



Universidad
del Valle



Cuadernos de
Administración

Journal of Management

Print ISSN: 0120-4645 / E-ISSN: 2256-5078 / Short name: cuad.adm.

Pages: e2210695 / Vol: 37 / Issue: 69 / Jan. - Apr. 2021

Faculty of Administration Sciences / Universidad del Valle / Cali - Colombia

Calidad de vida en el trabajo y aspectos sociodemográficos en trabajadores reintegrados en una empresa de bus de rápido tránsito

*Ana Milena Galarza Iglesias, Lessby Gómez Salazar,
Cecilia Andrea Ordóñez Hernández*

How to cite this paper?

Galarza Iglesias, A.M., Gómez Salazar, L., & Ordóñez Hernández, C. A. (2021). Quality of life at work and sociodemographic aspects in workers reinstated in a Rapid Transit Bus company. *Cuadernos de Administración*, 37(69), e2210695. <https://doi.org/10.25100/cdea.v37i69.10695>

Resumen

Cuando un trabajador se reincorpora a su trabajo después de una incapacidad médica puede presentar restricciones laborales que ameritan ajustes al interior de la organizacional, los cuales pueden impactar la calidad de vida laboral y productividad de dicho trabajador. Con el objetivo de determinar la calidad de vida laboral y su relación con los aspectos sociodemográficos y ocupacionales en trabajadores reincorporados en una empresa de bus de rápido tránsito, se llevó a cabo un estudio con diseño cuantitativo de tipo observacional, transversal; usando el instrumento CVT-GOHISALO. Este instrumento mide la calidad de vida en el trabajo en términos de satisfacción a partir del análisis de 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre. Participaron el total de trabajadores reincorporados en la empresa (N=75). A partir de los datos obtenidos se realizaron análisis estadísticos, pruebas Chi² y Fisher. Como resultados de esta investigación, se evidencia que de las 7 dimensiones de calidad de vida en el trabajo, 5 obtuvieron nivel bajo de satisfacción: integración al puesto de trabajo (60%), satisfacción por el trabajo (62,7%), bienestar logrado a través del trabajo (53,3%), desarrollo personal del trabajador (56%) y administración del tiempo libre (93,3%). Las 2 dimensiones con nivel de satisfacción alta fueron soporte institucional (58,7) y seguridad en el trabajo (66,7%). Así mismo se encontró relación entre la edad con el bienestar logrado a través del trabajo ($p=0.028$) y con el desarrollo personal del trabajador ($p=0,025$), relación entre la escolaridad con la integración al puesto de trabajo($p=0.043$) y con la administración del tiempo libre ($p= 0.004$). respectivamente). En general, esta investigación evidencia que los trabajadores manifiestan baja calidad de vida laboral relacionada con factores personales, historia laboral y condiciones organizacionales; aunque manifiestan alta satisfacción en las dimensiones que valoran el papel del supervisor o jefe inmediato visibilizando el rol de facilitador que tienen en el proceso de reincorporación.

Palabras Clave: Salud, Satisfacción en el trabajo, Regreso al trabajo, Organización y administración.

1. Introducción

La Reincorporación Laboral [RL] es el proceso por el cual un trabajador después de haber tenido una incapacidad laboral por enfermedad y una vez ha terminado la rehabilitación integral logra integrarse a la sociedad y al trabajo manteniendo una vida productiva (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015). En algunos casos, según las consecuencias en la condición de salud debido a la enfermedad, se afecta el desempeño laboral del trabajador y por lo tanto la capacidad laboral; la cual está definida como el “conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual”(Mintrabajo-Colombia, 2014), de tal manera que cualquier situación que le afecte en su desempeño es considerada como una pérdida de capacidad laboral [PCL]. La calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional valora dos aspectos: el primero es la deficiencia generada y el segundo es el rol laboral, ocupacional y otras áreas ocupacionales que desempeñaba el trabajador (Mintrabajo-Colombia, 2014).

En Colombia la RL inicia a partir del momento en que un trabajador termina un período de incapacidad temporal, tiene restricciones médicas y en algunos casos una calificación de PCL y debe regresar a su trabajo. Acorde con la normativa Colombiana, los empleadores están en la obligación de hacer gestión empresarial para ubicar al trabajador en su mismo cargo o en otro según la capacidad laboral (Congreso de la República de Colombia, 2002; Galarza-Iglesias, 2021).

De acuerdo con los datos de la Federación de Aseguradores Colombianos, Fasecolda (Fasecolda- 2020), en el año 2019, de 10.431.583 trabajadores registrados en el Sistema General de Riesgos Laborales [SGRL], 6,469 recibieron indemnización por enfermedad laboral [EL] y 11,410 por accidente de trabajo [AT], lo cual significa que cerca de 17,900 trabajadores, para ese año tuvieron una incapacidad permanente parcial [IPP] y fueron reincorporados a su trabajo con restricciones médicas y laborales y por lo tanto se requirió de un proceso administrativo para gestionar dicha reincorporación (Tabla 1).

En la reincorporación se parte de que el ser humano es un ser integral, por tanto, las condiciones de salud pueden alterar su relación con el trabajo; la forma como lo asume y ejecuta pueden modificar a su vez, la percepción que tiene sobre su calidad de vida laboral (Cuervo-Díaz, 2016).

