo a la percepción de los trabajadores sobre sus condiciones laborales, lo más relevante para ellos es la importancia de contar con un trabajo que asegure las condiciones mínimas de empleo de acuerdo con las regulaciones laborales vigentes, tales como: días de vacaciones garantizados, pago por aguinaldo, indemnización salarial en caso de despido, entre otros, y que, al mismo tiempo, se adapte a las circunstancias personales. Asimismo, resaltan que las condiciones laborales que poseen les permiten tener un balance entre el trabajo y su vida personal y familiar, puesto que aspectos como:

“sus horarios, la ubicación del trabajo y la asignación de tareas por objetivos y resultados, entre otras cuestiones, les posibilita atender cuestiones que son importantes en cuanto a su vida personal y familiar, -y en el caso de las madres de familia-, atender los imprevistos con sus hijos y recogerlos de la escuela”. (Novelo, 2018; 55)

La referida investigación sirvió de referente para el desarrollo del objetivo general del presente estudio, puesto que aborda las dos variables principales: desarrollo humano y relaciones laborales, con énfasis en la relación entre las mismas, lo cual constituye el eje central de este trabajo de grado. Debido a que, al igual que lo encontrado en el presente estudio, las dos variables bajo estudio se encuentran estrechamente relacionadas, así se evidenció en los instrumentos de recolección de información aplicados a los trabajadores de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá.

Por su parte Coello (2014), desarrolló una investigación cuyo propósito fue analizar las condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios

a Comcel (CLARO). Metodológicamente, se enmarcó en un enfoque cuantitativo de periodo transeccional, debido a que se recolectaron datos dentro de un tiempo determinado, para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias, al mismo tiempo tuvo un diseño no experimental.

En la misma, se obtuvo como resultado que “hay altos niveles de Insatisfacción en sus Condiciones Internas como: el salario que perciben, la valoración de su trabajo, su participación activa en el grupo y en la empresa, y las comunicaciones interpersonales” (Coello, 2014; 37). Igualmente, evidenciaron que “es de suma importancia mejorar las relaciones interpersonales entre asesores y superiores, ya que reflejan altos grados de insatisfacción y concordando en su mayoría que no existe una buena comunicación” (Coello, 2014; 39). En este sentido, sugirió la posibilidad de: “realizar propuestas para incentivos por cumplimientos de metas y objetivos, y analizar la forma en que se evalúa las sanciones y descuentos económicos que hacen parte de los errores operativos” (Coello, 2014, p. 39).

El referido estudio se considera un antecedente importante para esta investigación pues aborda la variable de las condiciones laborales, específicamente, sirvió para aportar información de contraste al discutir los resultados del primer objetivo específico del estudio que busca diagnosticar cómo son las condiciones laborales de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá.

Al mismo tiempo, se cita a Tamayo, Del Río y García (2014), quienes tuvieron por objetivo desarrollar un modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos, el mismo basado en:

(...) presentar diferentes factores derivados de una serie de dimensiones como son desarrollo humano, condiciones laborales, y productividad, en este sentido, se tendrían las cualidades personales y de la calidad de vida del individuo, asociados a la dimensión desarrollo humano; el diseño organizacional, con sus diferentes componentes en cuanto a estructura, formas organizativas, definición de estrategias, procesos, comunicación, y escenarios de talento humano, en asociación con la dimensión condiciones laborales; y finalmente, los factores de producción, como son tierra, trabajo, capital, tecnología e información, como aspectos asociados a la dimensión productividad, todo lo anterior, en la búsqueda de un desarrollo competitivo para las organizaciones. (Tamayo, Del Río y García, 2014, p.70)

En cuanto al aspecto metodológico, se trató de una investigación basada en revisión bibliográfica, en dicho estudio, se obtuvo como resultado que:

“una organización con distanciamientos en los procesos de confianza requeridos para el correcto desarrollo humano, de las condiciones laborales, y de productividad, ocasionará a su vez, una toma de decisiones distanciada de lo apropiado de acuerdo a las circunstancias, y esto, acarrearía graves consecuencias al carecer el desarrollo organizacional de soporte estructural”. (Tamayo, Del Río y García, 2014, p.77)

Dicho estudio, se considera como antecedente importante para la presente investigación pues realiza una revisión exhaustiva de las dimensiones de las condiciones laborales y el desarrollo humano, las cuales sirven de guía para la consecución de los objetivos planteados. En cuanto al desarrollo humano se estableció que sus dimensiones son: desarrollo social, contextual, físico corporal, emocional y desarrollo cognitivo – intelectual, dichas dimensiones también fueron contempladas en el presente estudio y se contrastó

mediante triangulación de datos para fortalecer el análisis de resultados. Con relación a las condiciones laborales, las dimensiones establecidas por los autores fueron: diseño de área, diseño de puestos, evolución de experiencias e indicadores de producción en equipo.

Por otro lado, Castaño (2013), tuvo como objetivo analizar la clasificación de las condiciones laborales y su relación con el desarrollo humano del hombre trabajador, en la misma planteó que:

“el trabajo es la principal actividad social humana, representa supervivencia y sostenimiento, da valor, progreso, aporte y virtud social, es un derecho fundamental y provee además status e identidad, sin embargo, el trabajo por sí solo no es caución de dignificación de la persona si no se cuenta con las condiciones laborales óptimas que garanticen al ser humano crecimiento, cumplimiento y potencialización de sus capacidades y satisfacciones” (Castaño, 2013, p.59).

Desde el punto de vista metodológico, fue una investigación documental, basada en una revisión de literatura. En dicha investigación se tuvo como resultado que:

“La satisfacción con la vida de las personas depende en gran medida de la satisfacción del ser humano con su trabajo; esto además define su desarrollo, conectado a las condiciones laborales que se le ofrezcan. Pero no hay un solo método de medición de condiciones laborales; los ejercicios clasificatorios son muchos, como se ha evidenciado en este escrito, lo que obliga incluso a crear un nuevo instrumento para llevar a cabo un estudio sobre lo laboral en un entorno específico”. (Castaño, 2013, p. 77)

Esta investigación sirve de antecedente para el estudio que se desarrollo pues aborda las variables de las condiciones laborales y desarrollo humano, las cuales constituyen los ejes centrales de esta investigación, dando una perspectiva del comportamiento de las mismas en un entorno laboral real, que permitió comparar los resultados obtenidos y ver cuales aspectos varían en relación a las observaciones realizadas en la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá.

4.2.Marco teórico

Seguidamente se presentan las conceptualizaciones teóricas de autores reconocidos en materia de condiciones laborales y desarrollo humano, así como sus respectivas dimensiones, estas son: desarrollo social, contextual, físico corporal, emocional, cognitivo - intelectual. También se explican cuáles son los tipos de condiciones laborales, a saber: ambientales, de tiempo y sociales, igualmente se abordan los factores que influyen en las condiciones laborales, todo esto con el propósito de tener información científica que avale el estudio y contextualice la perspectiva teórica asociada al mismo.

4.2.1. Condiciones laborales

Según Tamayo, Del Río y García (2014), las condiciones laborales son un “conjunto de variables que afectan el rendimiento de los colaboradores en pro de la realización de una labor, teniendo en cuenta aspectos físicos, sicológicos, y sociales, representados en una serie de factores” (p. 73). Los factores indicados por el referido autor son: diseño de áreas, diseño de puestos, evolución de experiencias e indicadores de producción y trabajo en equipo. Desde otra perspectiva, se tiene que “la condición de trabajo es cualquier factor o característica de

entorno al lugar de trabajo, que podría influenciar en el aspecto físico y social del personal” (Ocsa & Huayra, 2017, p. 23).

Son diversas las clasificaciones que se han realizado con respecto a las condiciones laborales, Chiavenato (2007), las clasifica en: condiciones ambientales, de tiempo y sociales, dicha clasificación ha sido ampliamente utilizada en los estudios que han abordado esta temática gracias a que la clasificación agrupa tres grandes categorías, fácilmente identificables, donde ubican aspectos como: el salario, horarios de trabajo, remuneraciones, beneficios, entre otros, que se interrelacionan entre sí.

En relación con lo anterior, y en el marco del estudio de las condiciones laborales y su relación con el desarrollo humano, Puello, Ramos & Madariaga (2012), indican que enfocar el análisis de las condiciones laborales como un factor de potenciación de las capacidades humanas o desarrollo humano de una población de trabajadores específica, permite comprender la relación bilateral entre esos dos conceptos, puesto que las capacidades humanas son “aquellas cualidades que las personas van desarrollando a lo largo de su vida, facultándolas para realizar determinadas actividades que les permita tener el tipo de vida que anhelan y desean” (p. 21).

4.2.1.1. Tipos de condiciones laborales

Tal como se planteó previamente, las condiciones de trabajo o laborales son diversas y presentan diversas clasificaciones o categorizaciones, una de las más aceptadas universalmente es la de Chiavenato (2007), quien plantea que se clasifican en: ambientales, sociales y de tiempo. En la figura 1 se ilustran las mismas,

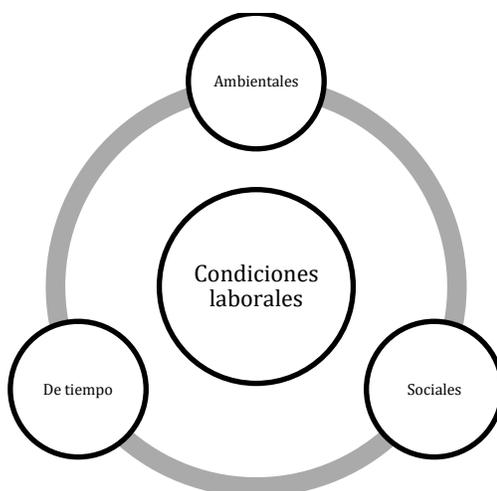


Figura 1 Tipos de condiciones laborales. Fuente: Elaboración propia basado en Chiavenato (2007)

4.2.1.1.1. Condiciones ambientales

Las principales condiciones laborales que influyen en el desempeño de los trabajadores son las de tipo ambiental, con respecto a esto, Chiavenato (2007), asimismo, las condiciones ambientales de trabajo, son aquellas “circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización. Es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un puesto” (p. 334). Igualmente, el referido autor señala que “los tres puntos más importantes de las condiciones ambientales del trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas” (p. 334).

Con relación a estas últimas, la temperatura y humedad en el ambiente de trabajo son factores clave a tener en cuenta para el confort de los trabajadores. Asimismo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST) de España (2016) indica que:

“en la medida de lo posible; las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados”. (p. 2)

4.2.1.1.2. Condiciones de tiempo

En el marco del cumplimiento de una jornada laboral, es importante considerar el tiempo de duración de dicha jornada, puesto que, del tipo de labor realizada, el apoyo o ausencia de compañeros al momento de cumplir con las actividades asignadas, entre otros factores intervinientes, pueden hacer que una jornada de trabajo extensa se torne estresante o contraproducente para que el trabajador mantenga un buen desempeño.

En relación con lo anterior, las condiciones de tiempo, según Chiavenato (2007), son aquellas asociadas a la “duración de la jornada laboral, horas extra, periodos de descanso” (Chiavenato, 2007; 334). Cada uno de estos elementos representan dinámicas que pueden influir en el desempeño de los trabajadores, siendo ideal la existencia de un balance en las mismas.

Por su parte Granados (2011), plantea que la sobrecarga laboral, bien sea de tipo cuantitativa, es decir, exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo, o exceso de horas de trabajo) o cualitativa, que implica excesiva demanda en relación a las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador o un gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones, constituye un agente generador de estrés e insatisfacción laboral.

4.2.1.1.3. Condiciones sociales

De acuerdo a lo estipulado por Chiavenato (2007), las condiciones sociales son aquellas relacionadas con la “organización informal, relaciones, estatus, entre otros” (p. 334). Asimismo, se plantea que “las relaciones laborales constituyen la política de relación de la organización con sus propios miembros, la calidad de vida se refiere a la preocupación por el bienestar general y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas” (Ocsa y Huayra, 2017; 63).

En este sentido, la comunicación organizacional constituye un factor clave para el desarrollo de unas condiciones sociales armónicas en las empresas. Igualmente, en el contexto social de la empresa, resulta un factor clave la posibilidad de que los trabajadores puedan incidir sobre sus propias condiciones de trabajo, de tener voz y voto, bien sea de manera individual o colectiva, en torno a las decisiones tomadas en la empresa donde presten sus servicios.

4.2.1.2. Elementos de las condiciones laborales

Existen una serie de elementos que inciden en las condiciones laborales, que han sido abordados por autores como Robbins y Judge (2009), algunos de estos son: Falta de estímulos laborales, insatisfacción laboral, derechos laborales fundamentales y tipo de contratación. Seguidamente se describen cada uno de estos desde la perspectiva de autores reconocidos.

4.2.1.2.1. Falta de estímulos laborales

Con respecto a esta temática, Milton (2013) define los incentivos como recompensas variables concedidas en función de las variaciones en el logro de resultados específicos.

También se denomina estímulo para una mayor acción. Pueden utilizarse para incitar a la acción o a un mayor esfuerzo. Un incentivo es todo aquello que se puede dar además del salario. Los incentivos son, por tanto, motivaciones para el trabajo. Pueden ser recompensas financieras o no financieras, proporcionan celo en el empleado para mejorar su productividad. Es algo natural que nadie actúe sin un propósito detrás. Por lo tanto, la esperanza de una recompensa es un poderoso incentivo para motivar a los empleados. Además del incentivo monetario, hay otros estímulos que incluyen la satisfacción en el trabajo, la seguridad en el trabajo, la promoción laboral y el orgullo por el logro.

En este sentido, se tiene que los empleados ocupan un papel y una posición estratégicos en cualquier organización. Son los responsables de convertir los insumos en resultados productivos. Puesto que son la clave de los resultados productivos, deben ser compensados eficaz y adecuadamente por su trabajo. Tomando como referencia, en primer lugar, la expresión bíblica de que el trabajador merece su salario; y en segundo lugar, teniendo en cuenta que la recompensa por el trabajo, un factor de producción, es el "salario", resulta lógico que los empleados reciban una compensación adecuada y justa si se les quiere motivar para aumentar la productividad en cualquier organización, ya sea el sector privado organizado o el sector público (Ogohi, 2019).

4.2.1.2.2. Insatisfacción laboral

Para comprender la noción de insatisfacción laboral, en primer lugar es necesario tener presente el planteamiento realizado por Robbins y Judge (2009), con respecto a la satisfacción laboral, la misma es descrita como la sensación positiva que se tiene con respecto al trabajo que se realiza, la misma se origina de la auto evaluación de sus características, de

esa forma el individuo con alta satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca del mismo, mientras que otra insatisfecha los tienen negativos.

En relación con esto, se tiene que los directivos que se toman el tiempo necesario para entender las razones de la insatisfacción laboral suelen encontrar las soluciones adecuadas para convertir a los empleados descontentos en trabajadores motivados. Una de las principales razones de la insatisfacción laboral es que las empresas pagan mal a los trabajadores. Los empleados mal pagados suelen tener que estirar más su dinero incluso para cubrir las necesidades básicas. Los empleados no sólo tienen que hacer frente a salarios estancados, sino también al elevado coste del seguro médico y al aumento de los costes de la vivienda, los servicios públicos y la alimentación. El estrés de pagar las facturas con unos ingresos limitados hace que muchos trabajadores se sientan insatisfechos con su trabajo (Jaradat, 2020).

Adicionalmente, la falta de crecimiento y promoción profesional es otra de las razones por las que los trabajadores están insatisfechos en sus puestos de trabajo. Los empleados que se sienten estancados en sus puestos de trabajo están menos motivados para mantener una alta productividad que los que no lo están. Los trabajadores se sienten valorados cuando los empleadores los incluyen en sus planes a largo plazo y muestran su aprecio a través de los ascensos. Los empleados que ascienden en una organización y reciben una compensación justa que refleja sus cambios de título y responsabilidad suelen comprometerse con la empresa a largo plazo. Por ello, es importante que se ascienda a los empleados cuando sea posible, incluso mejorando sus títulos de nivel uno a nivel dos con un aumento de sueldo, igualmente es importante asignarles más responsabilidad y hacerles saber que se las está preparando para ascender (Jaradat, 2020).

4.2.1.2.3. Derechos laborales fundamentales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1998) emitió la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, en dicho documento Los Derechos Fundamentales en el Trabajo son: la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Vale destacar que según lo expuesto por Marín (2008), los derechos fundamentales en el trabajo deben ser preservados en todo el mundo, puesto que es la única manera de garantizar la denominada justicia social por la que lucha la OIT. En la mayoría de los países, no ha existido una concordancia precisa entre el Derecho del Trabajo y el Derecho al Trabajo, pues esto son dos nociones que, aunque relacionada significan cosas distintas.

4.2.1.2.4. Tipo de contratación

De acuerdo a Asosec (2017), una de las condiciones laborales que tiene un impacto significativo en el ámbito laboral es el tipo de contratación, esto se debe a que para los trabajadores este factor determina en gran medida cómo evolucionará su carrera profesional y posibilidades de ascenso. Dentro de los tipos de contratación, se encuentran la contratación denominada Obra por prestación de servicios (OPS) y la contratación permanente.

Con respecto a la modalidad de OPS, la misma como se infiere de su denominación es de carácter temporal, y en el marco de la administración pública ha sido administrada bajo un régimen de precariedad, asociado a la contratación civil, que usualmente no provee condiciones y garantías laborales mínimas (Asosec, 2017).

4.2.1.3. Factores que influyen en las condiciones laborales

Además de las condiciones laborales presentadas previamente, existe una serie de factores que influyen en las mismas, de estos, los más relevantes son: diseño de áreas, diseño de puestos, evolución de experiencias e indicadores de producción y trabajo en equipo (Tamayo, Del Río y García, 2014), a continuación, se detallan cada uno de estos.

4.2.1.3.1. Diseños de área de trabajo

Los diseños de área de trabajo se basan en el “diagrama de áreas de trabajo con interacciones entre los puestos de trabajo que deben tener en cuenta la estandarización de procesos, la limpieza y el orden” (Tamayo, Del Río y García, 2014; 73). En este sentido, el diseño de planta de las empresas, tanto operacionales como administrativas, tiene un rol relevante, mientras mayor sea la eficiencia en el diseño de área de trabajo mayor será la productividad alcanzada por los trabajadores, gracias al confort generado en el ambiente donde desarrollan todas sus actividades diarias para cumplir con las metas establecidas.

En este orden de ideas, los diseños de área de trabajo son una responsabilidad conjunta entre los análisis de talento humano y supervisor industrial encargado de velar por la correcta distribución del espacio en las áreas operativas y administrativas de las empresas, en pro del beneficio individual y colectivo de los trabajadores, permitiendo minimizar tiempos y esfuerzos en torno a una tarea.

4.2.1.3.2. Diseños de puestos de trabajo

Estos factores involucran “ergonomía de los puestos de trabajo a partir del confort del trabajador y la minimización de los riesgos” (Tamayo, Del Río y García, 2014); 73). En referencia a esto, se tiene que, para los trabajadores administrativos, quienes en su mayoría deben realizar trabajo de oficina, es importante contar con un puesto de trabajo que cuente con todos los implementos necesarios (silla ergonómica, escritorio, computadora, etc.), para el desenvolvimiento adecuado de sus funciones.

En relación con lo anterior, el diseño de puestos de trabajo es una labor del analista de talento humano, quien, en función de los perfiles de cargos y las funciones a desarrollar por cada trabajador, debe analizar cada puesto, para luego establecer cuáles son las condiciones de ergonomía con las cuales deben contar los empleados, para cumplir con sus tareas diarias de forma satisfactoria y de manera segura.

4.2.1.3.3. Evolución en las experiencias

La evolución en las experiencias está asociada a factores como el “análisis del uso de herramientas a partir de la interacción y el acceso a las condiciones ideales de trabajo” (Tamayo, Del Río y García (2014); 73). A este respecto, Castaño (2013), apunta que:

Dentro del nivel de la interacción están contenidos los grupos y equipos de trabajo; el trabajo en equipo y su eficacia; el liderazgo; el clima organizacional; la inteligencia del hombre trabajador; las aptitudes; el pensamiento; la memoria; la atención; los juicios sociales; la formación de impresiones; los procesos de atribución; el

pensamiento categorial y los estereotipos; la motivación; el establecimiento de objetivos; la equidad; el rendimiento; el significado de trabajo de las personas; los valores; el compromiso y la satisfacción laboral, devenida esta de las experiencias, la percepción, las emociones y la conducta, entre otros. (Castaño, 2013, p. 66)

Con respecto al planteamiento anterior, se tiene que en el contexto laboral de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E., en relación con su desarrollo humano, la evolución en las experiencias tiene un gran impacto, pues a través de las interacciones generadas en el trabajo en equipo puede experimentarse mejoras en distintos ámbitos o áreas del desarrollo, no solo a nivel profesional.