La calidad de vida laboral [CVL] es un predictor de la intención de continuar en el trabajo (Flores and Madero, 2012) y es abordada desde el enfoque del trabajador buscando su bienestar y salud integral, y desde la organización como medio para lograr suplir las necesidades y demandas de la población trabajadora (Granados, 2011).

De manera general, el enfoque de las relaciones humanas considera que la productividad de una empresa depende del trabajo del hombre como un ser social y en esa figura social, como parte del proceso; no del trabajo de la máquina, del salario o propuestas laborales, que, si bien son importantes, no son la base para la motivación y percepción de satisfacción del trabajador. Es así como la producción empresarial es el resultado de un ser humano que hace parte de un grupo social con el cual interactúa y en el cual se apoya (Blanch et al. 2003).

El enfoque socio técnico, toma la organización como un ente dual con enfoque tecnológico y enfoque social. La organización cobra vida y por tanto, cualquier conflicto que se genere en su interior es por causa de una “disfunción” en la interacción entre la práctica laboral

53 y las relaciones entre los trabajadores. Lo anterior puede o no afectar los indicadores
54 administrativos como: ausentismo, productividad, liderazgo, entre otros. En este enfoque
55 se pretende buscar un equilibrio entre los intereses del trabajador y su satisfacción y los
56 intereses de la empresa (Walker and Guest, 1952).

57
58 La perspectiva psicológica por su parte se enfoca en el trabajador y su interacción con el
59 contexto laboral. La salud, el bienestar y satisfacción del trabajador se deben abordar
60 primero, antes que los objetivos de la organización. Esta perspectiva enfatiza en la mirada
61 del ser humano dentro del trabajo; considera la percepción y valor que da el trabajador a
62 las condiciones laborales relacionadas con el ambiente social (Segurado and Agulló,
63 2002).

64
65 Otra definición de la CVL está centrada en el trabajador y en el análisis de todas las
66 circunstancias en las cuales este participa dentro de las situaciones cotidianas de trabajo.
67 Se mide a partir de la satisfacción y bienestar físico, psicológico y social de las personas
68 en su labor y entorno de trabajo. Se toman dos aspectos: el subjetivo y el objetivo. La
69 importancia de los aspectos subjetivos de la vida laboral, da al trabajador un papel central
70 en el logro de su CVL a través de la consecución de la satisfacción, la salud y el bienestar
71 del trabajador, anteponiendo estos intereses a los de la organización. Los aspectos
72 objetivos se enfocan en la organización como un subsistema parte de un todo. El salario,
73 la estabilidad, la estructura organizacional aportan a la calidad de vida del trabajador a
74 través del logro de las metas organizaciones en productividad y eficacia (Blanch *et al.*,
75 2003).

76
77 De las teorías mencionadas sobre la CVL se concluye el enfoque objetivo se refiere a las
78 condiciones ambientales, características del puesto de trabajo, funciones a desempeñar,
79 tiempos y horarios, entre otros y el subjetivo se refiere a la percepción del individuo hacia
80 su trabajo, de la interacción y participación que establece con este, valores y creencias.

81
82 Desde el humanismo que se tomó como orientador en estudio, el autor McGregor propone
83 la teoría "Y" en la cual los intereses del trabajador y la organización deben estar
84 integrados. Para esto toma los conceptos de Maslow sobre la autorrealización y la
85 jerarquía de necesidades humanas a saber: fisiológicas, seguridad física y psicológica,
86 pertenencia, estima, realización; según los cuales a medida que el trabajador satisface las
87 necesidades, asumirá su trabajo con mayor capacidad, motivación aportando al logro de
88 los objetivos de la organización. Con este enfoque se logra establecer un equilibrio que
89 permite que ambas partes sean beneficiarias del sistema productivo, democrático
90 basándose en los valores personales y sociales (Blandón, 2016; McGregor, 1994).

91
92 En ese orden de ideas, la CVL es definida como un "concepto multidimensional que se
93 integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas
94 las necesidades de soporte institucional, seguridad e integración y satisfacción en el
95 puesto de trabajo identificando el bienestar conseguido a través de la actividad laboral y
96 el desarrollo personal logrado así como la administración de tiempo libre" (González et
97 al., 2010) todas estas dimensiones susceptibles de afectarse con la RL y por aspectos de
98 la organización (Betanzos et al., 2006), así como por aspectos personales como la
99 autorrealización y la mirada que los empleadores tienen de la capacidad / discapacidad y
100 las adaptaciones que se deben hacer en el trabajo (De Jong et al. 2018; OIT, 2015). La
101 CVL puede verse afectada por aspectos objetivos como las condiciones ambientales,
102 características del puesto de trabajo, funciones a desempeñar, tiempos y horarios, entre
103 otros y subjetivos como la percepción del individuo hacia su trabajo, la interacción y
104 participación que establece con este, sus valores y creencias (Baril et al. 2003).

105 La disponibilidad de cargos y variedad de funciones son considerados como facilitadores
106 de la reincorporación laboral (Wang & Wu 2019; Yook et al. 2018); no siendo así, en
107 situaciones donde el cargo tiene funciones limitadas o la empresa es especializada en una
108 oferta de servicios o bienes y por lo tanto los cargos existentes están agrupados según las
109 funciones, como ocurre en el cargo de conductor el cual tiene demandas ocupacionales
110 específicas de este oficio así como de condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

111

112 Si bien el empleador cumple con reincorporar al trabajador, existe evidencia de que el
113 vínculo no implica la ejecución de actividades productivas durante la jornada laboral
114 generando en ocasiones presencialismo (Anema et al. 2002; Centro de Estudios Sociales
115 y Laborales 2017; Graaf et al. 2012) así mismo, algunos trabajadores reincorporados
116 temen que su condición de salud empeore por causa de las actividades laborales afectando
117 su participación (Baril et al. 2003).

118

119 En el sector del transporte existe una importante cantidad de trabajadores que se
120 encuentran expuestos a múltiples riesgos y como consecuencia a lesiones o enfermedades
121 tanto de origen laboral como general (Aquino et al., 2017) requiriendo procesos para
122 volver a su trabajo, los cuales, si bien están reglamentados, no siempre pueden llevarse a
123 cabo en las mejores condiciones, lo que puede afectar la percepción del trabajador frente
124 a su desempeño y satisfacción laboral y generar cambios en la percepción de la calidad
125 de vida en su trabajo. Estas relaciones han sido poco estudiadas y pueden aportar
126 información sobre otros factores de relevancia que pueden implementarse para el logro
127 de un proceso de reincorporación satisfactorio tanto para el trabajador como para su
128 empleador de tal manera que se logre una mirada integral que aporte a la calidad de vida
129 laboral del trabajador y a todo un sistema productivo.

130

131 El objetivo de la investigación fue determinar la calidad de vida laboral y su relación con
132 los aspectos sociodemográficos y ocupacionales en trabajadores reincorporados en una
133 empresa de bus de rápido tránsito.

134

135 **2 Metodología:** se utilizó un diseño cuantitativo de tipo observacional, transversal,
136 correlacional (Bhopal 2002; Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio
137 2010); la población total correspondió a 75 trabajadores reincorporados con restricciones
138 laborales en una empresa de bus de rápido tránsito (BRT) en el año 2019. Para obtener la
139 información se usó el cuestionario de medición de calidad de vida laboral CVT-GOHISALO
140 (González *et al.*, 2010; Moreno, Cuevas & González 2009), el cual consta de 74 ítems
141 distribuidos en 7 dimensiones: Soporte institucional para el trabajo, seguridad en el
142 trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a
143 través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre. en la tabla 6 se
144 presenta los indicadores de cada dimensión. Se estableció la relación teórica entre los
145 conceptos y, con el análisis multifactorial, se corroboró la distribución de los ítems en
146 siete dimensiones, calculando una validez relevante total para el cuestionario de 0.68.
147 Para la validez de criterio, se utilizó la prueba de Mantel-Haenszel para Chi², en forma
148 separada por cada dimensión. El instrumento tiene una “validez total para todo el
149 cuestionario de 0.68, con un índice Alpha de Cronbach de 0.9527” (González et al., 2010).
150 La escala para responder es tipo Likert, con valores de 0 a 4, donde 0 es nada satisfecho,
151 nunca, nada de acuerdo o nulo compromiso y 4 corresponde a la máxima satisfacción,
152 siempre, totalmente de acuerdo o máximo compromiso. Dado que “La calidad de vida
153 laboral se mide en términos de satisfacción, se consideró, satisfacción alta los valores por
154 encima del percentil 60 y baja los valores inferiores a éste percentil” (González et al.,
155 2009).

156

157 Se realizó un análisis bivariado para explorar las posibles relaciones entre las dimensiones
158 que miden la calidad de vida laboral que manifestaron alta o baja satisfacción y las
159 características sociodemográficas y ocupacionales. Para establecer la relación entre
160 variables nominales, se empleó la prueba estadística de Chi² y Fisher para aquellas con
161 menor número de datos.

162

163 **3. Consideraciones Éticas**

164

165 Esta investigación contó con el aval del Comité de Ética Humana y Animal de la
166 Universidad del Valle en Acta no. 016E-019. Para proteger a las personas que
167 participaron. Esta investigación se rigió por los principios de la Declaración de Helsinki y
168 por la Resolución 8430 de 1993 (Ministerio de Salud de Colombia 1993) que considera
169 esta investigación como de riesgo mínimo por la posibilidad de divulgar datos personales.
170 Para controlar este riesgo, los datos se ingresaron a través de códigos específicos en
171 tablas con conservación y protección de datos. Participaron todos los trabajadores que
172 estaban en proceso de reincorporación laboral y todos fueron informados sobre la
173 investigación, sus derechos y protección de identidad y se leyó y diligenció el
174 consentimiento informado.

175

176 **4. Resultados**

177

178 Se encontró que 56% de los participantes tuvo edades entre 50 y 62 años, con una media
179 de 51,79 y mediana de 54 años, 76% de la población manifestó tener pareja sea por vínculo
180 matrimonial o unión libre, 60% manifestó tener hasta 2 hijos, 84% manifestó compartir la
181 vivienda con otra persona sea en núcleo familiar o familia extendida. 61,3% manifestó
182 tener estudios de secundaria. 59% de los trabajadores manifestaron que la causa de su
183 restricción médica estaba relacionada el sistema osteomuscular. (Ver tabla 2).