4.2.1.3.4. Indicadores de producción

Los indicadores de producción) hacen referencia al “análisis de rendimiento productivo a partir de las capacidades personales y/o grupales, cumpliendo con estándares de tiempo, calidad, cantidad y espacio” (Tamayo, Del Río y García, 2014; 73). En muchas ocasiones las condiciones laborales influyen en los mismos, puesto que las condiciones ambientales, sociales o de planificación del trabajo tienen una influencia significativa en la productividad de los trabajadores.

En relación con lo anterior, se destaca que, si las condiciones laborales son desfavorables, los indicadores de producción tienden a presentar valores negativos, es decir, reflejan fallas en cuanto a la realización de las tareas y el desempeño individual y colectivo de los trabajadores.

4.2.1.3.5. Trabajo en equipo

Los factores relacionados con el equipo de trabajo son aquellos que implican el “análisis de rendimientos por grupos de trabajo” (Del Río y García, 2014:73). En este sentido, es importante observar los intercambios de opiniones y decisiones que se toman en el marco del trabajo en equipo, de manera que se pueda tener un referente cualitativo en cuanto a la calidad de las relaciones interpersonales establecidas en el contexto social de la empresa.

En este orden de ideas, dado el dinamismo actual de las diversas organizaciones, el trabajo en equipo muchas veces es un factor clave y necesario para alcanzar objetivos colectivos debido a la relación transversal que existe entre los departamentos o áreas de las empresas. Además, formar parte de un equipo de trabajo, le permite a los trabajadores desarrollar relaciones interpersonales, y habilidades de comunicación asertiva con sus compañeros para la resolución de conflictos.

4.2.2. Desarrollo humano

Para comprender el concepto de desarrollo humano, es necesario tener presente la noción de desarrollo expuesta por Amartya Sen, quien expresó que para hablar del desarrollo de una sociedad es necesario analizar la vida de los individuos quienes integran la misma, el autor señala que no puede considerarse que hay éxito económico sin tener en consideración la vida de los individuos que conforman la sociedad (Sen, 1999). De ello, se deriva que el desarrollo es entonces, el desarrollo de las personas de la sociedad. Por esta razón, el referido

autor plantea que "el desarrollo es un proceso de expansión de las capacidades de que disfrutaban los individuos" (Sen, 1999). En relación a esto, Según Tamayo, Del Río y García (2014), el desarrollo humano se entiende como el:

constante incremento de la calidad de vida personal y de la población, en términos de procesos de aprendizaje, considerando la influencia del contexto donde se convive, a partir de acceso a salud, educación y empleo, y la interacción social encaminada al desarrollo de la personalidad. (Tamayo, Del Río y García, 2014; 73)

En este orden de ideas, Martínez (2009), señala que el concepto de desarrollo, al estar referido al ser humano:

Deberá ser entendido en sentido estricto (como despliegue o desenvolvimiento) en los niveles de las estructuras físicas, químicas y biológicas; pero deberá ser entendido en sentido sólo metafórico al referirse a la configuración de estructuras psíquicas, sociales, culturales, éticas, espirituales u otras de nivel superior, ya que, en este nivel, no existe una sola meta prefijada genéticamente, como es el caso de las estructuras inferiores, sino múltiples posibilidades, entre las cuales se deberá escoger basándose en criterios u opciones y alternativas, unas veces de naturaleza ideológica y otras, incluso, con trasfondo ético. (Martínez, 2009, p.120)

En este sentido, para efectos de esta investigación, basados en el planteamiento de Martínez (2009), el desarrollo humano de trabajadores que se desenvuelven en instituciones públicas, está influenciado por diversos factores de tipo socio cultural, éticos, físicos, entre otros, cada uno de los cuales condiciona su labor y relación con los miembros de su entorno laboral.

4.2.3. Dimensiones del desarrollo humano

El desarrollo humano es un término que ha sido ampliamente estudiado a lo largo del tiempo debido a la amplitud y complejidad del mismo, en este sentido, Del Río y García (2014), han establecido una serie de dimensiones que comprenden el mismo, a saber: Desarrollo social, Desarrollo contextual, Desarrollo físico corporal, Desarrollo emocional y Desarrollo cognitivo – intelectual. A continuación, se profundiza más en cuanto a cada una de estas dimensiones.

4.2.3.1. Desarrollo social

El desarrollo social es aquel que comprende el “desarrollo de habilidades individuales en términos de capacidades y conocimientos para establecer relaciones armónicas en un conjunto social” (Del Rio y García, 2014;. 73). En referencia a esto, Martínez (2009), señala que “estos aspectos del desarrollo humano son directamente proporcionales a la variedad de oportunidades de interacción que le proporcione el medio ambiente” (p. 126). Ampliando esta noción, el referido autor señala que en función a sus interacciones con el medio ambiente:

(...) de acuerdo a la variedad y riqueza de éste (dotación de medios en el hogar, en el preescolar, en su ambiente socio-cultural, etc.) y, consecuentemente, el nivel de logros alcanzados en estos sectores (desarrollo lingüístico, intelectual, emocional, estético, ético, etc.) dependerá de la magnitud de ese factor. (Del Rio y García, 2014; p. 126)

4.2.3.2. Desarrollo contextual

El desarrollo contextual hace referencia a la “interacción permanente con la relación pro activa del entorno socioeconómico y ambiental” (Tamayo, Del Río y García (2014; 73). Con relación a este planteamiento, específicamente en cuanto al aspecto socioeconómico involucrado con el desarrollo contextual de las personas, Chiavenato (2007), apunta que las condiciones económicas de trabajo:

(...) se refieren a la remuneración, como el salario profesional (el salario normativo o el salario por categoría), el índice de reajuste salarial, el índice de aumento real o el índice de productividad de la categoría, las primas por peligrosidad o insalubridad, las primas por trabajo extraordinario (horas extra) en días normales o los domingos y días feriados, la homologación salarial, los aumentos por méritos o ascenso, las canonjías, las comisiones, etcétera. (Chiavenato, 2007; 366)

En este orden de ideas, se tiene que el desarrollo contextual, se encuentra representado en parte por el desarrollo socioeconómico de la persona y este a su vez está relacionado con sus condiciones laborales ambientales, destacando que, el aspecto financiero y de compensación representa un estímulo para el buen desempeño, así como un elemento necesario para el desarrollo humano que implica cubrir las necesidades básicas con una inversión económica, puesto que los salarios percibidos por la ocupación de un puesto de trabajo, bien sea en una institución pública o privada, constituyen las principales fuentes de ingresos de los miembros de la sociedad. Mientras que el desarrollo ambiental se encuentra

relacionado con las condiciones físicas del entorno y los actores que hacen vida en el mismo. (Tamayo, Del Río y García, 2014).

4.2.3.3. Desarrollo físico corporal

El desarrollo físico corporal es aquel “medido en términos de habilidades motrices, mentales y orgánicas, para optimizar el desempeño de la labor” (Tamayo, Del Río y García, 2014; p. 73). Dentro del desarrollo humano, la facultad o capacidad de los individuos para tener un desarrollo físico corporal adecuado es importante pues ello les permitirá realizar de forma óptima actividades de la cotidianidad que ameriten contar con una condición física óptima.

Asimismo, se tiene que el desarrollo físico corporal está asociado al desarrollo biológico y neurofisiológico, a este respecto, Martínez (2009), destaca que “un adecuado desarrollo biológico del organismo humano requiere, desde los albores de su conformación inicial, un cuidado, un esmero y una atención muy especiales, tanto mayores cuanto más nos acercamos al origen” (Martínez, 2009;123). Simultáneamente, Martínez (2009), plantea que “si a una dieta rica y bien balanceada podemos añadir, aunque sea en menor proporción, cierto nivel de salubridad y comodidad habitacional, estaremos en el camino correcto para asegurar un adecuado y sano desarrollo físico, químico y biológico” (Martínez, 2009; 123).

4.2.3.4. Desarrollo emocional

El desarrollo emocional “es un despliegue integral de emociones para analizar el accionar cotidiano” (Del Río y García (2014; 73). En todas las facetas de la vida el desarrollo emocional es clave para la construcción de relaciones interpersonales positivas, el entorno laboral no es la excepción, puesto que en el ambiente de trabajo se tienen una multiplicidad de relaciones con superiores, subordinados y compañeros de la misma jerarquía.

Asimismo, se tiene que el desarrollo emocional “es una parte indisociable del desarrollo global de la persona: se concibe a la persona como una totalidad que abarca cuerpo, emociones, intelecto y espíritu” (Rodríguez, 2012; 42). El mismo debe cultivarse desde la infancia, pasando por todas las etapas de crecimiento: niñez, adolescencia, adultez, e incluso vejez.

4.2.3.5. Desarrollo cognitivo – intelectual

El desarrollo cognitivo-intelectual), es un “proceso evolutivo de aprendizaje, con el cual, se potencializa el desarrollo de la conciencia desencadenado en acciones” (Tamayo, Del Río y García (2014; 73). A este respecto Martínez (2009) señala que, “los procesos cognitivos, en general, como el pensamiento original creativo y productivo, no son acciones aisladas en las personas, sino que impregnan toda la personalidad; es decir, no son algo que se toma o se deja, que se entrena o se adquiere en un momento” (Martínez, 2009; 124). Aunado a esto, el referido autor señala que:

El verdadero proceso cognitivo, la verdadera creatividad, son procesos favorecidos y propiciados por un clima permanente de libertad mental, una atmósfera general, integral y global que estimula, promueve y valora el pensamiento original, divergente y autónomo, la discrepancia razonada, la oposición lógica, la crítica fundada. (Martinez, 2009; 124).

Con relación al planteamiento anterior, destaca que, en el ámbito organizacional, para cumplir con todas las funciones asociadas a un cargo, es importante que la persona cuente con un desarrollo cognitivo suficiente, soportado en una formación académica acorde al cargo que ocupe, que le permita alcanzar los índices de productividad y metas (individuales y grupales) de forma eficiente.

4.3. Variables, dimensiones e indicadores

En la tabla 1 se ilustran la operacionalización de las variables bajo estudio en función de sus respectivas dimensiones e indicadores que guiaron el proceso investigativo.

Tabla 1

Variables, dimensiones e indicadores

Variable	Dimensión	Indicadores
Condiciones laborales	Tipos de condiciones laborales	Condiciones ambientales
		Condiciones de tiempo
		Condiciones sociales
	Elementos de las condiciones laborales	Falta de estímulos laborales
		Insatisfacción laboral
		Derechos laborales fundamentales
		Tipo de contratación

Desarrollo humano	Dimensiones del desarrollo humano	Desarrollo físico corporal
		Desarrollo socio - emocional
		Desarrollo cognitivo - intelectual

5. Metodología

Esta fase de la investigación describe todos los aspectos metodológicos a seguir que son necesarios para dar cumplimiento a los objetivos planteados, incluye elementos como el tipo de investigación, población y muestra, instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento y técnicas de análisis de datos. Todo ello en el contexto de aislamiento social y riesgos de contagio de COVID-19 en los cuales se encuentra inmersa la población bajo estudio.

5.1. Tipo de investigación

La investigación está enmarcada en un enfoque mixto que comprende tanto el cualitativo como cuantitativo, “es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento” (Ruiz, 2012; 1). Igualmente, dadas sus características, la investigación es de tipo descriptiva, la misma “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (Arias, 2012; 24). En líneas generales, se buscó analizar las relaciones bidireccionales entre las condiciones laborales y el desarrollo humano de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá en el periodo 2019-2020.

Para ello, se analizaron de forma cualitativa los siguientes aspectos: condiciones ambientales, condiciones de tiempo, condiciones sociales, falta de estímulos laborales,

insatisfacción laboral, derechos laborales fundamentales, tipo de contratación, desarrollo físico corporal, desarrollo socio – emocional y desarrollo cognitivo – intelectual.

5.2.Nivel de investigación

Un estudio correlacional es aquel que “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010; 81). Y dado el objetivo principal de esta investigación, el cual se basa en estudiar las relaciones bidireccionales entre las condiciones laborales y el desarrollo humano, la misma se ubica en este marco.

Para ello fue necesario analizar cada una de estas categorías cualitativamente, considerando las dimensiones e indicadores que miden cada una de ellas para tener una noción global del comportamiento de dichas variables en el contexto de la realidad bajo estudio, de manera que puedan obtenerse resultados o hallazgos confiables en cuanto a las relaciones bidireccionales existentes que puedan estar presentes, lo que a su vez permita minimizar los aspectos negativos que alcancen a influir en dicha dinámica.

5.3.Diseño de investigación

De acuerdo a los objetivos que persigue la investigación, tiene un diseño no experimental, el mismo es aquel “que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152). En este caso las variables estudiadas son: desarrollo humano y condiciones laborales. Para efectos de esta investigación, el investigador se dedicará únicamente a indagar el comportamiento de las variables en estudio y las posibles relaciones bidireccionales existentes en las mismas, sin influir en las respuestas emitidas por los participantes en los instrumentos de recolección de datos aplicados.

Igualmente, dentro de los estudios no experimentales se encuentran los diseños transeccionales (transversales) los cuales son “Investigaciones que recopilan datos en un momento único” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Esta investigación se ubica dentro de esta categoría ya que se evaluará el periodo 2019-2020, por ello los hallazgos que se encuentren serán validos únicamente para ese periodo de tiempo, debido a que las condiciones laborales son dinámicas y se encuentran en constante cambio, además el desarrollo humano es una variable de estudio que depende de una serie de elementos internos y externos que modifican sus distintos ámbitos de manifestación.

5.4. Población y muestra

La población objetivo, “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (Arias, 2012; 81). Para efectos de esta investigación, la misma estará representada por los 400 funcionarios de la Subred Norte E.S.E.

Por otra parte, se tiene que la muestra es “un subgrupo de la población o universo” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014;. 171). En este sentido, por ser una población amplia, y dadas las condiciones actuales de la pandemia COVID-19 se tomó como muestra de estudio a 51 funcionarios de la Subred Norte E.S.E., que trabajan dentro del equipo de trabajo denominado Dirección de Gestión del Riesgo en Salud, en este sentido los criterios de inclusión de la muestra fueron:

- Participantes que firmaron el consentimiento informado para participar en el estudio
- Trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de Subred Norte E.S.E
- Trabajadores mayores de 18 años

Igualmente, los criterios de exclusión de la muestra establecidos fueron:

- Trabajadores que no que firmaron el consentimiento informado para participar en el estudio
- Trabajadores que no pertenezcan a la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de Subred Norte E.S.E

Se seleccionó esta muestra de estudio debido a que los trabajadores adscritos a la referida Dirección son los que se encuentran más relacionados con la labor que se lleva a cabo en la organización y el servicio brindado a los usuarios que acuden a la Subred Norte E.S.E. puesto que dentro de sus funciones se encuentra elaborar y actualizar el diagnóstico de la situación de salud de la población de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. y definir las intervenciones prioritarias pertinentes.

5.5.Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Como técnicas e instrumentos de recolección de datos se emplearon el cuestionario (escala de Likert) y la entrevista semi estructurada. Los cuales permiten recopilar información cualitativa de forma estandarizada, para posteriormente brindar información que permita dar respuesta a los objetivos del estudio de forma oportuna, teniendo como guía los indicadores planteados al inicio de la investigación, en función de los cuales se diseñaron las preguntas contenidas en cada uno de los instrumentos.

Un cuestionario “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010;217). En este caso, está conformado por 51 ítems o preguntas cerradas (ver anexo A), las cuales según los mismos

autores, éstas “son aquellas que contienen opciones de respuesta previamente delimitadas. Son más fáciles decodificar y analizar” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010;217).

El cuestionario dirigido a funcionarios de la Subred Norte E.S.E., que trabajan dentro del equipo de Gobernanza, con el propósito de obtener información acerca de las condiciones laborales y el desarrollo humano, está diseñado de forma estructurada tipo Escala de Likert, posee una sección preliminar de carácter informativa e instructiva, donde se describe el propósito de la misma y los pasos que deben seguir para responder a los planteamientos realizados. Los ítems contaron con cinco alternativas de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, en la tabla 2 se ilustra la ponderación de cada una de estas.

Tabla 2

Ponderación de las alternativas de respuesta del cuestionario

Valor	Alternativas
5	Siempre
4	Casi Siempre
3	Algunas veces
2	Casi nunca
1	Nunca

Por otro lado, la entrevista semi estructurada es aquella donde “aun cuando existe una guía de preguntas, el entrevistador puede realizar otras no contempladas inicialmente. Esto se debe a que una respuesta puede dar origen a una pregunta adicional o extraordinaria” (Arias, 2012, p.74). Para efectos de esta investigación, la entrevista diseñada cuenta con 4 preguntas abiertas relacionadas con las condiciones laborales y el desarrollo humano (ver anexo B), se utilizará para recopilar información de importancia

que contribuya a ahondar en los resultados obtenidos luego de la aplicación del cuestionario.

5.5.1. Validez y confiabilidad del instrumento

Para que un instrumento sea confiable debe cumplir con dos requisitos fundamentales antes de su aplicación, la validez y la confiabilidad, también conocidas como variables psicométricas. En relación a esto, “la validez se refiere al grado en que un instrumento de medición mide realmente la(s) variable(s) que pretende medir.” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010); 270) La misma estuvo determinada por el criterio del experto que evaluó la pertinencia de cada ítem contenido en el cuestionario diseñado (Sociólogo Helmar Giovanny Urrea Bolívar).

Al mismo tiempo, Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que la confiabilidad “se refiere al grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición, a los mismos individuos u objetos, produce resultados iguales.” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010; 270). Tomando en cuenta que el instrumento (cuestionario) está diseñado tipo escala de Likert con 5 alternativas de respuesta, se calculó el coeficiente de Alpha de Cronbach a través del programa Microsoft Excel, utilizando la fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

α = Coeficiente de confiabilidad

K= Numero de ítems que tiene el instrumento

1= Constante

S_t = Varianza total

i = ítems

S_i = Varianza de los ítems

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de la varianza total de los ítems

$\sum S_t^2$ = Sumatoria de la varianza total

Con relación a esto, Quero (2010), indica que, con el Alpha de Cronbach, “los investigadores fueron capaces de evaluar la confiabilidad o consistencia interna de un instrumento constituido por una escala Likert, o cualquier escala de opciones múltiples” (Quero, 2010;210), y mientras más cerca esté de 0 mayor error habrá en la medición. Para efectos de esta investigación, el resultado obtenido fue de 0,90 por lo que sus consistencia o confiabilidad es alta, y puede ser aplicado a la muestra de estudio (Ver anexos D)

5.6.Técnicas de análisis de datos

Como técnica de análisis de datos de esta investigación se utilizó la estadística descriptiva, mediante el programa estadístico Microsoft Excel, en relación a esto Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que “el análisis de los datos se efectúa sobre la matriz de datos utilizando un programa computacional” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010;278). Luego de ejecutar este programa, se obtuvieron las frecuencias porcentuales correspondientes a cada dimensión e indicador contenido en la escala de Likert, para de este modo obtener el comportamiento de las variables estudiadas.

Igualmente, se aplicó la triangulación de información, esta consiste en la “utilización de diferentes fuentes y métodos de recolección” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; 417). Pues en la investigación cualitativa “siempre y cuando el tiempo y los recursos lo permitan, es conveniente tener varias fuentes de información y métodos para recolectar los

datos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014;. 417). Para efectos del presente estudio, las fuentes de información fueron: entrevistas semiestructuradas, los antecedentes y bases teóricas del estudio.

6. Análisis y Discusión de Resultados

Con base a los objetivos planteados al inicio de la investigación, a continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos a los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá.

6.1. Resultados

A continuación, se presentan los hallazgos del estudio relacionados con el diagnóstico de las condiciones laborales de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá.

6.1.1. Diagnóstico de las condiciones laborales de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá.

Para realizar este diagnóstico, se abordaron dos dimensiones de análisis: los tipos de condiciones laborales y los elementos de las condiciones laborales, a continuación, se describen cada uno de ellos en función de sus correspondientes indicadores y los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos.

Tipos de condiciones laborales

Para realizar el diagnóstico de las condiciones laborales de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá, se consideraron como dimensiones de análisis los tipos de condiciones laborales: ambientales, de tiempo y sociales.

Condiciones ambientales

A continuación, se exponen los resultados obtenidos en las preguntas relacionadas con el indicador condiciones ambientales.

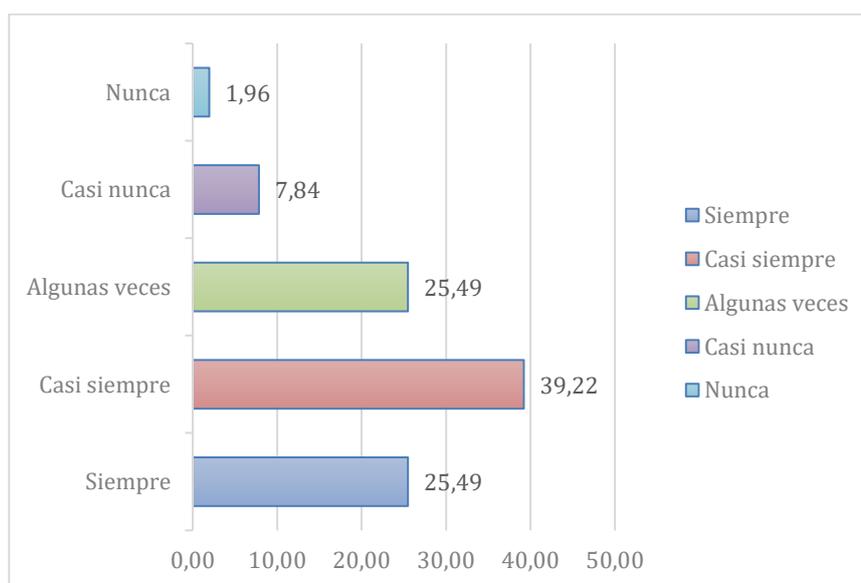


Figura 2. ¿La iluminación en su lugar de trabajo es buena? Fuente: Elaboración propia (2021)

Al indagar sobre las condiciones físicas del lugar de trabajo, se les consultó a los trabajadores si la iluminación en su lugar de trabajo es buena, frente a ello el 39,22% indicó que casi siempre, 25,49% expresaron que siempre y algunas veces, respectivamente, mientras que 7,84% dijo que casi nunca y 1,96% nunca.

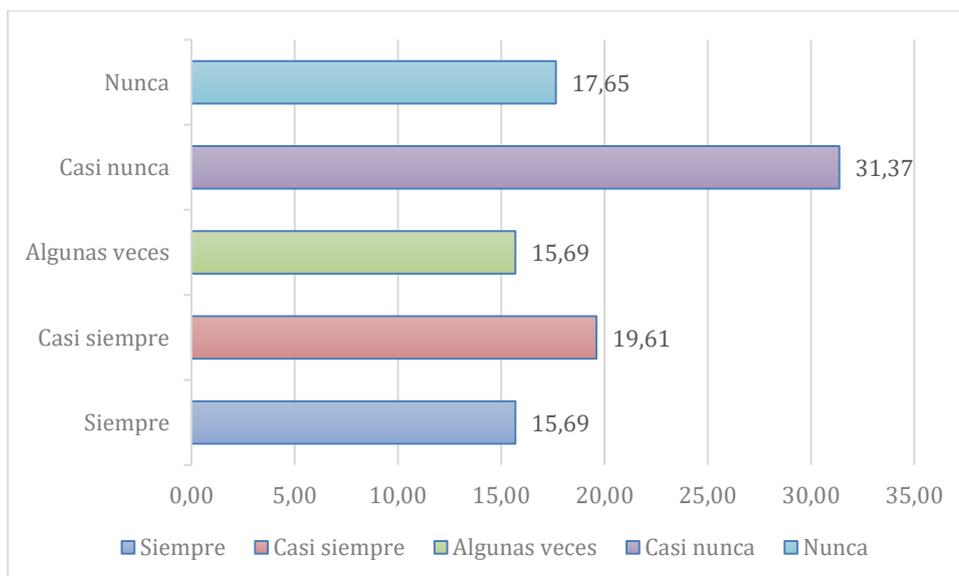


Figura 3. ¿El tamaño de su espacio de trabajo es óptimo para la ejecución de sus actividades diarias? Fuente: Elaboración propia (2021)

Al consultar a los trabajadores si el tamaño de su espacio de trabajo es óptimo para la ejecución de sus actividades diarias, el 31,37 respondió que casi nunca, 19,61% casi siempre, 17,65% nunca, 15,69% algunas veces y siempre, respectivamente. Vale destacar que actualmente los trabajadores desarrollan sus labores desde la oficina, el hogar o en alternancia, debido a la pandemia COVID-19.

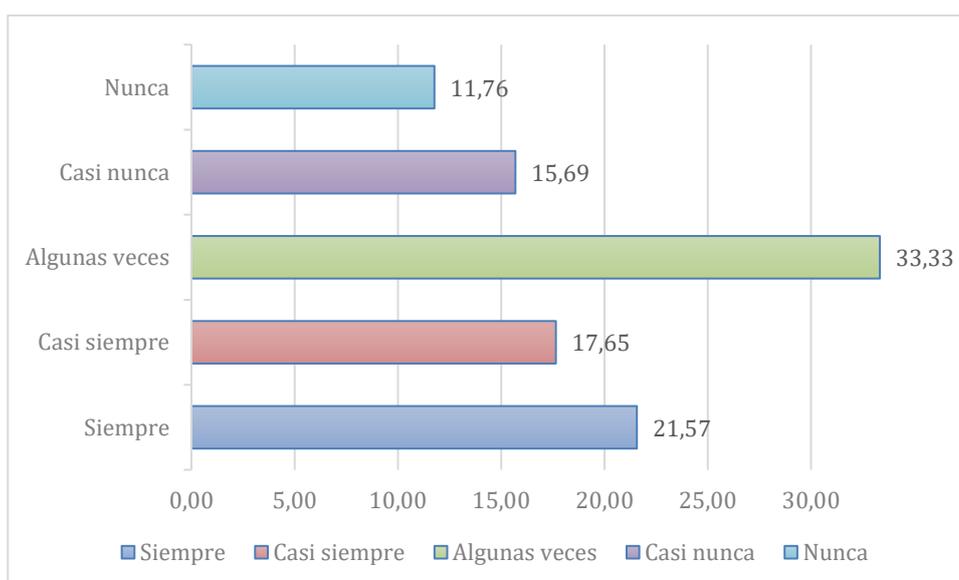


Figura 4. ¿En la Institución le proveen equipos de protección frente a riesgos por la posible exposición a toxinas/alérgenos/ Virus? Fuente: Elaboración propia (2021)

Al consultar a los trabajadores si en la Institución le proveen equipos de protección frente a riesgos por la posible exposición a toxinas/alérgenos/ Virus, el 33,33% indicó que algunas veces, 21,57% siempre, 17,65% casi siempre, 15,69% casi nunca y 11,76% manifestó que nunca es así. Esta situación sin duda es un factor que influye en la satisfacción laboral de los trabajadores, pues involucra riesgos a su salud.

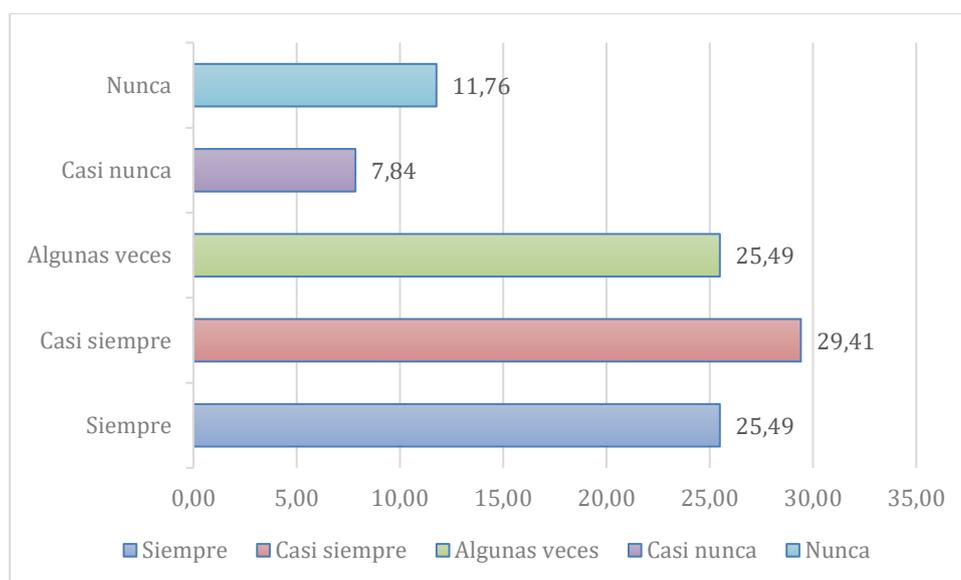


Figura 5. ¿En su trabajo se encuentra expuesto a toxinas/virus (COVID-19)? Fuente: Elaboración propia (2021)

Posteriormente, al preguntar a los trabajadores si en su trabajo se encuentra expuesto a toxinas/virus (COVID-19), 29,41% indicó que casi siempre, 25,49% siempre, 25,49% algunas veces, 11,76% nunca y 7,84% casi nunca.

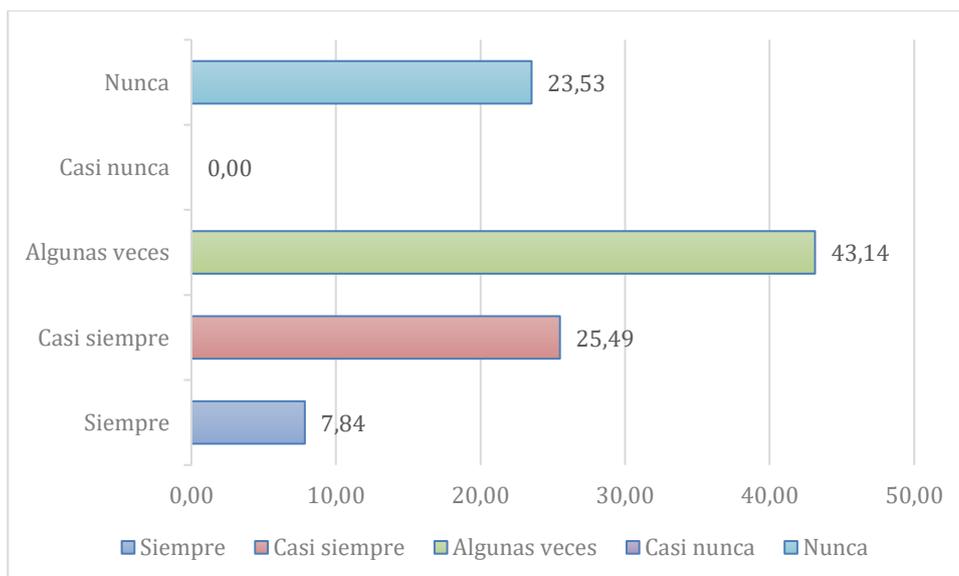


Figura 6. ¿El esfuerzo físico que debe emplear en su trabajo es elevado? Fuente: Elaboración propia (2021)

Tal como se aprecia en la figura 5, al preguntarles a los trabajadores si el esfuerzo físico que debe emplear en su trabajo es elevado, el 43,14% expresó que algunas veces, 25,49% indicaron que casi siempre, y 7,94% expresaron que siempre es así.

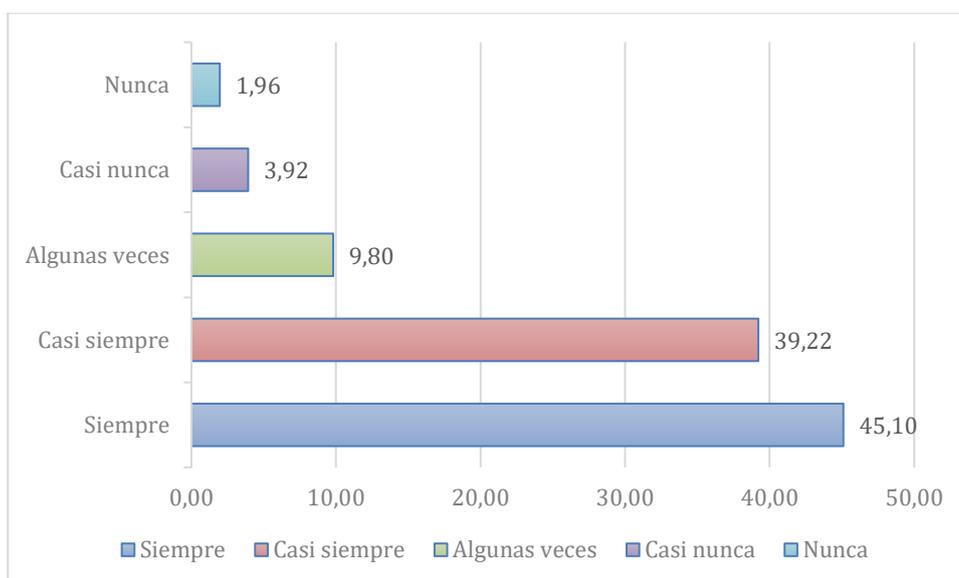


Figura 7. ¿El esfuerzo mental que debe emplear en su trabajo es elevado? Fuente: Elaboración propia (2021)

Con respecto a los riesgos laborales, se cuestionó a los entrevistados con respecto a la presencia de riesgos físicos, químicos, disergonómicos, psicosociales y biológicos, tal

como se ilustra en las figuras 7, 8, 9, 10 y 13, destacando que desde la perspectiva de los encuestados el mayor riesgo que afrontan es el disergonómico, un 43,14% indicó que están expuestos a este tipo de riesgos.

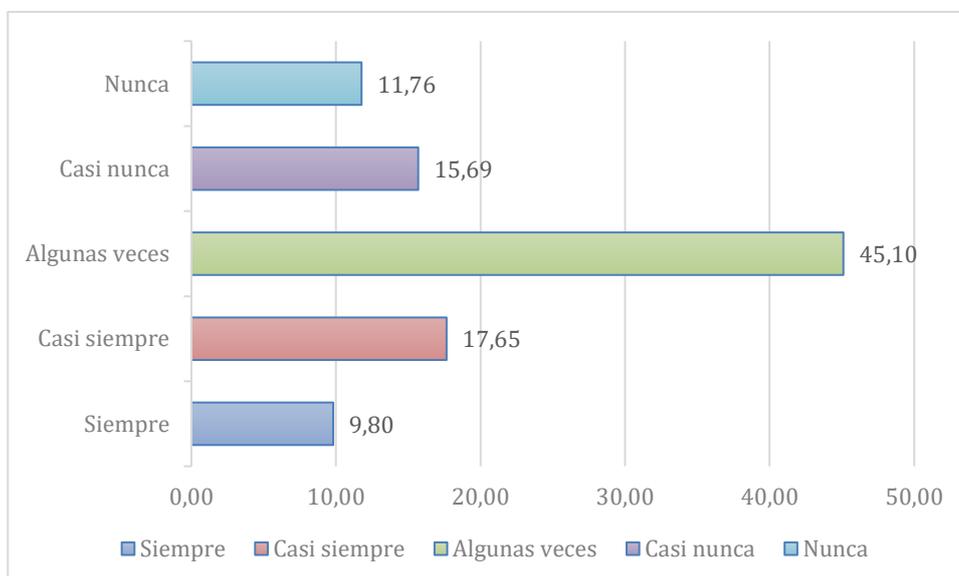


Figura 8. ¿En su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos físicos? Fuente: Elaboración propia (2021)

Al consultar a los trabajadores si en su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos físicos, el 45,10% indicó que algunas veces, 17,65% casi siempre, 15,69% casi nunca, 11,76% nunca y solo el 9,80% considera que siempre es así.

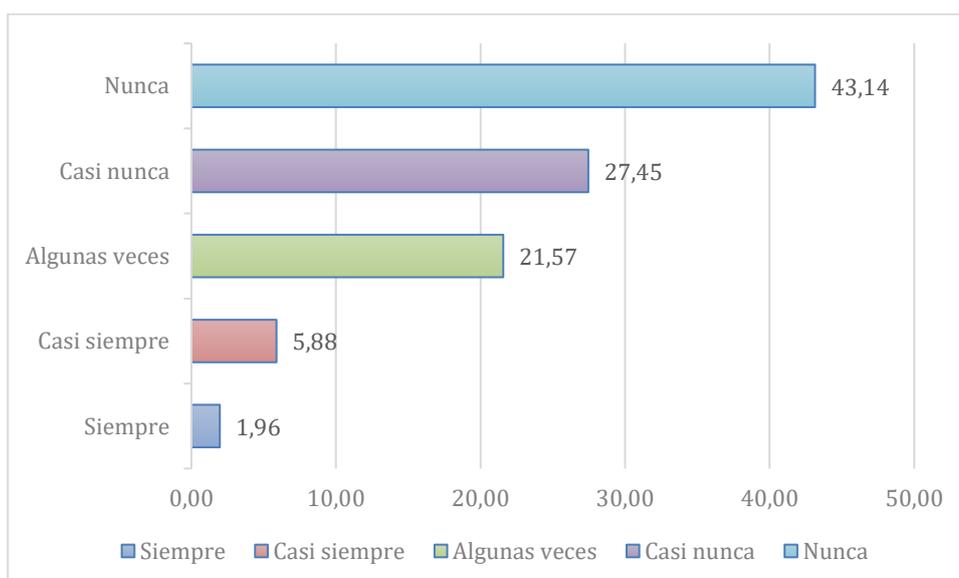


Figura 9. ¿En su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos químicos? Fuente: Elaboración propia (2021)

Con respecto a si En su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos químicos, los encuestados expresaron en un 43,14% que nunca es así, 27,45% casi nunca, 21,57% indicaron que alguna s veces están expuestos a este tipo de riesgos, 5,88% casi siempre y 1,96% expresaron que siempre es así.

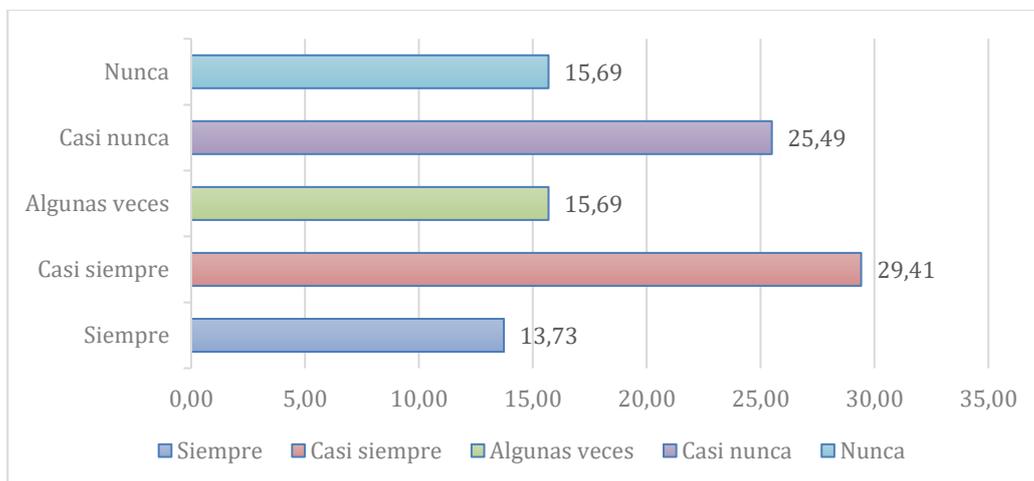


Figura 10. ¿En su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos biológicos (virus, bacterias)? Fuente: Elaboración propia (2021)

Posteriormente, al cuestionar a los trabajadores si en su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos biológicos (virus, bacterias), el 29,41% afirmó que casi siempre, 25,49% casi nunca, 15,69% algunas veces y nunca, respectivamente, y 13,73% indicaron que siempre están expuestos a estos agentes.

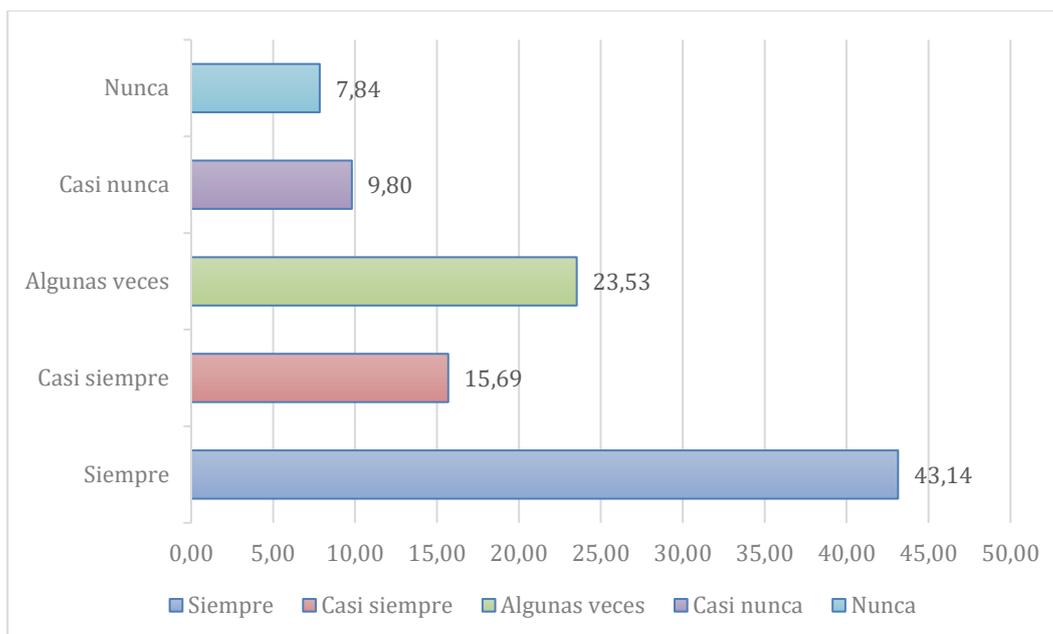


Figura 11. ¿En su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos disergonómicos (Muebles inadecuados para el trabajo)? Fuente: Elaboración propia (2021)

Tal como se aprecia en la figura anterior, al preguntarles a los encuestados si en su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos disergonómicos (Muebles inadecuados para el trabajo, el 43,14% respondió que siempre, 23,53% expresó que algunas veces, 15,69% indicó que casi siempre, 9,80% casi nunca y 7,84% indicó que nunca.