184

185 Referente al cargo, 42,7% de los trabajadores mencionó ser conductor de bus articulado,
186 28% conductor de apoyo. 46,7% de los trabajadores tuvo antigüedad de 6 a 10 años en el
187 cargo actual, es decir, posterior a la reincorporación. El 88% de los participantes antes
188 de la afectación en su condición de salud ocupó el cargo de conductor. El 66,7% de los
189 participantes manifestaron haber tenido entre 6 a 10 años en dicho cargo. Según la
190 modalidad de reintegro, 54,7% se reintegraron con modificaciones y 45,3% fueron
191 reubicados de manera temporal bajo el cargo de operario de apoyo. En la tabla 3 se
192 presenta las características ocupacionales de los participantes en el estudio.

193

194 Las dimensiones, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo y
195 administración del tiempo libre fueron percibidas con un nivel bajo de satisfacción (60%,
196 62,7% y 93,3% respectivamente), mientras que las dimensiones seguridad en el trabajo y
197 en soporte institucional presentaron alto nivel de satisfacción (66,7% y 58,7%
198 respectivamente). En la tabla 4 se presenta el consolidado de los datos referentes a la
199 percepción de los trabajadores sobre la satisfacción con la calidad de vida laboral.

200

201 Se encontró relación estadísticamente significativa entre el bienestar logrado a través del
202 trabajo y el desarrollo personal del trabajador con la edad (p de 0,028 y 0,025), y entre la
203 integración al puesto de trabajo y administración del tiempo libre con la escolaridad (p de
204 0,043 y 0,004). La tabla 5 presenta los resultados de la relación entre los niveles de
205 satisfacción con la calidad de vida laboral y las variables edad, estado civil, convivencia
206 familiar, número de hijos, escolaridad, sistema corporal afectado, cargo actual y cargo
207 anterior con su respectiva antigüedad y la modalidad de reintegro.

208 En las categorías que no se cumplió con el recuento mínimo y estuvo por encima de 20%
209 se utilizó la prueba de Fisher: edad, estado civil, cargo anterior y antigüedad cargo
210 anterior.

211

212 **5. Discusión**

213

214 Referente a las características sociodemográficas de los trabajadores que participaron en
215 el estudio se encontró que son coincidentes con otros estudios realizados con población
216 de conductores en Chile y Colombia en los que se observó edad promedio de 49,5 y 42
217 años respectivamente; que la mayoría viven en pareja, terminaron secundaria, se
218 desempeñaron como conductor por más de 10 años (Bravo & Nazar 2015; Camargo-
219 Escobar, Gómez, & López 2013) ; para el tema de esta investigación este punto es
220 relevante debido a que la edad aporta significativamente a la satisfacción que los
221 trabajadores reincorporados son conscientes de que su edad cercana a la edad de
222 jubilación y condición de salud restringen de manera importante la proyección de un
223 cambio de empleo.

224

225 Para el caso de los participantes en este estudio, 78.7% presenta alteración en el sistema
226 osteomuscular (deficiencia) y 62,7% de los trabajadores reincorporados tiene
227 restricciones para trabajar y requiere de un puesto adaptado o un cambio de puesto
228 temporal, la dificultad para la autosuficiencia económica y la edad mayor de 50 años, los
229 hace más susceptibles de adquirir una situación de discapacidad permanente que puede
230 alcanzar una condición de invalidez (Mintrabajo-Colombia 2014) y por lo tanto afectar su
231 participación social y laboral a partir de la concepción ontológica de la relación existente
232 entre el trabajo y la salud (Díaz Bambula & Rentería Pérez 2017; Iakova et al. 2012;
233 Mustard et al. 2017).

234

235 Las condiciones de salud más prevalentes (78,7%) estuvieron relacionadas con el sistema
236 osteomuscular y son las más frecuentemente reportadas en la población de conductores
237 de buses (Aquino et al. 2017; Bonilla & Gafaro 2017), quienes por demandas propias de
238 la labor se exponen a factores biomecánicos y psicosociales (Hoefsmit, Houkes, & Nijhuis
239 2012; Taklikar 2016; Tse, Flin, & Mearns 2006). Para abordar esta problemática se han
240 planteado guías para la reincorporación laboral (Corral, Vargas-Prada & Gil, 2015) y
241 algunas específicas para desórdenes musculoesqueléticos.

242

243 Entre las dimensiones percibidas con poca satisfacción se incluyen aspectos como la
244 pertinencia, motivación y ambiente de trabajo; la dedicación al trabajo, el orgullo por la
245 institución, la participación en el trabajo, autonomía reconocimiento, autovaloración, este
246 hallazgo puede estar relacionado con el poco nivel de decisión, poco control sobre la tarea
247 a realizar, específicamente sobre la disponibilidad para los turnos y tiempos de descanso
248 (Bonilla & Gafaro, 2017), en especial en los conductores de BRT hay poca posibilidad de
249 planificación del tiempo libre y equilibrio entre trabajo y vida familiar. Los trabajadores
250 tienen modalidad de jornada laboral dividida, lo que exige disponibilidad para tomar dos
251 turnos de 4 horas en el día, lo que afecta la posibilidad de distribución del tiempo para
252 actividades propias de desarrollo personal, situación similar con trabajadores de la misma
253 actividad económica. (Areskoug; 1996; Bonilla et al. 2012; Sluiter, van der Beek, & W
254 Frings-Dresen 1998; Tse et al. 2006).

255

256 La dimensión soporte institucional y seguridad en el trabajo son percibidas con alto nivel
257 de satisfacción y están relacionadas con el proceso de trabajo, la supervisión laboral, el
258 apoyo de los superiores, la evaluación del trabajo y oportunidades de promoción, la forma
259 en que están diseñados los procedimientos de trabajo, los ingresos o salarios, insumos

260 para la realización del trabajo, derechos contractuales y desarrollo de capacidades a
261 través de la capacitación. Esto evidencia la importancia del papel del empleador
262 representado en supervisores y administradores quienes gestionan un ambiente de
263 trabajo saludable y encaminan esfuerzos para realizar reintegro laboral acorde a las
264 condiciones de salud del trabajador y las metas e indicadores de la empresa (Ask &
265 Magnussen 2015; Awang & Mansor 2018; Baril et al. 2003). La relación existente entre el
266 soporte institucional y los aspectos sociodemográficos y ocupacionales está mediada por
267 la participación del jefe inmediato a través de un rol facilitador evidenciando su interés
268 por el trabajador y el apoyo que ofrece no solo en actividades propias del cargo sino
269 también, personales.

270

271 El desarrollo personal y su relación con los aspectos sociodemográficos y ocupacionales
272 está mediado por la percepción que se tiene de que el empleo actual les da lo necesario
273 tanto en factor económico representado en salario y lo que logra a través de este, como
274 para conservar su salud.

275

276 Existe relación entre el reintegro laboral y la antigüedad en el cargo anterior y el actual,
277 aspecto que al tener mayor antigüedad permite que el trabajador se sienta con más
278 capacidad para moverse entre los cargos que le asignan.

279

280 **6. Conclusiones**

281

282 Para valorar el nivel de satisfacción con la calidad de vida laboral se usó un instrumento
283 con un enfoque humanístico que considera las necesidades del ser humano en el rol de
284 trabajador integrando aspectos objetivos y subjetivos que se perciben en el entorno
285 laboral y en la vida cotidiana, de tal manera que permite un acercamiento integral. Se
286 encontró alta satisfacción con las dimensiones objetivas: soporte institucional y seguridad
287 para el trabajo, a razón de que la empresa cumple con la Ley 776 de 2002 y las normas
288 internas, y que permiten que el trabajador se sienta seguro con el vínculo laboral, así
289 como la existencia de soportes económico y acompañamiento en el proceso de reintegro.

290

291 Se encontró baja satisfacción con las dimensiones subjetivas que están relacionadas con
292 la percepción que tiene el trabajador y por lo tanto enfocadas al desarrollo individual que
293 requiere ser abordada a partir nuevos estudios que profundicen en el tema.

294

295 El presente estudio evidencia la necesidad de que la reincorporación laboral sea abordada
296 de manera integral con un equipo interdisciplinar que incluya al trabajador y donde el rol
297 de los líderes y supervisores sea un facilitador a partir la mirada humanista que tenga del
298 proceso.

299

300
301

Tabla 1. Casos de Enfermedad Laboral y Accidente de Trabajo en 2017 - 2018 - 2019

Variable	2017	2018	2019
Total trabajadores en el SGRL	10.237.816	10.487.602	10.431.583
Total EL	9.692	10.450	8.202
Total Pensión invalidez	72	84	89
Total indemnizaciones EL por IPP	4.834	5.527	6.469
Total AT	660.110	645.119	611.275
Total pensión invalidez	456	419	482
Total indemnizaciones AT por IPP	9.379	10.271	11.410

302
303
304
305

Datos tomados página web FASECOLDA. Elaboración propia. SGRL: sistema general de riesgos laborales; EL: enfermedad laboral; IPP: incapacidad permanente parcial; AT: accidente de trabajo.

306
307

Tabla 2. Características sociodemográficas de los trabajadores participantes en el estudio

Variable	n	%
Edad		
Hasta 35 años	4	5,3
36 a 50	24	32
50 a 62	42	56
Más de 62	5	6,7
Media	51,79	
Mediana	54	
Estado civil		
Soltero	10	13,3
Unión libre	25	33,3
Casado	32	42,7
Separado	7	9,3
Viudo	1	1,3
Convivencia Familiar		
Solo	12	16
Núcleo familiar	53	70,7
Familia extendida	10	13,3
No. hijos		
Hasta 2 hijos	45	60
Mas de 2 hijos	30	40
Escolaridad		
Primaria	16	21,3
Bachillerato	46	61,3
Tecnológico	13	17,3
Sistema corporal afectado		
Osteomuscular	59	78,7
Sistema cardio respiratori	5	6,7
Otros	11	14,7

308
309

Fuente: Directa obtenida a través del cuestionario de variables sociodemográfica

310
311

Tabla 3. Características ocupacionales de los trabajadores participantes en el estudio