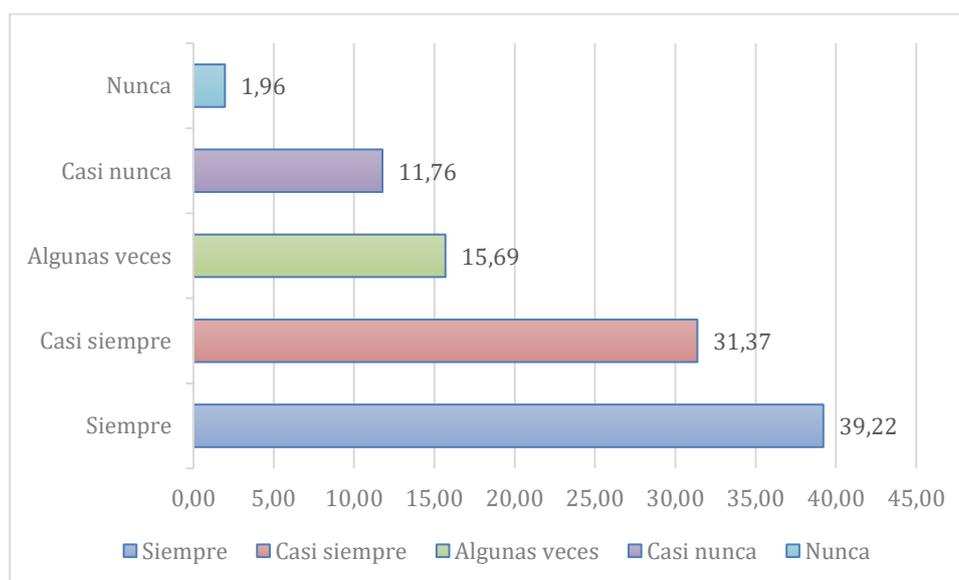


Figura 12. ¿Califica su estado de salud física como buena? Fuente: Elaboración propia (2021)

Al preguntarles si califica su estado de salud física como buena, el 39,22% expresó que siempre es así, 31,37% casi siempre, 15,69% algunas veces, 11,76% casi nunca y 1,96% nunca.

Condiciones de tiempo

Seguidamente se presentan los resultados de las preguntas del cuestionario relacionadas con el indicador condiciones de tiempo.

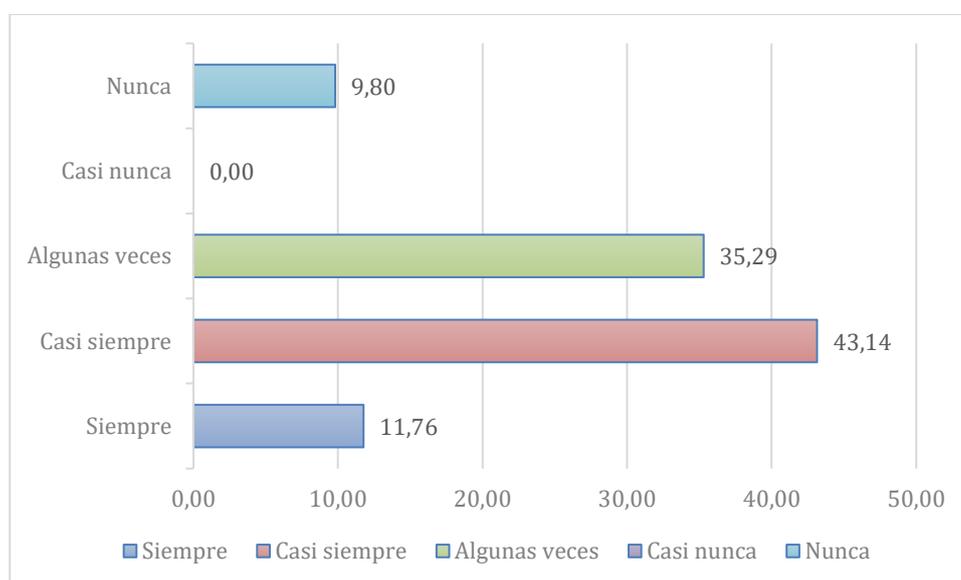


Figura 13. ¿Califica la duración de su jornada de trabajo como buena? Fuente: Elaboración propia (2021)

Al consultarles a los trabajadores si consideran que la duración de su jornada de trabajo es buena, el 43,14% indicó que casi siempre. Es así, 35,29% algunas veces lo considera de esa manera, 11,76% siempre y 9,80% nunca. Estos resultados denotan que existe insatisfacción de un porcentaje significativo de los trabajadores, quienes no se sienten cómodos con la duración de la jornada de trabajo, lo que puede traducirse en agotamiento y bajo desempeño por el cansancio físico y mental que afecte el normal desenvolvimiento de sus funciones en la organización.

Condiciones sociales

Seguidamente se presentan los resultados de las preguntas del cuestionario relacionadas con el indicador condiciones sociales.

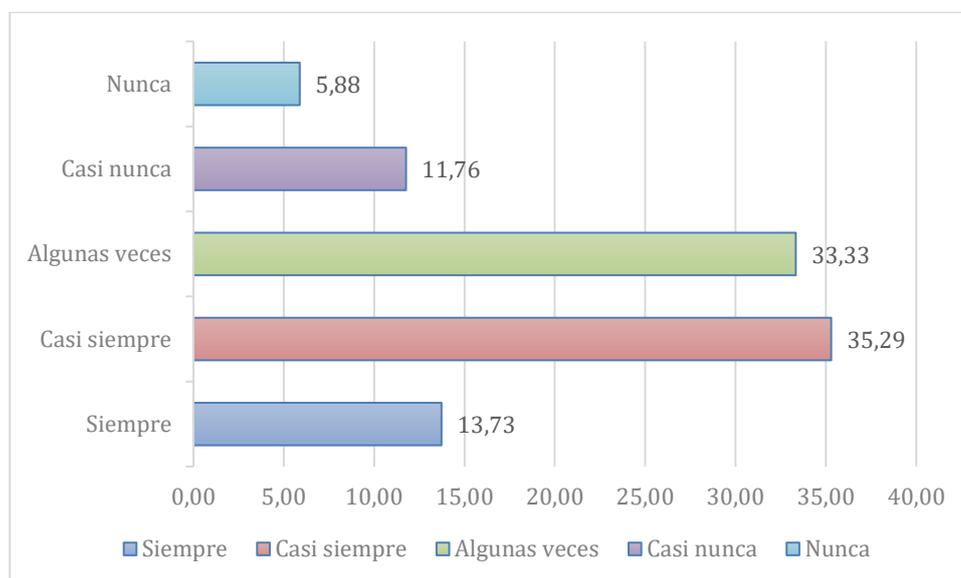


Figura 14. ¿En su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos psicosociales? Fuente: Elaboración propia (2021)

Al preguntarles a los trabajadores si en su lugar de trabajo se encuentran expuestos a riesgos psicosociales, el 35,29% expresó que casi siempre, 33,33% algunas veces, 13,73% siempre, 11,76% casi nunca y 5,88% indicaron que nunca es de ese modo.

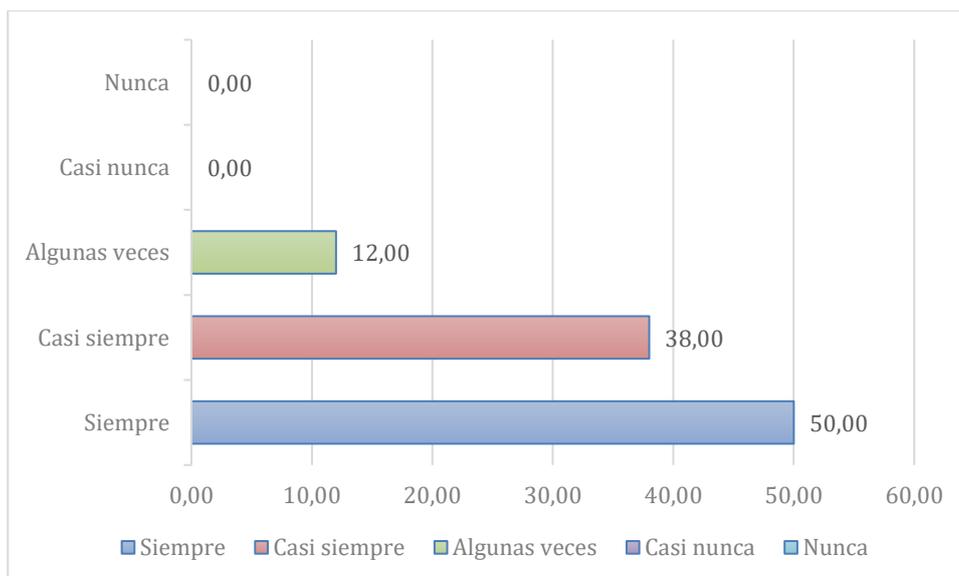


Figura 15. ¿Su relación con los clientes o usuarios en su trabajo, es positiva? Fuente: Elaboración propia (2021)

De acuerdo a lo expresado en la figura 14, al consultarle a los trabajadores si su relación con los clientes o usuarios en su trabajo, es positiva, el 50% dijo que siempre, 38% casi siempre y el 12% restante afirmó que algunas veces es así. Con relación a esto, en el marco del estudio de las condiciones sociales en el trabajo, se encuentran las relaciones interpersonales de los trabajadores, en el siguiente grafico se engloban algunos aspectos relevantes al respecto consultados a los trabajadores de Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E. en Bogotá:

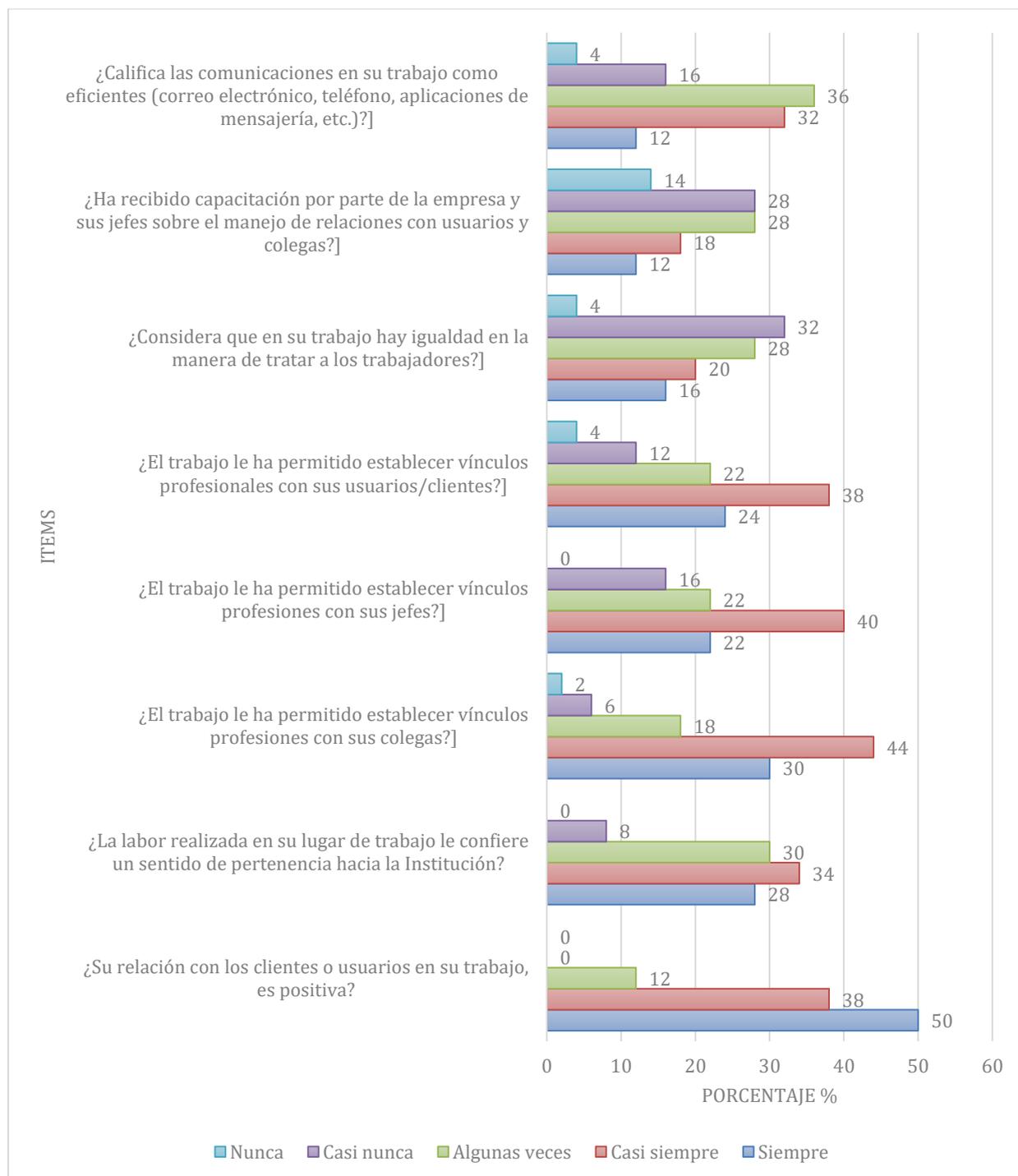


Figura 16. Relaciones interpersonales. Fuente: Elaboración propia (2021)

Con respecto a las relaciones interpersonales, tal como se observa en la figura anterior, destaca que, con respecto a las comunicaciones en el trabajo, el 36% las califica como eficientes solo algunas veces, solo un 4% indica que este tipo de comunicaciones

siempre es eficiente (correo electrónico, teléfono, aplicaciones de mensajería, etc.), mientras que 16% indica que casi nunca es así, y 32% expresa que casi siempre.

Elementos de las condiciones laborales

Para complementar el diagnóstico y dar cumplimiento al primer objetivo específico, adicionalmente a los tipos de condiciones laborales, se realizó un análisis con respecto a los elementos de las condiciones laborales, tales como: falta de estímulos laborales, insatisfacción laboral, derechos laborales fundamentales y tipo de contratación. Vale destacar que en esta sección se insertan los resultados obtenidos en las entrevistas semiestructuradas aplicadas.

Falta de estímulos laborales

Con relación a la falta de estímulos laborales, al consultarle al “Entrevistado 1” cómo visualiza su desarrollo profesional en los próximos 5 años, considerando su cargo actual y las condiciones laborales existentes en la empresa donde labora, este afirmó que “en las condiciones laborales existentes la verdad en 5 años me veo igual. No creo que vaya a cumplir metas. No creo que vaya avanzar y seguiré con las mismas metas aplazadas sinceramente en 5 años no me veo en la empresa, mi propósito es tener mi negocio propio manejar mi propio tiempo en otra tónica diferente”.

Frente a esta misma interrogante, el “entrevistado 3” señala que “Voy a hacer un cambio drástico porque definitivamente no es posible dentro de las condiciones actuales generar una escala de mejoramiento, entonces no veo un desarrollo y crecimiento profesional en cinco años de calidad de vida”.

Lo anterior, guarda relación con lo expresado por Milton (2013), quien plantea que, los incentivos pueden utilizarse para incitar a la acción o a un mayor esfuerzo, son motivaciones para el trabajo. Los mismo pueden ser recompensas financieras o no

financieras, proporcionan estímulos en el empleado para mejorar su productividad. Es algo natural que nadie actúe sin un propósito detrás. Por lo tanto, la esperanza de una recompensa es un poderoso incentivo para motivar a los empleados.

De lo anterior, se infiere que debido a las condiciones que perciben algunos trabajadores con respecto a las pocas posibilidades de desarrollo de carrera profesional en la institución, existe una falta de estímulos laborales significativa, que si no es atendida puede derivar en una alta tasa de renuncias a los cargos y bajo desempeño en las tareas diarias. Lo cual, a su vez, afectaría a la atención prestada a los usuarios de esta institución dedicada al servicio público.

Insatisfacción laboral

Con relación a la insatisfacción laboral, se les preguntó a los trabajadores si los objetivos que se han propuesto para mejorar su calidad de vida, le han llevado más tiempo de lo inicialmente planeado, y si la respuesta es afirmativa, que indicaran cuál cree que son las razones por las que le sucede esto.

A este respecto, el “entrevistado 1” respondió que “Sí claro, ha habido aplazamientos de muchas metas que uno se propone y pues una de las razones es la manera cómo se está contratando a nivel nacional... hoy en día un profesional no es que gane mucho para que te dé soltura económica. Tú puedes tener trabajo, pero no tienes vida porque por ejemplo tú no puedes estar o decir o planear que te vas un fin de semana a viajar es que ni siquiera vacaciones porque estamos contratado por OPS. Otra cosa es que uno no sabe si el próximo mes va a tener contrato, este mes sí tenemos y para el otro no se sabe, entonces la inestabilidad laboral influye bastante en esos aplazamientos. Por ejemplo, la meta o el objetivo de tener hijos lo que me aplaza esa decisión es por el tipo de contrato que no es estable porque pues

lo que te decía anteriormente son contratos por 1 o máximo 2 meses y pues eso no da confianza ni seguridad para traer un hijo al mundo, entonces eso se debe a que no hay garantías como contratista ni tampoco todos los beneficios que tiene un funcionario público con un contrato laboral es con todas las prestaciones que deben ser por ley”.

En concordancia con lo expuesto, Jaradat (2020), expresa los trabajadores se sienten valorados cuando los empleadores los incluyen en sus planes a largo plazo y muestran su aprecio a través de los ascensos. Los empleados que ascienden en una organización y reciben una compensación justa que refleja sus cambios de título y responsabilidad suelen comprometerse con la empresa a largo plazo. Por ello, es importante que se ascienda a los empleados cuando sea posible, incluso mejorando sus títulos de nivel uno a nivel dos con un aumento de sueldo, igualmente es importante asignarles más responsabilidad y hacerles saber que se las está preparando para ascender (Jaradat, 2020).

En este sentido, los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá reflejan un nivel de insatisfacción laboral significativo, debido a la inestabilidad que representa para ellos trabajar bajo la modalidad de contratación de OPS. Es importante buscar alternativas de solución que brinden mayores garantías a estos trabajadores que se encuentran en esta situación de incertidumbre.

Derechos laborales fundamentales

Con respecto a los derechos laborales fundamentales, los cuales constituyen otro elemento que influye en las condiciones laborales, se les preguntó a los trabajadores si su posición laboral y remuneración corresponden a su nivel académico, y si la respuesta es NO, se les pidió que indicaran cuáles son las razones por las que acepta este trabajo.

Frente a dicha interrogante, el “entrevistado 3” señaló que “En este momento si estoy a mi nivel académico especializado y estoy contratado como especializado, obviamente trabajo en buenas condiciones de pago, lo único negativo es que el sector salud exige mucho tiempo y las incertidumbres laborales para plantear objetivos es fatal porque no se puede trazar objetivos sabiendo que mañana se puede quedar sin trabajo”.

Con respecto a lo anterior, la (OIT) (1998) en su Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, estableció que los derechos fundamentales en el trabajo son: la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Por lo anterior, es importante que los directivos o gerentes de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá, consideren cada uno de dichos derechos en función del beneficio colectivo de sus trabajadores.

Tipo de contratación

A continuación, se exponen los resultados de las preguntas relacionadas con el indicador tipo de contratación:

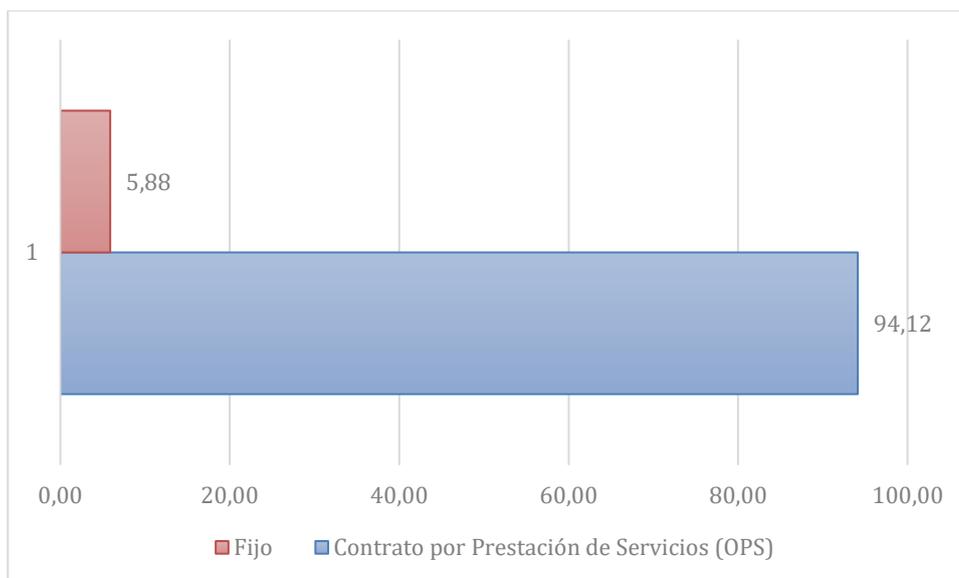


Figura 17. Tipo de contratación. Fuente: Elaboración propia (2021)

Tal como se aprecia en la figura 16, con respecto al tipo de contratación, el 94,12% presentan un contrato por prestación de servicios y el 5,88% restantes son trabajadores fijos. De esta información se deriva que la mayoría de los trabajadores no cuenta con garantías de trabajo fijo, lo que puede afectar su seguridad económica, al estar en una situación de vulnerabilidad, debido a su tipo de contratación.

6.1.2. Caracterización de las dimensiones del desarrollo humano de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá.

Para realizar la caracterización de las dimensiones del desarrollo humano de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá, se consideraron: desarrollo socio emocional, desarrollo físico corporal y desarrollo cognitivo.

Desarrollo socio – emocional

A continuación, se exponen los resultados de las preguntas relacionadas con el indicador desarrollo socio – emocional:

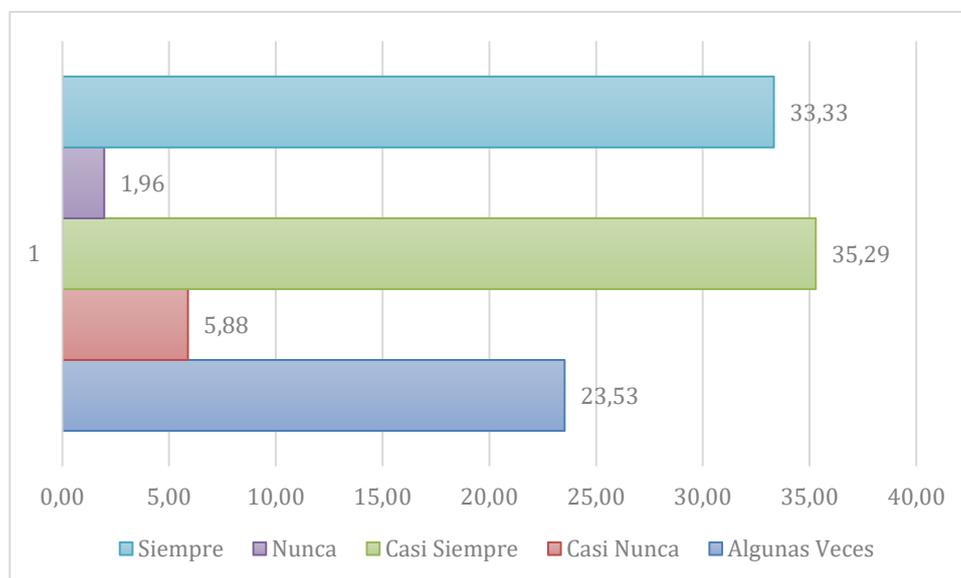


Figura 18. ¿La labor que realiza le hace sentirse productivo? Fuente: Elaboración propia (2021)

Para indagar sobre la dimensión socio emocional del desarrollo humano, se les consultó a los trabajadores si la labor que realizan les hace sentirse productivos, a lo cual el 35,29% indicó que casi siempre, 33,33% siempre, 23,53% algunas veces, 5,88% casi nunca y 1,96% nunca. Estos resultados denotan fallas en cuanto a la productividad y motivación de los trabajadores durante el desarrollo de sus funciones.

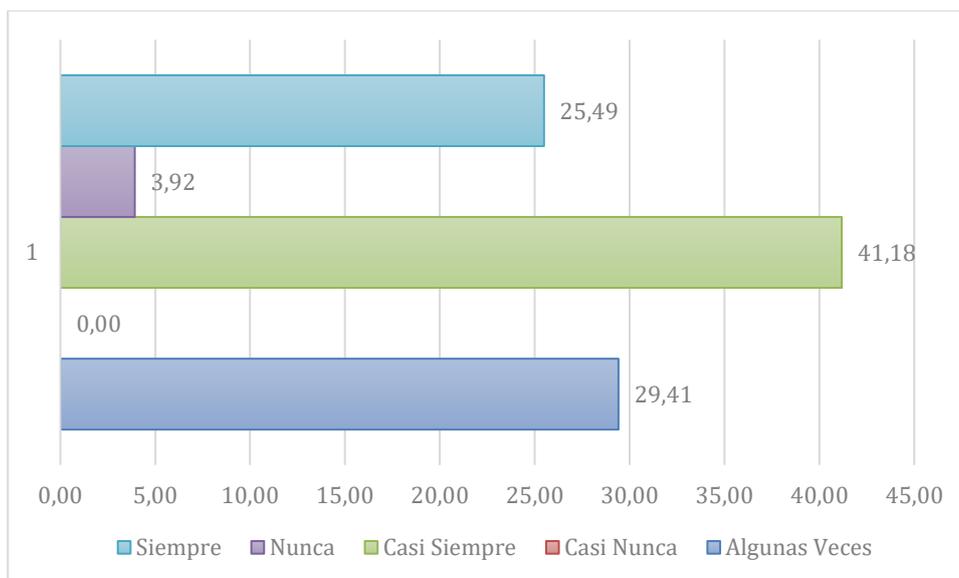


Figura 19. ¿Considera que su trabajo le permite desarrollar sus habilidades sociales? (Empatía, Capacidad de escucha, capacidad de comunicar sentimiento y emociones, capacidad de definir un problema y evaluar soluciones) Fuente: Elaboración propia (2021)

Con respecto a, si consideran que su trabajo les permite desarrollar sus habilidades sociales (Empatía, Capacidad de escucha, capacidad de comunicar sentimiento y emociones, capacidad de definir un problema y evaluar soluciones), el 41,18% expresó que casi siempre, 29,41% algunas veces, 25,49% siempre y 3,92% nunca. Lo anterior, denota la necesidad de potenciar las relaciones interpersonales asociadas al desarrollo de las habilidades sociales en el trabajo.

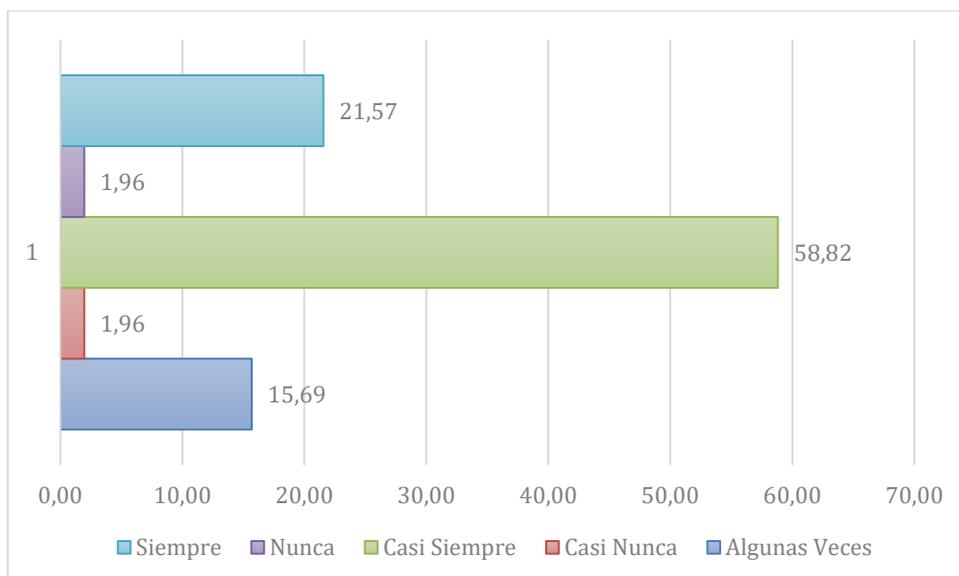
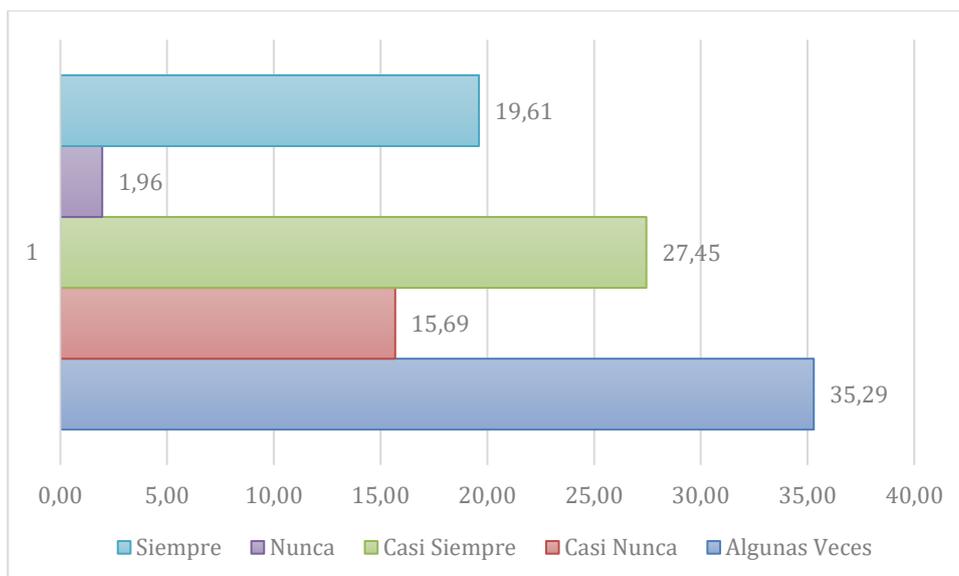


Figura 20. ¿Es capaz de mantener el buen humor en situaciones laborales difíciles o conflictivas? Fuente: Elaboración propia (2021)

Por otro lado, tal como se aprecia en la figura 19, al consultar si es capaz de mantener el buen humor en situaciones laborales difíciles o conflictivas, el 58,82% indicó que casi siempre puede hacerlo, 21,57% siempre, 15,69% algunas veces, 1,96% casi nunca y nunca respectivamente. Estos resultados reflejan que los trabajadores requieren un mayor desarrollo socioemocional que los ayude a asumir con una mejor actitud situaciones conflictivas o difíciles, que son comunes en el entorno laboral.



*Figura 21. ¿Es capaz de expresar sus sentimientos fácilmente a sus compañeros de trabajo?
Fuente: Elaboración propia (2021)*

Siguiendo con el análisis de desarrollo socio emocional, en la figura 20 se observa que al preguntarles a los trabajadores si son capaces de expresar sus sentimientos fácilmente a sus compañeros de trabajo, el 35,29% afirmó que algunas veces, 27,45% casi siempre, 19,61% siempre, 15,69% casi nunca y el 1,96% restante nunca. Esta situación, puede derivar en problemas de comunicación, conflictos y toma de decisiones equivocadas en el trabajo.

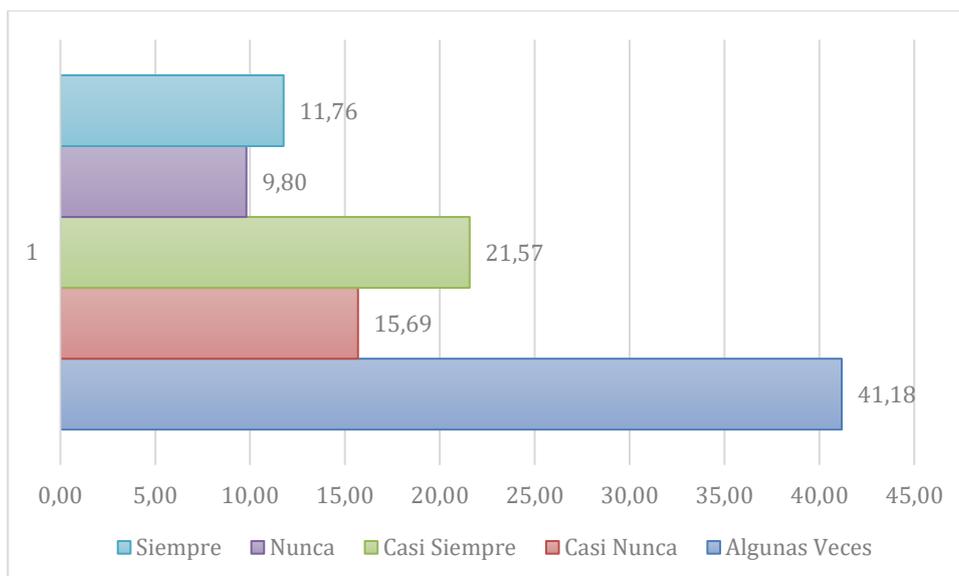


Figura 22. ¿Le resulta difícil relajarse durante la realización de su trabajo? Fuente: Elaboración propia (2021)

Posteriormente, al preguntarle a los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá si les resulta difícil relajarse durante la realización de su trabajo, el 41,18% dijo que algunas veces, 21,57% casi siempre, 15,69% casi nunca, 11,76% siempre y el 9,80% restante expresó que nunca es así.

Desarrollo físico corporal

A continuación, se exponen los resultados de las preguntas relacionadas con el indicador desarrollo físico corporal:

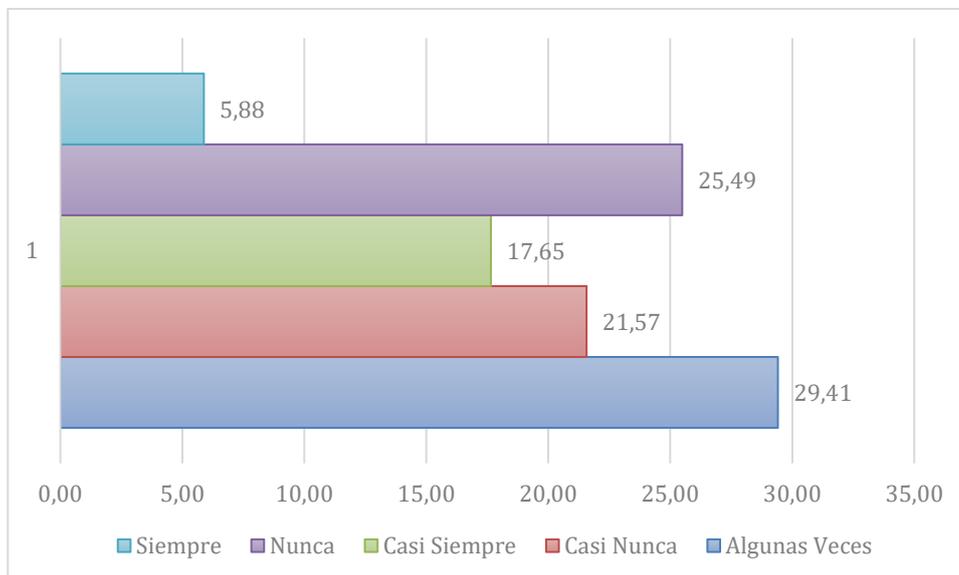


Figura 23. ¿Ha presentado alguna molestia física o problema de salud a causa de su trabajo? Fuente: Elaboración propia (2021)

Tal como se observa en la figura 22, al consultarles a los trabajadores si han presentado alguna molestia física o problema de salud a causa de su trabajo, el 29,41% indicó que algunas veces, 21,57% casi nunca, 25,49% nunca, 17,65% casi siempre, 5,88% siempre. Con respecto a esto, se indagó que dichas molestias son originadas principalmente por factores disergonómicos en los puestos de trabajo, esto es debido a pasar largos periodos de tiempo sentados brindando atención a los usuarios, que diariamente asisten con gran afluencia a la institución.

Desarrollo cognitivo

A continuación, se exponen los resultados de las preguntas relacionadas con el indicador desarrollo cognitivo:

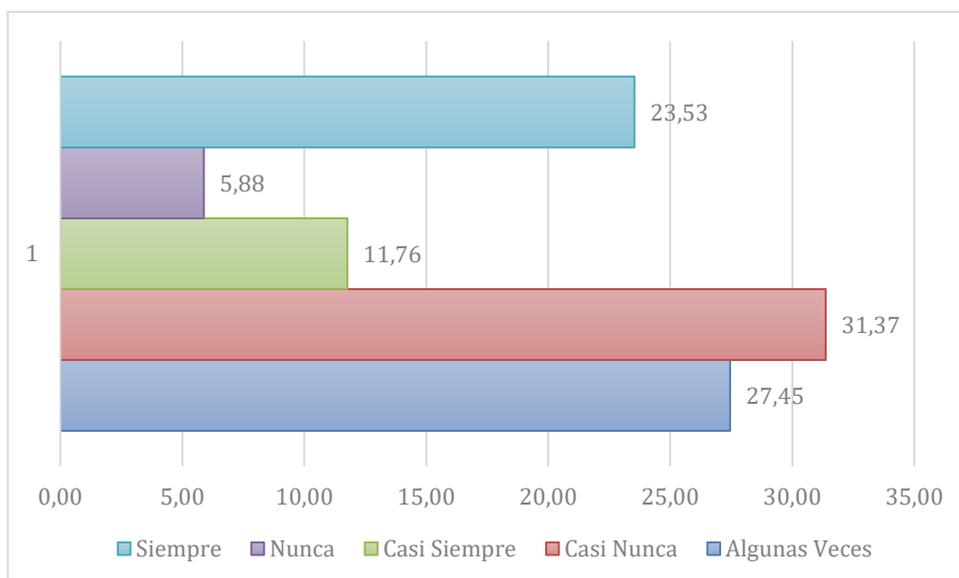


Figura 24. ¿Considera que las capacitaciones recibidas fomentan el desarrollo de su potencial humano? Fuente: Elaboración propia (2021)

Al preguntarles a los encuestados si considera que las capacitaciones recibidas fomentan el desarrollo de su potencial humano, el 31,37% afirmó que casi nunca es así 27,45% algunas veces, 23,53% siempre, 11,76% casi siempre y 5,88% nunca. Estos resultados reflejan que la calidad y contenidos de las capacitaciones recibidas actualmente por los trabajadores no cumplen con sus expectativas, de allí la necesidad de evaluarlas y a partir de allí proponer mejoras en su planificación e implementación en la organización bajo estudio.

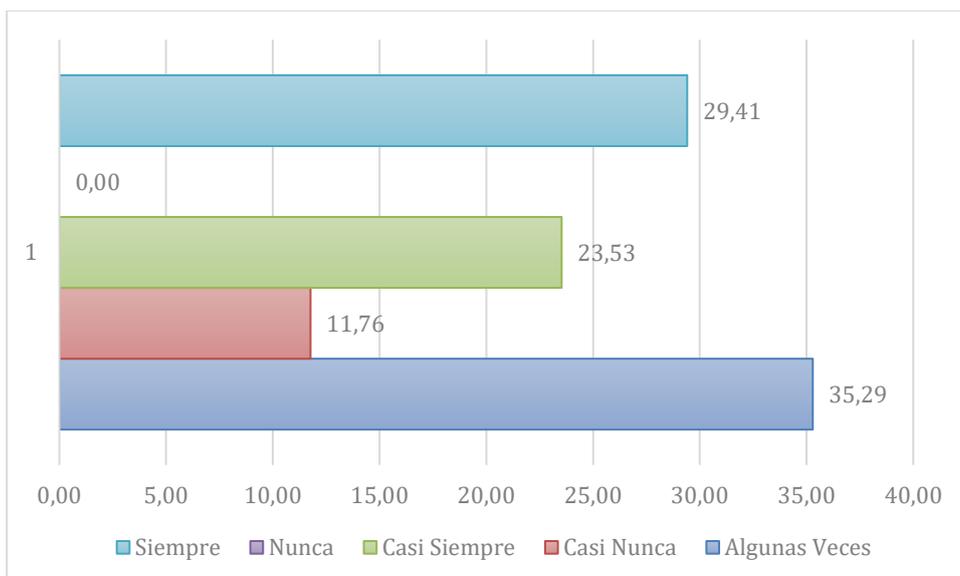


Figura 25. ¿Considera que su trabajo contribuye al desarrollo de sus capacidades intelectuales? Fuente: Elaboración propia (2021)

Al preguntarles a los trabajadores si consideran que su trabajo contribuye al desarrollo de sus capacidades intelectuales, el 35,29% dijo que algunas veces, 29,41% siempre, 23,53% casi siempre, 11,76% casi nunca.