Variable	n	%
Cargo actual		
Auxiliar Almacén	2	2,7
Auxiliar EDS	5	6,7
Control Interno	4	5,3
Inspector/promotor de vía	5	6,7
Monitor	6	8
Conductor	32	43
Conductor de apoyo	21	28
Antigüedad actual		
Menos un año	12	16
1 a 5 años	28	37
6 a 10 años	35	47
Cargo anterior		
Auxiliar almacén	2	2,7
Auxiliar EDS	3	4
Control interno	1	1,3
Inspector de vial	3	4
Conductor	66	88
Antigüedad Cargo anterior		
Menos un año	3	4
1 a 5 años	22	29
6 a 10 años	50	67
Modalidad de reintegro		
Reintegro con modificaciones	41	55
Reubicado temporal	34	45

312
313
314
315

Fuente: Directa obtenida a través del cuestionario de variables sociodemográfica

Tabla 4. Nivel de satisfacción laboral percibida los trabajadores

Dimensión	Nivel de satisfacción laboral N=75			
	Alta		Baja	
	n	%	n	%
Soporte institucional para el trabajo	44	58,7	31	41,3
Seguridad en el trabajo	50	66,7	25	33,3
Integración al puesto de trabajo	30	40	45	60
Satisfacción por el trabajo	28	37,3	47	62,7
Bienestar logrado a través del trabajo	35	46,7	40	53,3
Desarrollo personal del trabajador-	33	44	42	56
Administración del tiempo libre	5	6,7	70	93,3

316

Fuente: directa obtenida a través del cuestionario CVL-GOHISALO

317 **Tabla 5. Relación entre los niveles de satisfacción con la calidad de vida laboral**
 318 **y aspectos sociodemográficos y ocupacionales en trabajadores reincorporados**

Categorías	DIMENSIONES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL													
	SIT		ST		IPT		SAT		BLT		DP		ATL	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
Edad	8,057 ^a	0,34	6,050 ^a	0,57	4,282 ^a	0,75	6,577 ^a	0,42	15,169 ^a	0,03	15,410 ^a	0,03	7,065 ^a	0,23
Estado civil	4,411 ^a	0,35	2,928 ^a	0,64	7,964 ^a	0,08	3,408 ^a	0,5	1,356 ^a	0,96	5,165 ^a	0,25	,830 ^a	1
Convivencia familiar	,902 ^a	0,66	1,184 ^a	0,59	4,353 ^a	0,15	1,111 ^a	0,57	,171 ^a	0,94	2,979 ^a	0,24	,318 ^a	0,46
Número de hijos	,037 ^a	0,85	1,000 ^a	0,32	,231 ^a	0,63	,152 ^a	0,7	,223 ^a	0,64	,144 ^a	0,7	3,571 ^a	0,06
Escolaridad	,632 ^a	0,73	,174 ^a	0,92	6,306 ^a	0,04	4,424 ^a	0,11	3,387 ^a	0,18	,648 ^a	0,72	14,772 ^a	0
Sistema corporal afectado	,049 ^a	0,83	,159 ^a	0,69	,119 ^a	0,73	,322 ^a	0,57	,070 ^a	0,79	,297 ^a	0,59	,006 ^a	0,94
Cargo Actual	6,881 ^a	0,01	,515 ^a	0,47	1,297 ^a	0,26	,878 ^a	0,35	,139 ^a	0,71	,027 ^a	0,87	,294 ^a	0,59
Antigüedad	,053 ^a	0,97	,032 ^a	0,98	2,014 ^a	0,37	2,693 ^a	0,26	1,177 ^a	0,56	4,344 ^a	0,11	,115 ^a	0,94
Cargo Anterior	,270 ^a	0,73	,568 ^a	0,71	3,030 ^a	0,14	,221 ^a	0,72	,325 ^a	0,73	,472 ^a	0,72	,325 ^a	0,48
Antigüedad	1,762 ^a	0,48	,131 ^a	0,9	,260 ^a	0,91	1,399 ^a	0,63	,263 ^a	1	,305 ^a	0,92	,458 ^a	0,71
Modalidad de reintegro	,001 ^a	0,98	,027 ^a	0,87	,081 ^a	0,78	,022 ^a	0,88	,004 ^a	0,95	,201 ^a	0,65	,465 ^a	0,5

319 **Fuente: Cuestionario CVT GOHISALO: r: valor de chi²P. significancia.**

320 **SIT: Soporte Institucional ST: Seguridad en el trabajo, IPT: Integración al**
 321 **puesto de trabajo, SAT: Satisfacción por el trabajo, BLT: Bienestar logrado a**
 322 **través del trabajo, DPT: Desarrollo personal del trabajador, ATL: Administración**
 323 **del tiempo libre**