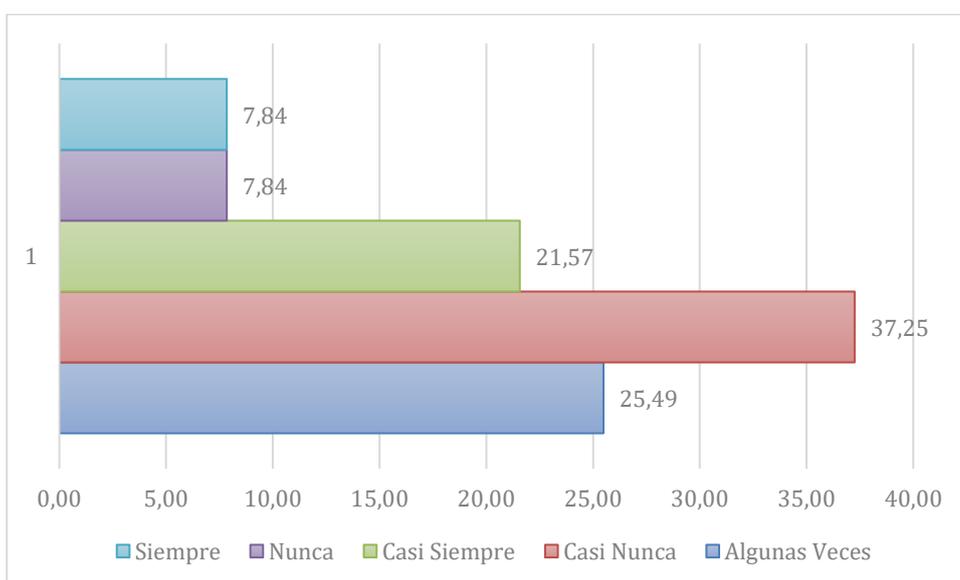


Figura 26. ¿Las capacitaciones recibidas en su lugar de trabajo son motivadoras? Fuente: Elaboración propia (2021)

De acuerdo a lo ilustrado en la figura anterior, al consultarles a los trabajadores si las capacitaciones recibidas en su lugar de trabajo son motivadoras, el 37,25% dijo que no, 25,49% algunas veces, 21,57% casi siempre, 7,84% nunca y 7,84% siempre.

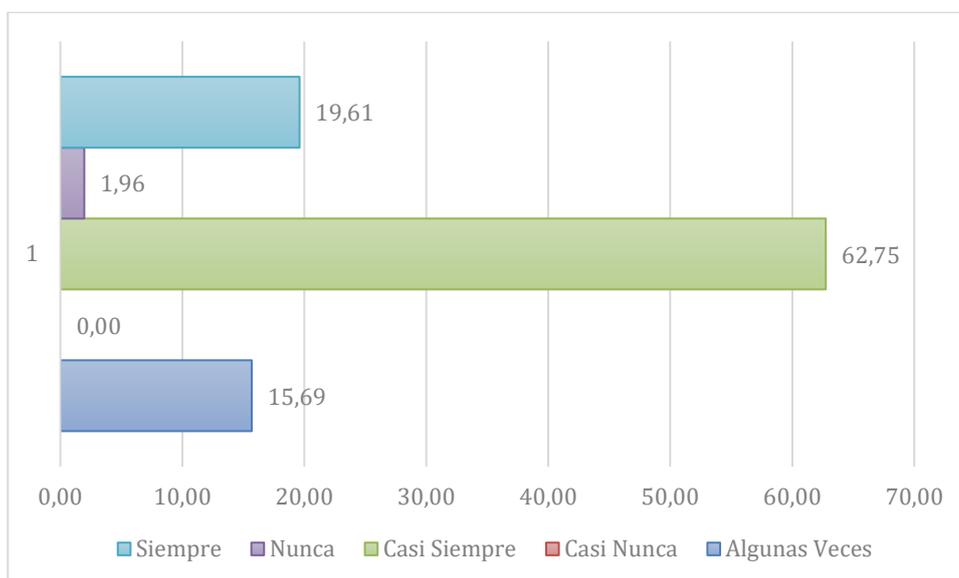


Figura 27. ¿Considera que su capacidad para la resolución de problemas en el trabajo es buena? Fuente: Elaboración propia (2021)

De acuerdo a lo ilustrado en la figura 27, al consultarles a los trabajadores si considera que su capacidad para la resolución de problemas en el trabajo es buena, el 62,75% indicó que casi siempre, 19,61% expreso que siempre, 15,69% dijo que algunas veces y el 1,96% restante afirmó que nunca es así. Vale señalar que, la capacidad de resolución de problemas en el trabajo es un elemento vital para contribuir a las buenas condiciones laborales y satisfacción tanto personal como grupal de los trabajadores, por eso es importante cultivarla.

6.1.3. Estrategias para mejorar las relaciones bidireccionales entre condiciones de trabajo y desarrollo humano.

Para tener una base para recomendar estrategias para mejorar las relaciones bidireccionales es necesario aportar a los debates teóricos y metodológicos sobre el estudio de las relaciones entre condiciones de trabajo y desarrollo humano, a continuación, se presenta un análisis enfocado en el comportamiento de dichas categorías de estudio, en función de la edad, sexo, estrato social de la población bajo estudio, en este sentido se desarrollaron una serie de tablas cruzadas, para contrastar la variación de las opiniones de la población en función de los criterios mencionados.

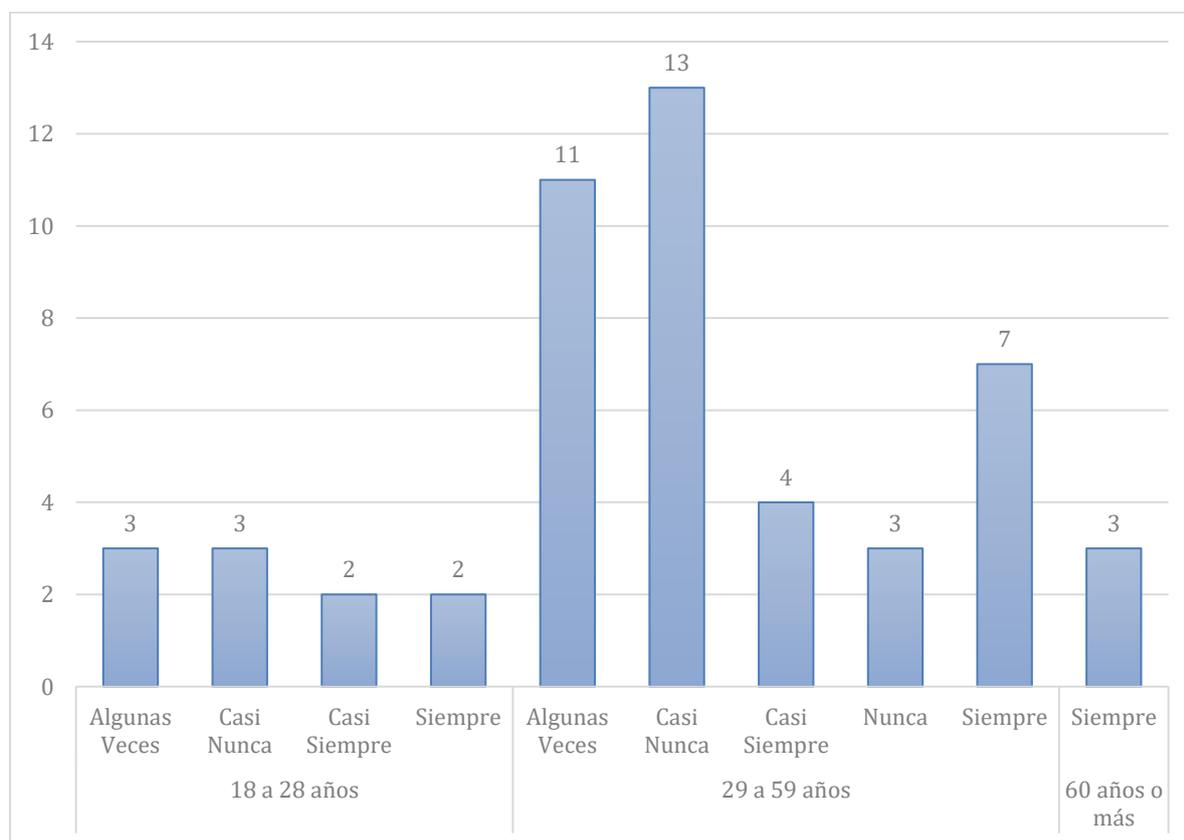


Figura 28. Cruce de Edad x ¿Considera que las capacitaciones recibidas fomentan el desarrollo de su potencial humano? Fuente: Elaboración propia (2021)

Según lo expuesto en la figura 26, se obtuvo como resultados que en su mayoría (25,5%) el grupo de trabajadores que se ubica entre 29 y 59 años considera que casi nunca

las capacitaciones recibidas fomentan el desarrollo de su potencial humano, mientras que dentro de este mismo rango de edad solo el 13,73 % opina que siempre es así. Mientras en el rango de 60 años o más y de 18 a 28 años apenas el 5,88% y 3,92% respectivamente, afirman que siempre ocurre.

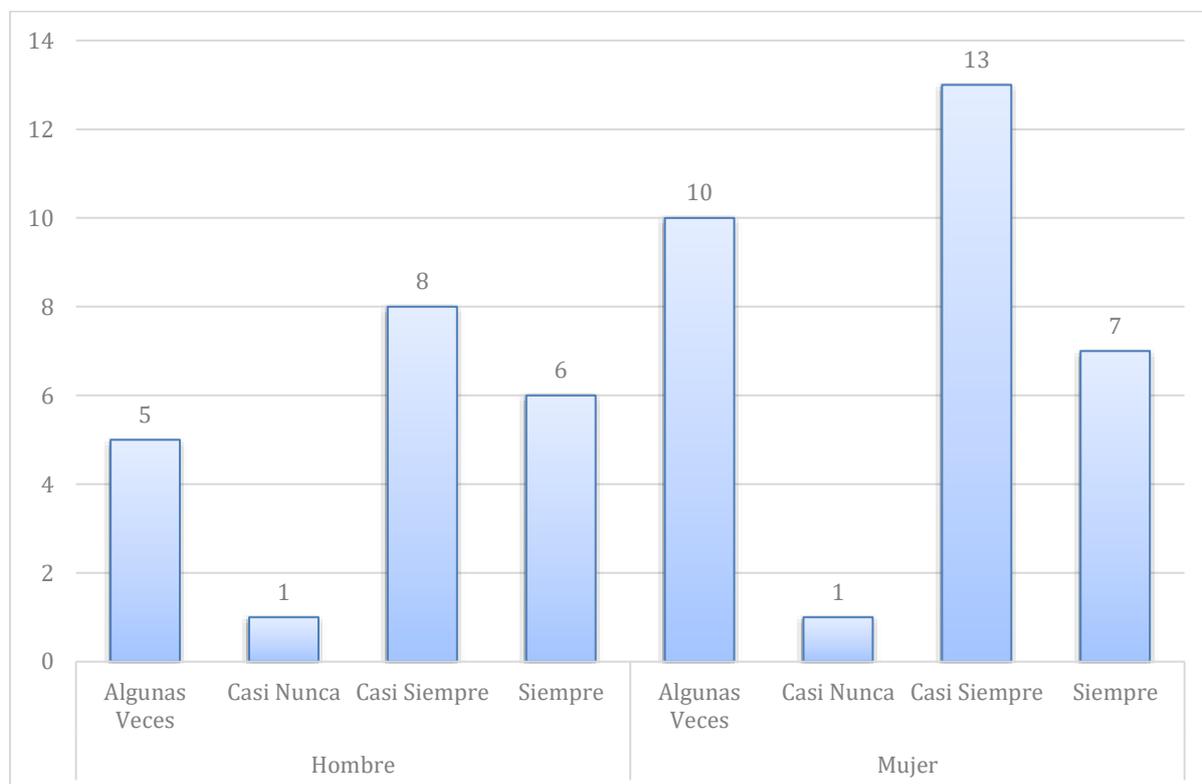


Figura 29. Cruce Sexo x ¿Considera que su trabajo le permite desarrollar sus habilidades sociales? (Empatía, Capacidad de escucha, capacidad de comunicar sentimiento y emociones, capacidad de definir un problema y evaluar soluciones) Fuente: Elaboración propia (2021)

Con respecto a lo ilustrado en la figura anterior, al consultar a los trabajadores, si consideran que su trabajo les permite desarrollar sus habilidades sociales (Empatía, Capacidad de escucha, capacidad de comunicar sentimiento y emociones, capacidad de definir un problema y evaluar soluciones), las respuestas emitidas por los trabajadores del sexo femenino y masculino fueron similares, destacando que 13,73% de las mujeres indicaron que siempre es así, y 11,76% de los hombres también señalaron lo mismo.

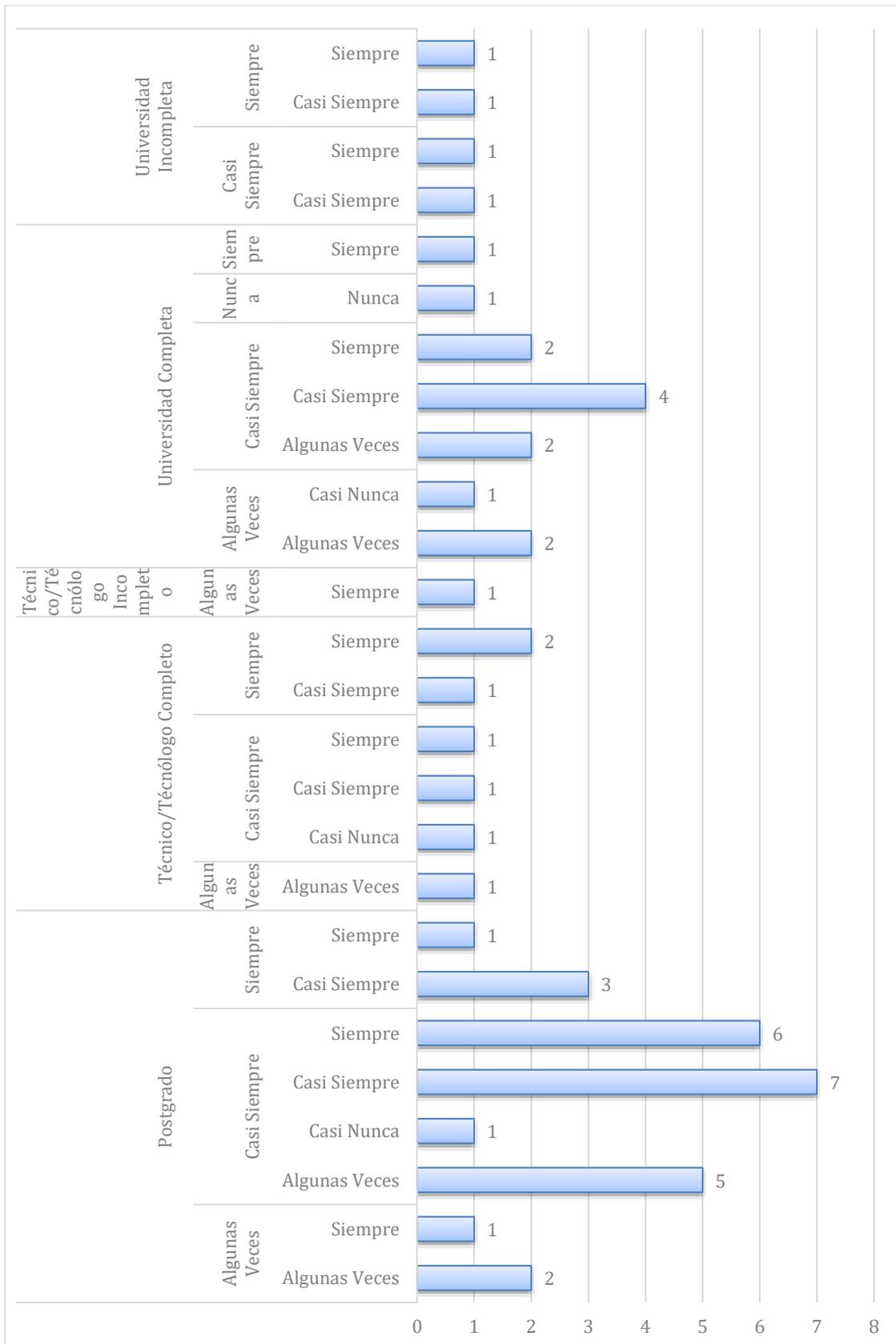


Figura 30. Cruce Nivel académico x ¿Considera que su capacidad para la resolución de problemas en el trabajo es buena? Fuente: Elaboración propia (2021)

Con relación a la figura 30, al consultar si considera que su capacidad para la resolución de problemas en el trabajo es buena, los resultados obtenidos en función del nivel académico de los participantes fueron similares, con excepción de nivel de postgrado quienes en su mayoría (13,72%) indicaron que casi siempre es así.

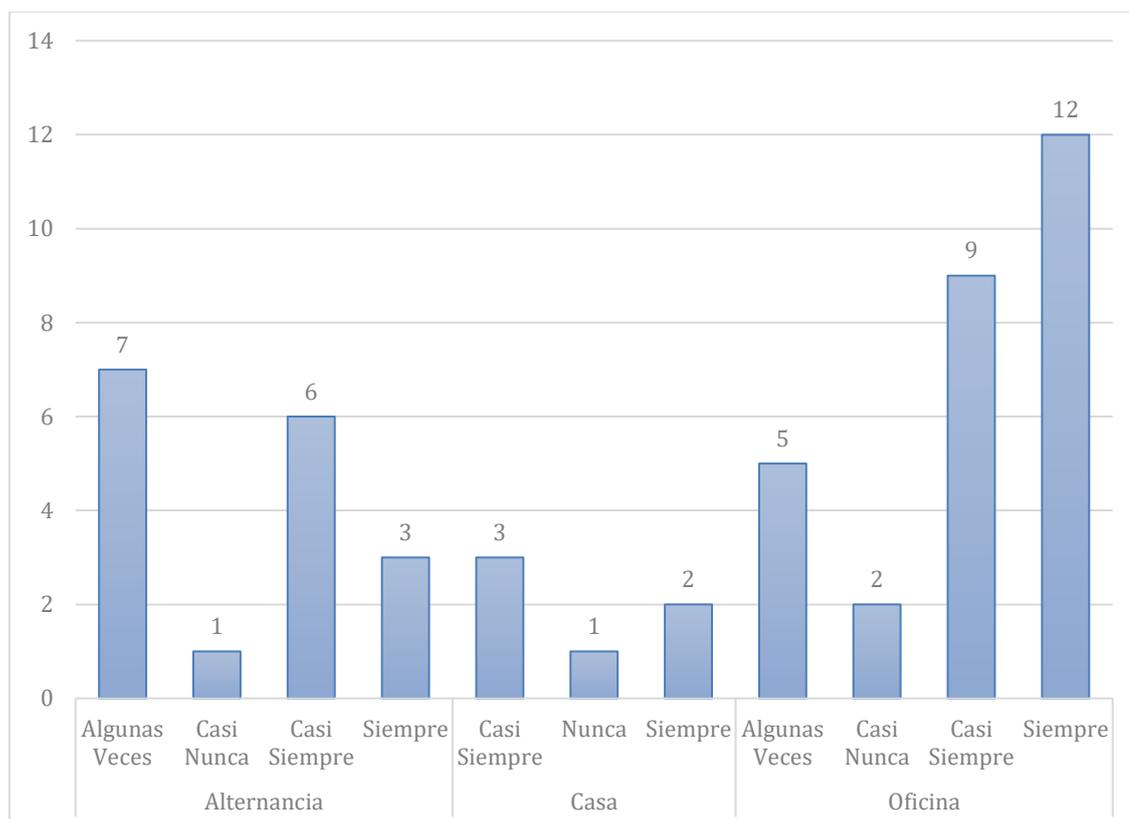


Figura 31. Cruce Lugar de trabajo x ¿La labor que realiza le hace sentirse productivo? Fuente: Elaboración propia (2021)

En función de los resultados ilustrados en la figura anterior, agrupando los datos en función del lugar de trabajo a raíz de la situación de pandemia por COVID 19, al consultarles a los trabajadores si consideran que la labor que realiza le hace sentirse productivo, la mayoría de los que realizan el trabajo desde la oficina indicaron que siempre (23,53%) y casi siempre (17,65%), en contraste con quienes laboran desde casa, cuyos porcentajes fueron más bajos: casi siempre 5,88%, siempre 3,92% y nunca 1,96%.

Adicionalmente, los resultados demuestran que la gran mayoría de trabajadores realizan sus actividades desde oficina cumpliendo un horario establecido, lo cual va en

contraposición del objetivo de un contrato por prestación de servicios, donde se entiende que el trabajador es autónomo en su tiempo para completar el trabajo determinado con anterioridad en el contrato.

Es así como lo afirma el entrevistado 4 “En este momento el trabajo exige una ocupación de bastante tiempo, digamos que si uno tiene otro tipo de crecimiento más académico de formación el tiempo es muy limitado y habría que sacrificar tiempo familiar y social porque el trabajo finalmente no da permiso para eso, no es fácil. Además, que exigen una disposición, una disponibilidad de 24 horas y 7 días a la semana, entonces es una limitación. El tiempo que uno tiene para hacer las acciones de salud pública, responder a las metas y obviamente no queda tiempo. Y aunque no se dice, somos contratistas por OPS, pero se maneja un horario entre las 8am a 5pm o tratan de que la metas se cumplan en esos horarios justificando sus honorarios laborales a pesar de que somos contratistas porque la Secretaría de Salud de Bogotá, más que la Subred Norte, formula metas para que en términos de tiempo se cumpla una jornada de 8 horas diarias”.

De esta manera, se obliga a los trabajadores contratados bajo este tipo de contrato OPS a cumplir con obligaciones laborales como si estuvieran contratados con un tipo de contrato con todas las prestaciones legales, pero ignorando las responsabilidades contractuales por parte del contratante.

6.2. Discusión de resultados

Al analizar cómo son las condiciones laborales de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá, destaca que las condiciones ambientales de trabajo estudiadas se presentan en un ambiente de oficina (hogar empresa o alternancia), puesto que la muestra de estudio se desenvuelve en este contexto laboral. Teniendo en cuenta que “las condiciones laborales son un “conjunto de variables que afectan el rendimiento de los colaboradores en pro de la realización de una labor, teniendo en cuenta aspectos físicos, psicológicos, y sociales, representados en una serie de factores” (Tamayo, Del Río y García, 2014, p. 73).

Con relación a esto, en el estudio de Novelo (2018), se obtuvo de acuerdo a la percepción de los trabajadores sobre sus condiciones laborales, lo más relevante para ellos es la importancia de contar un trabajo que asegure las condiciones mínimas de empleo de acuerdo con las regulaciones laborales vigentes, tales como: días de vacaciones garantizados, pago por aguinaldo, indemnización salarial en caso de despido, entre otros, y que, al mismo tiempo, se adapte a las circunstancias personales.

Asimismo, destaca que el tipo de contratación genera incertidumbre en los trabajadores, puesto que el 94,12% presentan un contrato por prestación de servicios, frente a esta situación las opiniones recabadas expresan que “el tipo de contrato no es estable porque son contratos por uno máximo dos meses y pues eso no da confianza ni seguridad para traer un hijo al mundo, entonces eso se debe a que no hay garantías como contratista ni tampoco todos los beneficios que tiene un Funcionario Público con un contrato laboral es con todas las prestaciones que deben ser por ley” (Entrevistado “1”).

En semejanza con los resultados obtenidos, Coello (2014), obtuvo que “hay altos niveles de Insatisfacción en sus Condiciones Internas como: el salario que perciben, la valoración de su trabajo, su participación activa en el grupo y en la empresa, y las comunicaciones interpersonales” (p. 37). Igualmente, evidenció que “es de suma importancia mejorar las relaciones interpersonales entre asesores y superiores, ya que reflejan altos grados de insatisfacción y concordando en su mayoría que no existe una buena comunicación” (p. 39).

Con respecto a la caracterización de las dimensiones del desarrollo humano de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá, se tiene que esencialmente estas se engloban en el desarrollo socioemocional, cognitivo y físico corporal. En el nivel socioemocional, destaca que al consultarles si consideran que su trabajo les permite desarrollar sus habilidades sociales (Empatía, Capacidad de escucha, capacidad de comunicar sentimiento y emociones, capacidad de definir un problema y evaluar soluciones), el 41,18% expresó que casi siempre, 29,41% algunas veces, 25,49% siempre y 3,92% nunca. Lo anterior, denota la necesidad de potenciar las relaciones interpersonales asociadas al desarrollo de las habilidades sociales en el trabajo.

Con respecto a la recomendación de estrategias para mejorar las relaciones bidireccionales entre condiciones de trabajo y desarrollo humano, destaca que en su mayoría (25,5%) el grupo de trabajadores que se ubica entre 29 y 59 años considera que casi nunca las capacitaciones recibidas fomentan el desarrollo de su potencial humano, mientras que dentro de este mismo rango de edad solo el 13,73 % opina que siempre es así. Mientras en el rango de 60 años o más y de 18 a 28 años apenas el 5,88% y 3,92% respectivamente, afirman que siempre ocurre.

Por ello, se considera clave que desde el departamento de talento humano se impulse la planificación de capacitaciones, trimestrales o semestrales, que se enfoquen en la mejora continua e innovación en las actividades realizadas, estas iniciativas pueden contribuir a generar incentivos laborales que contribuyan a la satisfacción de los trabajadores.

Adicionalmente, se destaca que al consultar si considera que su capacidad para la resolución de problemas en el trabajo es buena, los resultados obtenidos en función del nivel académico de los participantes fueron similares, a excepción nivel de postgrado quienes en su mayoría (13,72%) indicaron que casi siempre es así. Estos resultados denotan la necesidad de dedicar esfuerzos a la aplicación de estrategias que contribuyan al desarrollo de competencias para la resolución de conflictos en el ámbito laboral.

En suma, se destaca lo determinado por Coello (2013), quien estableció que “el trabajo es la principal actividad social humana, representa supervivencia y sostenimiento, da valor, progreso, aporte y virtud social, es un derecho fundamental y provee además status e identidad, sin embargo, el trabajo por sí solo no es caución de dignificación de la persona si no se cuenta con las condiciones laborales óptimas que garanticen al ser humano crecimiento, cumplimiento y potencialización de sus capacidades y satisfacciones” (p. 59). Todo lo anterior en el marco del desarrollo humano integral de la persona, frente a lo cual el trabajo es inseparable.

7. Conclusiones

Con base a los resultados obtenidos, a continuación, se presentan las conclusiones arrojadas:

Al diagnosticar cómo son las condiciones laborales de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá, uno de los principales aspectos que afectan las condiciones laborales es la inestabilidad en la contratación, puesto que la mayoría de los trabajadores están contratados bajo la modalidad de contrato por prestación de servicios, los cuales son renovados periódicamente y no constituyen un empleo que brinde confianza debido a las condiciones de trabajo asociadas, donde luego de un par de meses de labores, los trabajadores pueden quedar desempleados nuevamente.

Al caracterizar las dimensiones del desarrollo humano de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá., se obtuvo que en el contexto socioemocional solo un porcentaje mediano a los trabajadores consideran que la labor que realizan les hace sentirse productivos. En cuanto al aspecto físico corporal, se indagó que los trabajadores frecuentemente presentan molestias físicas originadas principalmente por factores disergonómicos en los puestos de trabajo.

Con respecto a las estrategias recomendadas para mejorar las relaciones bidireccionales entre condiciones de trabajo y desarrollo humano, destaca que para la formulación de las mismas debe considerarse que con respecto a la relación entre el nivel de estudio y potencial humano, en su mayoría el grupo de trabajadores que se ubica entre 29 y 59 años considera que casi nunca las capacitaciones recibidas fomentan el desarrollo de su potencial humano, por ello una de las estrategias debe ir enfocadas en una mejora integral de la planificación de las capacitaciones impartidas .

Además, deben crearse dinámicas que permitan fomentar las competencias en materia de resolución de conflictos, ya que esta fue otra debilidad detectada en los instrumentos de recolección de datos aplicados. Destacando que el poder solventar una situación problemática de forma diligente y oportuna entre los miembros de un equipo de trabajo, siempre contribuirá a unas mejores condiciones labores y satisfacción individual y grupal.

En definitiva, al analizar las relaciones bidireccionales entre las condiciones laborales y el desarrollo humano de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá en el periodo 2019-2020, pudo evidenciarse que la presencia de factores adversos, tales como la falta de incentivos para el ascenso y desarrollo profesional, afectan la motivación de los trabajadores, lo que limita su desarrollo integral, pues, entre otras cosas, se sienten en condiciones de vulnerabilidad debido a no contar con un tipo de contratación fija que les ofrezca seguridad económica para establecer proyectos de vida que involucren: tener hijos, compra de viviendas, entre otros.

8. Recomendaciones

- Al departamento de talento humano de Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá, se le sugiere realizar evaluaciones de las condiciones laborales de los trabajadores mínimo 1 vez al año, para detectar posibles deficiencias o fallas de tipo ambiental, de tiempo o sociales que puedan afectar el normal desenvolvimiento de las tareas en la organización
- Se requiere realizar una evaluación seria en la manera como se está concibiendo el contrato de prestación de servicios por parte de la Subred Norte y la Secretaría de Salud de Bogotá, ya que se están vulnerando los derechos laborales de los trabajadores que cumplen con un horario de oficina, una relación jefe-subordinado, cuestión que no está dentro de las condiciones laborales de este tipo de contratación.
- Se sugiere realizar capacitaciones laborales implementando técnicas novedosas e innovadoras que resulten motivadores para los trabajadores que participen, de manera que se incentive la mejora continua y la adquisición de nuevos aprendizajes y competencias
- Se recomienda incorporar en las capacitaciones laborales, temáticas relacionadas con el desarrollo de inteligencia emocional y resolución de conflictos, de manera que a través de ejercicios prácticos puedan generarse experiencias significativas que minimicen las problemáticas asociadas a estas variables en el entorno laboral, a su vez que se contribuye al desarrollo humano de los trabajadores.
- Para fomentar el desarrollo humano, especialmente en su dimensión social y emocional, se sugiere crear mecanismos que brinden un mayor sentido de estabilidad a los trabajadores que no cuentan con un contrato fijo, y han manifestado sentir falta

de estímulos laborales debido a las limitantes que presenta esta situación para su crecimiento profesional y desarrollo de proyectos de vida.

9. Referencias bibliográficas

- Araque, D., Sánchez, J., & Uribe, A. (2017). Relación entre endomarketing y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 95–101.
- Arboleda, G. (2011). Desarrollo humano en el personal vinculado a las instituciones de tercer nivel de atención: Servicios de salud y bienestar laboral Medellín, Colombia, 2007. “Visión de Futuro” Año 8, 1 (15).
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica* (Sexta ed.). Caracas: Episteme.
- Asosec. (18 de agosto de 2017). *Contratos por prestación de servicios: ¿Qué busca el proyecto de ley?* Obtenido de Asociación Colombiana de Seguridad: <http://asosec.co/2017/08/contratos-por-prestacion-de-servicios-que-busca-el-proyecto-de-ley/>
- Castaño, E. (2013). Clasificación de las condiciones laborales y su relación con el desarrollo humano del hombre trabajador. *Gestión y Región* (16), 59-80.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Cortez, J. (2002). *Seguridad e Higiene en el Trabajo. Técnicas de Prevención de riesgos laborales*.
- Formichella, M., & London, S. (2006). El concepto de desarrollo de Sen y su vinculación con la Educación. *Economía y Sociedad*, 11(17), 17-32.
- Garrido, A. (2006). *Sociopsicología del trabajo*. Editorial UOC. Barcelona.

- Gelabert, M. (2010). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones* (4ta ed.). Madrid: ESIC.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST) (2016). Guía técnica para la prevención y evaluación de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo. España.
- Marín, F. (2008). Consideraciones sobre los derechos fundamentales en el trabajo y su implicación en Venezuela. *Gaceta Laboral*, 14 (3).
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000300003
- Martínez, M. (2009). Dimensiones Básicas de un Desarrollo Humano Integral. *Revista de la Universidad Bolivariana*, 8(23), 119-138.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Capítulo I: Del Trabajo Y Derecho Del Trabajo*. República de Colombia. Dirección General de Promoción del Trabajo. Observatorio del Mercado de Trabajo. Bogotá.
- Milton, T. (2013). *The role of monetary and non-monetary incentives in the workplace. As influence by career stage: Institute of Food and Agricultural Sciences*. University of Florida Gainesvills.
- Novelo, P. (2018). *Las condiciones laborales y el potencial humano. Una estrecha relación*. Instituto Tecnológico Y De Estudios Superiores De Occidente. Jalisco.
- Oca, C., & Huayra, Y. (2017). *Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR minería y construcción de Arequipa 2017*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

- Ogohi, C. (2019). Effects of Incentives on Employees Productivity. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)* 4 (1) 41-48.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1998). *Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento*. Ginebra.
- Paugam, S. (2000); *Le salarié de la precaricé*. PUF, Paris.
- Pérez, F. (1984). *NTP 175: Evaluación de las Condiciones de Trabajo: el método L. E.S.T.* Centro Nacional de Condiciones de Trabajo – Barcelona. España.
- Ranängen, H., Cöster, N., Isaksson, R. y Garvare, R. (2018), From Global Goals and Planetary Boundaries to Public Governance—A Framework for Prioritizing Organizational Sustainability Activities. *Sustainability*, 10 (2741).
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional: Teoría y práctica*. Pearson Prentice Hall.
- Rodriguez, D. (2012). *Educación Emocional en preescolares de 4 a 5 años de edad: Cambios luego de un Taller Psicoeducativo*. Universidad academia de humanismo cristiano. Santiagom Chile. Recuperado de:
<http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/2595/tpsico471.pdf?sequence=1>
- Rodrik, D. (2015). *Work and Human Development In a Deindustrializing World*. UNDP Human Development Report Office.
- Ruiz, M. (2012). *Políticas publicas en salud y su iomparto en* Recuperado de:
https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/enfoque_mixto.html
- Jaradat, S. (2020). Job dissatisfaction and its impact on work results. *Innovative Food Science & Emerging Technologies*, 6(6),85.

Sen, A. (1999). *Desarrollo y Libertad*. Editorial Planeta.

Tamayo, Y. Del Río, A., & García, D. (2015). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Suma de negocios*, 5(11), 70-77.

Anexo A. Cuestionario

CUESTIONARIO

Estimado participante, el presente cuestionario tiene como propósito recopilar información referente a la investigación titulada “**Relaciones bidireccionales entre las condiciones laborales y el desarrollo humano de los trabajadores de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud de la Unidad de Servicios de Salud Subred Norte E.S.E en Bogotá en el periodo 2020-2021**”.

Instrucciones:

1. Lea detenidamente cada uno de los ítems
2. Marque su respuesta con una X
3. Cualquier duda consulte con el encuestador

PARTE I. Condiciones sociodemográficas

- | | |
|---|---|
| 1. ¿En qué rango de edad se ubica? | A) 18 a 28 años___ B) 29 a 59 años___ C) 60 años o más___ |
| 2. ¿Cuál es su estrato social? | A)1 ___ B)2___ C)3___ D)4___ E)5___ F)6___ |
| 3. Indique su sexo | A) Femenino___ B) Masculino___ C) Otro: _____
D) NS/NC ___ |
| 4. Indique su nivel de estudio | A) Primaria incompleto___ B) Primaria completo___
C) Secundaria incompleta ___ D) Secundaria completa___
E) Universidad incompleta___ F) Universidad completo___
G) Otro: _____ H) NS/NC ___ |
| 5. Indique su estado civil | A) Soltero___ B) Casado___ C) Divorciado___
D) Viudo___ E) Unión Libre___ F) Otro _____ |

PARTE II. Condiciones físicas del lugar de trabajo

6. ¿Trabaja desde el hogar o en oficina?	A) Hogar___	B) Oficina ___	C) Alternancia___
---	-------------	----------------	-------------------

Preguntas	S	CS	AV	CS	N
1. ¿La iluminación en su lugar de trabajo es buena?					
2. ¿El tamaño de su espacio de trabajo es óptimo para la ejecución de sus actividades diarias?					
3. ¿En su trabajo en la empresa le proveen de equipos de protección frente a riesgos por la posible exposición a toxinas/alérgenos/ Virus?					
4. ¿En su trabajo se encuentra expuesto a toxinas/virus (COVID-19)?					
5. ¿El esfuerzo físico que debe emplear en su trabajo es elevado?					
6. ¿El esfuerzo mental que debe emplear en su trabajo es elevado?					
7. ¿Califica la duración de su jornada de trabajo como buena?					
8. ¿En su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos físicos?					
9. ¿En su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos químicos?					
10. ¿En su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos biológicos (virus, bacterias)?					
Preguntas	S	CS	AV	CS	N
11. ¿En su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos biológicos (virus, bacterias)?					
12. ¿En su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos disergonómicos (Muebles adecuados para el trabajo)?					
13. ¿En su lugar de trabajo se encuentra expuesto a riesgos psicosociales?					
14. ¿Califica su estado de salud física como buena?					

S= Siempre, CS= Casi siempre, AV= Algunas veces, CN= Casi nunca, N=Nunca

PARTE III. Relaciones interpersonales en el trabajo

Preguntas	S	CS	AV	CS	N
15. ¿Su relación con los clientes o usuarios en su trabajo, es positiva?					
16. ¿La labor realizada en su lugar de trabajo le confiere un sentido de pertenencia?					
17. ¿Tiene personas a su cargo?					

18. En caso de haber respondido afirmativamente la pregunta anterior, indique: ¿Califica su relación con sus personas a cargo como buena?					
19. ¿El trabajo le ha permitido establecer vínculos profesiones con sus colegas?					
20. ¿El trabajo le ha permitido establecer vínculos profesiones con sus jefes?					
21. ¿El trabajo le ha permitido establecer vínculos profesiones con sus clientes?					
22. ¿Considera que en su trabajo hay igualdad en la manera de tratar a los trabajadores?					
23. ¿Ha recibido capacitación por parte de la empresa y sus jefes sobre el manejo de relaciones con usuarios y colegas?					
24. ¿Califica las comunicaciones en su trabajo como buenas (correo electrónico, teléfono, aplicaciones de mensajería, etc.)?					

S= Siempre, CS= Casi siempre, AV= Algunas veces, CN= Casi nunca, N=Nunca

PARTE IV. Características estructurales del puesto de trabajo

Preguntas	S	CS	AV	CS	N
25. ¿Participa en la toma de decisiones diariamente en su trabajo?					
26. ¿Se siente motivado con su rol en la toma de decisiones en su trabajo?					
27. ¿Califica su capacidad para la resolución de problemas en su trabajo como buena?					
28. ¿Se siente satisfecho a nivel profesional con el puesto que ocupa en la jerarquía organizacional actualmente?					
29. ¿Se siente satisfecho con su tipo de contratación?					
30. En su trabajo ¿debe realizar tareas repetitivas?					
31. ¿Considera que la planificación del trabajo se realiza adecuadamente? (distribución de jornadas, asignación de tareas, establecimiento de metas organizacionales, cronogramas de trabajo, etc.)					
32. ¿Posee todas las herramientas necesarias para realizar el mejor trabajo posible?					

S= Siempre, CS= Casi siempre, AV= Algunas veces, CN= Casi nunca, N=Nunca

PARTE V. Expectativas Personales / Calidad de Vida

Preguntas	S	CS	AV	CS	N
33. ¿Su trabajo le ha permitido cumplir metas personales?					

34. ¿Los ingresos de su trabajo le permiten cumplir con sus necesidades básicas de alimentación, vestido, vivienda, salud?					
35. ¿Ha sufrido de acoso en su trabajo?					
36. ¿Ha sufrido discriminación en su trabajo?					
37. ¿Ha sufrido violencia física en su trabajo?					
38. ¿Ha sufrido violencia verbal en su trabajo?					
39. ¿Considera que su trabajo le ofrece posibilidades de desarrollo de carrera?					
40. ¿Considera que usted es respetado por las personas con quien trabaja?					
41. ¿Considera que el enfoque de la empresa en cuanto al equilibrio entre trabajo y vida privada es bueno?					