Tabla 6- Indicadores para el CVT-GOHISALO

Dimensión	Indicadores
Soporte institucional para el trabajo (SIT)	Procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de os superiores para realización del trabajo, evaluación del trabajo, oportunidades de promoción, autonomía
La dimensión de Seguridad en el trabajo (ST)	Procedimientos de trabajo, salario, insumos para el trabajo, derechos contractuales de los trabajadores, capacitación par el trabajo
Integración al puesto de trabajo (IPT)	Pertinencia, motivación y ambiente de trabajo
Satisfacción por el trabajo (SAT)	Dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía, reconocimiento por el trabajo, autovaloración
Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)	Identificación con la institución, beneficios del trabajo ocupado para otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general, evaluación de la nutrición
Desarrollo personal (DP)	Logros, expectativas de mejora, seguridad personal
Administración del tiempo libre	Planificación del tiempo libre y equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

Fuente: Directa obtenida a través del cuestionario de variables sociodemográfica

325

326

327

328

Referencias

329

330

331

332

333

334

335

336

337

338

339

340

341

342

343

344

345

346

347

348

349

350

351

352

353

354

355

Anema, J. R., A. M. Van Der Giezen, P. C. Buijs, and W. Van Mechelen. 2002. "Ineffective Disability Management by Doctors Is an Obstacle for Return-to-Work: A Cohort Study on Low Back Pain Patients Sicklisted for 3-4 Months." *Occupational and Environmental Medicine* 59(11):729-33.

Aquino, J., E, Gomes, R. Da Mata, E. Batista, W. Brandao, and M. Gomes. 2017. "Condiciones de Trabajo En Conductores de Autobús: De Servicio Público a Fuente de Riesgo." *Index Enferm* 26(1-2):34-38.

Areskoug;, Marianne Magnusson;Malcolm Pope;David Wilder;Björn. 1996. "Are Occupational Drivers at an Increased Risk for Developing Musculoskeletal Disorders?" *Spine* 21(6):710-17.

Ask, Tove, and Liv Heide Magnussen. 2015. "Supervisors' Strategies to Facilitate Work Functioning among Employees with Musculoskeletal Complaints: A Focus Group Study." *TheScientificWorldJournal* 2015:865628.

Awang, H., and N. Mansor. 2018. "Predicting Employment Status of Injured Workers Following a Case Management Intervention." *Safety and Health at Work* 9:347-51.

Baril, R., J. Clarke, M. Friesen, S. Stock, D. Cole, and Work-Ready Group. 2003. "Management of Return-to-Work Programs for Workers with Musculoskeletal Disorders: A Qualitative Study in Three Canadian Provinces." *Social Science & Medicine* 57:2101-14.

Bhopal, R. 2002. *Concepts of Epidemiology: An Integrated Introduction to the Ideas, Theories, Principles and Methods of Epidemiology*. New York: Oxford University Press.

Blanch, Josep, M. Espuny, C. Gala, and A. Martin. 2003. *Teoría de Las Relaciones Laborales : Fundamentos*. Primera Ed. edited by UOC. Barcelona.

Blandón, C. 2016. "Sentido y Calidad de Vida Laboral En Empresas de Familias Del Sector Hotelero." Universidad de Manizales.

Bonilla, C., S. Franco, A. Silvia, and T. De Haro. 2012. "Quality of Work Life among