S= Siempre, CS= Casi siempre, AV= Algunas veces, CN= Casi nunca, N=Nunca

PARTE VI. Desarrollo humano (Sub dimensiones: desarrollo cognitivo, físico y socioemocional)

Preguntas	S	CS	AV	CS	N
42. ¿La labor que realiza le hace sentirse productivo?					
43. ¿Considera que las capacitaciones recibidas fomentan el desarrollo de su potencial humano?					
44. ¿Considera que su trabajo contribuye al desarrollo de sus capacidades intelectuales?					
45. ¿Las capacitaciones recibidas en su lugar de trabajo son motivadoras?					
46. ¿Considera que su capacidad para la resolución de problemas en el trabajo es buena?					
47. ¿Considera que su trabajo le permite desarrollar sus habilidades sociales? (Empatía, Capacidad de escucha, capacidad de comunicar sentimiento y emociones, capacidad de definir un problema y evaluar soluciones)					
48. ¿Es capaz de mantener el buen humor en situaciones laborales difíciles o conflictivas?					
49. ¿Es capaz de expresar sus sentimientos fácilmente a sus compañeros de trabajo?					
50. ¿Le resulta difícil relajarse durante la realización de su trabajo?					
51. ¿Ha presentado alguna molestia física o problema de salud a causa de su trabajo?					

Gracias por su participación.

Anexo B. Entrevista

1. ¿Considera que en su trabajo existen limitaciones para su crecimiento profesional y desarrollo de carrera? Si la respuesta es positiva, indique: ¿Cuáles limitaciones?
2. ¿Los objetivos que se ha propuesto para mejorar su calidad de vida, le ha llevado más tiempo de lo inicialmente planeado? Si la respuesta es afirmativa, indique: ¿Cuál cree que son las razones por las que le sucede esto?
3. ¿Su posición laboral y remuneración corresponden a su nivel académico? Si la respuesta es NO. ¿Cuáles son las razones por las que acepta este trabajo?
4. ¿Cómo visualiza su desarrollo profesional en los próximos 5 años, considerando su cargo actual y las condiciones laborales existentes en la empresa donde labora?

Anexo C. Transcripción de entrevistas

ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA 1

NOMBRE O SEUDÓNIMO: Cristian

CARGO: Geógrafo

NIVEL ACADÉMICO: Profesional

1. ¿Considera que en su trabajo existen limitaciones para su crecimiento profesional y desarrollo de carrera? Si la respuesta es positiva, indique: ¿Cuáles limitaciones?

RESPUESTA: Bueno para el desarrollo profesional, Si lo definimos crecimiento profesional como el de avanzar el de conseguir un cargo más alto el de tener un salario más alto es más difícil. Porque pues en el sector salud los únicos que tienen la posibilidad de avanzar profesionalmente pues son los profesionales de la salud y profesiones como los geógrafos o Los profesionales de las ciencias humanas o administrativos evidentemente llegan hasta un tope y de ahí no pueden pasar Entonces por ese lado si hay una limitación de corte del perfil profesional

2. ¿Los objetivos que se ha propuesto para mejorar su calidad de vida, le ha llevado más tiempo de lo inicialmente planeado? Si la respuesta es afirmativa, indique: ¿Cuál cree que son las razones por las que le sucede esto?

RESPUESTA: Sí claro, han habido aplazamientos de muchas metas que si uno se propone y pues una de las razones es la manera cómo se está contratando a nivel nacional Y la otra vez porque hoy en día un profesional no es que gane mucho para que te dé soltura económica. Otra cosa es que tú puedes tener trabajo pero no tienes vida porque por ejemplo tú no puedes estar o decir o planear que te vas un fin de semana a viajar es que ni siquiera vacaciones Pues porque estamos contratado por ops. Otra cosa es que uno no sabe si el próximo mes va a tener

contrato, este mes sí tenemos y para el otro no se sabe, entonces la inestabilidad laboral pues influye bastante en esos aplazamientos. Por ejemplo la meta o el objetivo de tener hijos lo que me aplaza esa decisión es pues el tipo de contrato que no es estable porque pues lo que te decía anteriormente son contratos por uno máximo dos meses y pues eso no da confianza ni seguridad para traer un hijo al mundo, entonces eso se debe a que no hay garantías como contratista ni tampoco todos los beneficios que tiene un Funcionario Público con un contrato laboral es con todas las prestaciones que deben ser por ley

3. ¿Su posición laboral y remuneración corresponden a su nivel académico? Si la respuesta es NO. ¿Cuáles son las razones por las que acepta este trabajo?

RESPUESTA: Bueno pues la verdad yo sé que uno como geógrafo puede ganarse más dinero en un mes haciendo trabajos independientes. Pero haciendo pues una comparación con otras realidades otros pagos que se ven en el país, digamos que estaban un poco por encima del promedio, el pago como profesional. Mis incomodidades como ya el tema de calidad del trabajo el poco tiempo que se tiene libre. La inestabilidad.

Bueno las razones por las que acepto este trabajo es porque generalmente no hay más opciones actualmente y lastimosamente esa es la opción “más estable” por ahora.

4. ¿Cómo visualiza su desarrollo profesional en los próximos 5 años, considerando su cargo actual y las condiciones laborales existentes en la empresa donde labora?

RESPUESTA: Bueno pues Honestamente si sigo en mi cargo actual y en las condiciones laborales existentes la verdad en 5 años me veo igual. No creo que vaya a cumplir metas. No creo que vaya avanzar y seguiré con las mismas metas aplazadas sinceramente en 5

años no me veo en la empresa, mi propósito es tener mi negocio propio manejar mi propio tiempo en otra tónica diferente.

ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA 2

NOMBRE O SEUDÓNIMO: Angelica Viracachá

CARGO: Profesional especializado (Epidemióloga)

NIVEL ACADÉMICO: Especialista

1. ¿Considera que en su trabajo existen limitaciones para su crecimiento profesional y desarrollo de carrera? Si la respuesta es positiva, indique: ¿Cuáles limitaciones?

RESPUESTA: No

2. ¿Los objetivos que se ha propuesto para mejorar su calidad de vida, le ha llevado más tiempo de lo inicialmente planeado? Si la respuesta es afirmativa, indique: ¿Cuál cree que son las razones por las que le sucede esto?

RESPUESTA: La falta de continuidad de los contratos, hace que se aplacen algunos proyectos que se tienen definidos para mejorar la calidad de vida. Esto hace que se busquen otras opciones laborales que no cumplen con las expectativas

3. ¿Su posición laboral y remuneración corresponden a su nivel académico? Si la respuesta es NO. ¿Cuáles son las razones por las que acepta este trabajo?

RESPUESTA: SI

4. ¿Cómo visualiza su desarrollo profesional en los próximos 5 años, considerando su cargo actual y las condiciones laborales existentes en la empresa donde labora?

RESPUESTA: Aunque la contratación y permanencia en mi cargo es incierta porque depende de contratación con SDS, espero continuar en el proceso con una adecuada remuneración de manera que me permita cumplir con planes familiares.

ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA 3

NOMBRE O SEUDÓNIMO: Estiven

CARGO: Epidemiólogo

NIVEL ACADÉMICO: Especializado

1. ¿Considera que en su trabajo existen limitaciones para su crecimiento profesional y desarrollo de carrera? Si la respuesta es positiva, indique: ¿Cuáles limitaciones?

RESPUESTA: En este momento el trabajo exige una ocupación de bastante tiempo digamos que si uno tiene otro tipo de crecimiento más académico de formación el tiempo es muy limitado habría que sacrificar más bien tiempo familiar y social porque el trabajo finalmente no da permiso para eso, no es fácil. Además que exigen una disposición una disponibilidad de 24 horas 7 días a la semana, entonces es una limitación el tiempo que uno tiene que hacer las acciones de salud pública responder a las metas y obviamente eso no queda tiempo. Y aunque no se dice, somos contratistas por OPS, pero se maneja un horario entre las 8am a 5pm o trata de que la metas se cumplan en esos horarios justificándote sus honorarios laboral a pesar de que somos contratistas porque la secretaría de salud más que el Subred Norte fórmula metas para que en términos de tiempo se cumpla una jornada de 8 horas diarias.

2. ¿Los objetivos que se ha propuesto para mejorar su calidad de vida, le ha llevado más tiempo de lo inicialmente planeado? Si la respuesta es afirmativa, indique: ¿Cuál cree que son las razones por las que le sucede esto?

RESPUESTA: Para mejorar la calidad de vida, la calidad de vida es muy subjetiva, en mi caso, yo me planteo varios objetivos especialmente la independencia financiera que es lo que yo creo que me permite a mí aumentar en cuanto a la calidad de vida porque la calidad de

vida actual está estancada por la misma incertidumbre laboral porque hay contrato por uno, dos o tres meses que no se sabe si hay trabajo después, si habrá recortes de personal, si no hay palancas y no hay padrino político entonces para afuera

Entonces eso afecta mucho porque uno la verdad está sobreviviendo en este tipo de sociedad de contrato. El salario de contratista muchos dirán que es bueno pero uno tiene que ir ahorrando para esos meses que no trabaja porque no hay contrato, finalmente se convierte en un salario que tienes que ahorrar. Supongamos que el salario es de cuatro millones mensuales, entonces si no tiene trabajo dentro de los próximos seis meses esos cuatro millones se convierten en un salario mínimo y pues súbele eso a todos los descuentos que toca hacer por pagos a salud y pensión.

Entonces la calidad Ya no creo que sí es cáele hay movilidad social en este tipo de condiciones laborales más cuando uno tiene familia entonces Debes mejorar esas condiciones para que realmente allá nos puedes esperanza de mejorar las condiciones de calidad de vida

3. ¿Su posición laboral y remuneración corresponden a su nivel académico? Si la respuesta es NO. ¿Cuáles son las razones por las que acepta este trabajo?

RESPUESTA: En este momento si voy a mi nivel de académicos especializado y estoy contratado por especializado obviamente trabajo en buenas condiciones lo único que obviamente es que salud exige mucho tiempo y la incertidumbres laborales para plantear objetivos el fatal porque no puede plantear objetivos sabiendo que mañana se puede quedar sin trabajo.

4. ¿Cómo visualiza su desarrollo profesional en los próximos 5 años, considerando su cargo actual y las condiciones laborales existentes en la empresa donde labora?

RESPUESTA: si yo parto de seguir trabajando para la empresa actual nunca me voy a desarrollar profesionalmente hasta que llegue este me toca y lo que más puedo llegar es a competir entre un un cargo verso y lo único que puedo hacer es acumular experiencia que sólo es válido para este sector cosa que no me valían en otro sector en mi caso yo sí me veo desarrollando todo tipo de cosas Pero obviamente no dedicándome ni a la sociología en el campo de salud Voy a hacer un cambio drástico porque definitivamente no es posible dentro de las condiciones actuales generar una escala de mejoramiento Entonces no veo un desarrollo y crecimiento profesional en cinco años de calidad de vida.

ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA 4

NOMBRE O SEUDÓNIMO: Alex

CARGO: Geógrafo

NIVEL ACADÉMICO: Profesional

1. ¿Considera que en su trabajo existen limitaciones para su crecimiento profesional y desarrollo de carrera? Si la respuesta es positiva, indique: ¿Cuáles limitaciones?

RESPUESTA: Este es un perfil que es utilizado para el tema de análisis y generación de documentos de análisis para el caso puntual de geografo en cuanto la identificación espacial de los eventos en salud se limita a lo espacial geográfico. El geógrafo tiene importancia más no trascendencia en el sector salud. Y para el tema de desarrollo de carrera pues la verdad la geografía no da muchas oportunidades en el campo de salud para aumentar o elevarse de

cargo, tener en un cargo más alto es difícil más no imposible pero deben tenerse en cuenta la experiencia y el bagaje y también muchos aliados estratégicos.

2. ¿Los objetivos que se ha propuesto para mejorar su calidad de vida, le ha llevado más tiempo de lo inicialmente planeado? Si la respuesta es afirmativa, indique: ¿Cuál cree que son las razones por las que le sucede esto?

RESPUESTA: La respuesta es Sí. En este trabajo he tenido la oportunidad de tener bienestar y progreso en el conocimiento en la parte profesional que son aplicables a mi vida y a mi conocimiento como profesional ya después de 5 años cae uno en la monotonía y va disminuyendo un poco el interés.

Se genera un estilo de vida repetitivo. La parte económica tiene como una tendencia a estabilizarse, sin embargo, la orden de prestación de servicios (OPS) es muy incierto pues uno sigue acá porque le ha funcionado porque cumple de ciertas expectativas cierta estabilidad, no total, pero como crecimiento profesional y el momento en que ya llegó el último peldaño de la escalera y tiene que tirar hacia los lados o cambiar de ámbito o de programa o cambiar sencillamente de trabajo porque ya llegamos como el punto de equilibrio donde no hay más arriba posibilidades y ya uno no quiere mirar hacia abajo

3. ¿Su posición laboral y remuneración corresponden a su nivel académico? Si la respuesta es NO. ¿Cuáles son las razones por las que acepta este trabajo?

RESPUESTA: Los trabajadores contratados por orden de prestación de servicios (OPS) dicen que sí está bien pago pero tienen que pagar de su propia plata seguridad social caja compensación, si la quiere pagar, pensión, muchas cosas del propio sueldo. Adicional, si el gobierno empieza a cobrar el impuesto a la renta, declarar renta quiero decir, ya te podrás

imaginar, uno termina comprando huevos para vender huevos, eso no es negocio, no da para ahorrar.

Hay que decir que Bogotá es una plaza donde “hay más trabajo” hablando antes de la pandemia, sin embargo, como profesional yo puedo encontrar trabajos mejor remunerados pero obviamente es más difícil la mayoría de este trabajo que ejercen son con instituciones del orden gubernamental. Entonces es más complicado acceder a ellos, no imposible, pero podemos decir que el pago está en un promedio.

4. ¿Cómo visualiza su desarrollo profesional en los próximos 5 años, considerando su cargo actual y las condiciones laborales existentes en la empresa donde labora?

RESPUESTA: Yo la verdad no me veo trabajando más en la Subred Norte 5 años más porque son condiciones diferentes, es diferente la forma como responde un muchacho recién egresado para el cargo de geógrafo porque puede que no tenga obligaciones familiares como yo sí los tengo. En lo personal Bogotá es una ciudad bastante completa tiene un ritmo muy agotador devastador a veces se han afectado muchas cosas pero en 5 años yo me veo en una ciudad intermedia con mi familia y mis hijos estudiando; y a nivel profesional en un trabajo no tiene que ser exactamente el mismo pero que uno que me dé lo suficiente para mantener un estilo de vida normal no ostentoso pero si lo normal, que no nos falte nada.

ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA 5

NOMBRE O SEUDÓNIMO: Lina

CARGO: Profesional

NIVEL ACADÉMICO: Especialista

1. ¿Considera que en su trabajo existen limitaciones para su crecimiento profesional y desarrollo de carrera? Si la respuesta es positiva, indique: ¿Cuáles limitaciones?

RESPUESTA: Sí hay limitantes porque a la hora de seleccionar el talento humano no se maneja un proceso de selección basándose en la experiencia, ni en los estudios ni en la carrera de los profesionales. Todo se maneja internamente por intereses personales o políticos.

2. ¿Los objetivos que se ha propuesto para mejorar su calidad de vida, le ha llevado más tiempo de lo inicialmente planeado? Si la respuesta es afirmativa, indique: ¿Cuál cree que son las razones por las que le sucede esto?

RESPUESTA: Sí, pero están más basados en barreras personales, más allá de la situación o condición laboral.

3. ¿Su posición laboral y remuneración corresponden a su nivel académico? Si la respuesta es NO. ¿Cuáles son las razones por las que acepta este trabajo?

RESPUESTA: La remuneración pueda que sí corresponda a mi nivel académico y acepto el trabajo por la remuneración, en otros cargos que corresponden a mí formación académica o mi experiencia no me pagan lo que actualmente tengo como salario.

4. ¿Cómo visualiza su desarrollo profesional en los próximos 5 años, considerando su cargo actual y las condiciones laborales existentes en la empresa donde labora?

RESPUESTA: Mi trabajo actual me permite generar un ahorro para que en mediano plazo pueda desarrollar mis planes profesionales, por lo que en 5 años me veo como independiente.

ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA 6

NOMBRE O SEUDÓNIMO: Patricia

CARGO: Profesional

NIVEL ACADÉMICO: Especialista

1. ¿Considera que en su trabajo existen limitaciones para su crecimiento profesional y desarrollo de carrera? Si la respuesta es positiva, indique: ¿Cuáles limitaciones?

RESPUESTA: Sí existen limitaciones porque no hay manera de capacitarse formalmente en temas que requieren actualizaciones en temas de salud pública. Sí las hubieran, el tiempo que se requiere para capacitarse en universidades no se dispone dada la carga laboral que se requiere en el trabajo donde me desempeño. El desarrollo de carrera depende de muchas cosas menos de tu capacidad o habilidad en tu profesión o cargo. Aquí lastimosamente escalas en posiciones de importancia dadas tus amistades en cargos de liderazgo o por medio de un padrino político que tenga buenas influencias y poder dentro de la institución.

2. ¿Los objetivos que se ha propuesto para mejorar su calidad de vida, le ha llevado más tiempo de lo inicialmente planeado? Si la respuesta es afirmativa, indique: ¿Cuál cree que son las razones por las que le sucede esto?

RESPUESTA: Sí me han llevado más tiempo de lo inicialmente planteado la razón principal es la inestabilidad laboral. Aquí uno tiene contrato por uno o dos meses máximo, y se lo renuevan cada mes y así es muy difícil por ejemplo solicitar un préstamo porque no sabes si dentro de 6 meses o un año tengas ese mismo trabajo y quedes con una deuda tremenda por pagar. Así que comprar vivienda, carro o inclusive invertir en educación es todo un acto de fe. Además que durante los últimos 5 años se han venido congelando los salarios y hasta los

han disminuido. Por ejemplo en el año 2014 yo ganaba \$3.300.000 en el 2015 redujeron los salarios a \$2.500.000 y así se mantuvo durante casi 3 años y el último año subieron sólo \$200.000, entonces podrás imaginar que esto es muy difícil para hacer planes que mejoren la calidad de vida.

3. ¿Su posición laboral y remuneración corresponden a su nivel académico? Si la respuesta es NO. ¿Cuáles son las razones por las que acepta este trabajo?

RESPUESTA: Mi posición laboral no corresponde a mi nivel académico porque yo soy especialista y mi contrato es como profesional razón. La razón que acepto este trabajo es porque el salario está en el promedio “justo” al que se le paga a un profesional en el mercado actual de Colombia, me han llegado ofertas con menor salario aunque también sé que hay trabajos con mi mismo rango actualmente, que superan por mucho el salario actual que gano siendo profesional. Y además porque es muy difícil encontrar otro trabajo con un salario parecido o mejor y con condiciones laborales de ley.

4. ¿Cómo visualiza su desarrollo profesional en los próximos 5 años, considerando su cargo actual y las condiciones laborales existentes en la empresa donde labora?

RESPUESTA: Sí sigo en este trabajo actual definitivamente estaré igual que en este momento, con incertidumbre, con planes postergados por la inestabilidad laboral, trabajando para sobrevivir y pagar deudas pequeñas. Anhelando poder tener un ingreso independiente que no dependa del trabajo en la Subred Norte.

Anexo D. Cálculo de confiabilidad del instrumento

Hoja de cálculo de Excel con el título "REG BARE ROLPE BARRILES - Excel". La hoja muestra un cuadro de datos con 51 filas de ítems (del ítem 1 al ítem 51) y 26 columnas de ítems (AA a AV). El ítem 52, etiquetado como "VARIANZAS", contiene los valores de varianzas para cada ítem, como se muestra en la siguiente tabla:

Ítem	Varianza
1	0,023
2	0,019
3	0,022
4	0,027
5	0,026
6	0,027
7	0,027
8	0,027
9	0,027
10	0,027
11	0,027
12	0,027
13	0,027
14	0,027
15	0,027
16	0,027
17	0,027
18	0,027
19	0,027
20	0,027
21	0,027
22	0,027
23	0,027
24	0,027
25	0,027
26	0,027
27	0,027
28	0,027
29	0,027
30	0,027
31	0,027
32	0,027
33	0,027
34	0,027
35	0,027
36	0,027
37	0,027
38	0,027
39	0,027
40	0,027
41	0,027
42	0,027
43	0,027
44	0,027
45	0,027
46	0,027
47	0,027
48	0,027
49	0,027
50	0,027
51	0,027

En la parte inferior de la hoja, se muestran los cálculos de confiabilidad:

- Coeficiente Alfa: 0,90
- N.º ítem de escala: 49
- VI (varianza de cada ítem): 0,026
- VI (varianza total): 0,004

El nombre de la hoja es "CONFIABILIDAD".

Anexo. E Cronograma

AÑO	2020-2021																																			
MES	Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril							
ACTIVIDAD	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1. Diagnóstico del problema																																				
2. Elaboración de marco teórico																																				
3. Elaboración de marco metodológico																																				
4. Diseño del instrumento de recolección de datos																																				
5. Aplicación del instrumento de recolección de datos																																				

6. Procesamiento de la información																																
7. Elaboración de conclusiones y recomendaciones																																
8. Elaboración del informe final																																