356 Intercity Bus Drivers." *Revista Cubana de Salud y Trabajo* 13(2):1-6.
357 Bonilla, L., and A. Gafaro. 2017. "Condiciones Laborales y Riesgos Psicosociales En
358 Conductores de Transporte Público | Bonilla Rueda | Revista Cubana de Salud y
359 Trabajo." *Revista Cubana de Salud y Trabajo* 18(2):48-56.
360 Bravo, C., & G. Nazar. 2015. "Riesgo Psicosocial En El Trabajo y Salud En
361 Conductores de Locomoción Colectiva Urbana En Chile." *Salud Trab.* 23(2):105-14.
362 Camargo-Escobar, F., O. Gómez, & M. López. 2013. "Riesgo Cardiovascular En
363 Conductores de Buses de Transporte Público Urbano En Santiago de Cali, Colombia
364 ." *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* 3(3):18-22.
365 Centro de Estudios Sociales y Laborales. 2017. *Informe de Seguimiento Sobre Salud
366 y Estabilidad En El Empleo*. Medellín.
367 Congreso de la República de Colombia. 2002. *Ley 776*.
368 Corral, M., S. Vargas-Prada, and Josep Gil. 2015. "Reincorporación Al Trabajo Tras
369 Un Episodio de Incapacidad Temporal Por Trastornos Músculo-Esqueléticos:
370 Revisión Sistemática de Guías de Buenas Prácticas." *Arc. Prev. Riesgos Labor.*
371 18(2):72-80.
372 Cuervo-Díaz, Diana Elizabeth. 2016. "Prevención y Manejo de La Discapacidad Para
373 Trabajar: Un Análisis Al Sistema de Riesgos Laborales Colombiano." Universidad
374 Nacional de Colombia.
375 Díaz Bambula, Fátima, and Erico Rentería Pérez. 2017. "De La Seguridad Al Riesgo
376 Psicosocial En El Trabajo En La Legislación Colombiana de Salud Ocupacional."
377 *Estudios Socio-Jurídicos* 19(2):129.
378 Fasecolda-, Federación de Aseguradas Colombianas-. 2020. "Estadísticas Del Ramo."
379 Retrieved March 20, 2019 ([http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-
380 laborales/estadisticas-del-ramo/](http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/)).
381 Flores, R., and S. Madero. 2012. "Factores de La Calidad de Vida En El Trabajo Como
382 Predictoras de La Intención de Permanencia." *Acta Universitaria* 22(2):24-31.
383 Galarza-Iglesias, AM. 2021. "Reincorporación Laboral y Análisis de La Ley 776 de
384 2002 a La Luz Del Modelo Ecológico ." *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*
385 11(1).
386 Gonzáles, R., G. Hidalgo, J. Salazar, and M. Preciado. 2009. *Instrumento Para Medir
387 La Calidad de Vida En El Trabajo*. Primera ed. IISO.
388 González, R., G. Hidalgo, J. Salazar, and M. Preciado. 2010. "Elaboración y Validación
389 Del Instrumento Para Medir Calidad de Vida En El Trabajo -CVT-GOHISALO-."
390 *Ciencia Trabajo* 12(36):332-340,pag.333.
391 Graaf, Ron, Marlous Tuithof, Saskia Dorsselaer, and Margreet Have. 2012.
392 "Comparing the Effects on Work Performance of Mental and Physical Disorders."
393 *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* 47(11):1873-83.
394 Granados, I. 2011. "Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios."
395 *Revista IIPSI* 14(2):271-76.
396 Hernández Sampieri, Roberto., Carlos. Fernández Collado, and Pilar. Baptista Lucio.
397 2010. *Metodología de La Investigación*. McGraw-Hill.
398 Hoefsmits, Nicole, Inge Houkes, and Frans J. N. Nijhuis. 2012. "Intervention
399 Characteristics That Facilitate Return to Work after Sickness Absence: A Systematic
400 Literature Review." *Journal of Occupational Rehabilitation* 22(4):462-77.
401 Iakova, Maria, Pierluigi Ballabeni, Peter Erhart, Nikola Seichert, François Luthi, and
402 Olivier Dériaz. 2012. "Self Perceptions as Predictors for Return to Work 2 Years after
403 Rehabilitation in Orthopedic Trauma Inpatients." *Journal of Occupational
404 Rehabilitation* 22(4):532-40.
405 De Jong, M., S. Tmminga, R. Es, M. Frings-Dresen, and A. Boer. 2018. "The Quality
406 of Working Life Questionnaire for Cancer Survivors (QWLQ-CS): Factorial Structure,
407 Internal Consistency, Construct Validity and Reproducibility." *BMC Cancer* 18(1):66.

408 McGregor, D. 1994. *El Lado Humano de Las Organizaciones*. McGraw-Hill
409 Interamericana.

410 Ministerio de Salud de Colombia. 1993. *Resolución 8430*.

411 Mintrabajo-Colombia. 2014. *Manual Único Para La Calificación de La Pérdida de La*
412 *Capacidad Laboral y Ocupacional*. Colombia.

413 Moreno, Ivonne, Marilis Cuevas, and Joyce González. 2009. "Validación y Adaptación
414 Del Cuestionario de Calidad de Vida En El Trabajo (QWLQ) y Del Cuestionario
415 Genérico de Estrés En El Trabajo." *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*
416 28(1):56-80.

417 Mustard, Cameron A., Kathryn Skivington, Morgan Lay, Marni Lifshen, Jacob Etches,
418 and Andrea Chambers. 2017. "Implementation of a Disability Management Policy in
419 a Large Healthcare Employer: A Quasi-Experimental, Mixed-Methods Evaluation."
420 *BMJ Open* 7(6):e014734.

421 Organización internacional del trabajo; OIT. 2015. *La Protección Del Derecho a La*
422 *Seguridad Social En Las Constituciones Latinoamericanas*.

423 Segurado, A., and E. Agulló. 2002. "Calidad de Vida Laboral: Hacia Un Enfoque
424 Integrador Desde La Psicología Social." *Psicothema* 14(4):828-36.

425 Sluiter, Judith K., Allard J. van der Beek, and Monique H. W Frings-Dresen. 1998.
426 "Work Stress and Recovery Measured by Urinary Catecholamines and Cortisol
427 Excretion in Long Distance Coach Drivers." *Occup Environ Med* 55:407-13.

428 Taklikar, C. 2016. "Occupational Stress and Its Associated Health Disorders among
429 Bus Drivers." *International Journal of Community Medicine and Public Health*
430 3(1):208-11.

431 Tse, John, Rhona Flin, and Kathryn Mearns. 2006. "Bus Driver Well-Being Review: 50
432 Years of Research." *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and*
433 *Behaviour* 9(2):89-114.

434 Walker, C. ..., and R. J. Guest. 1952. *The Man on the Assembly Line*. MA, US: Harvard
435 university press.

436 Wang, Shuo-Yen, and Kun-Feng Wu. 2019. "Reducing Intercity Bus Crashes through
437 Driver Rescheduling." *Accident Analysis & Prevention* 122:25-35.

438 Yook, Ji-Hoo, Dong-Wook Lee, Min-Seok Kim, and Yun-Chul Hong. 2018.
439 "Cardiovascular Disease Risk Differences between Bus Company Employees and
440 General Workers According to the Korean National Health Insurance Data." *Annals*
441 *of Occupational and Environmental Medicine* 30:32.

442