

**CAMBIO ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN
SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR
FAMILIAR REGIONAL NARIÑO
(Trabajo de grado para optar por el título de psicóloga)**

DIANA CATALINA BURBANO PAZ

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
SAN JUAN DE PASTO**

2014

**CAMBIO ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN
SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR
FAMILIAR REGIONAL NARIÑO
(Trabajo de grado para optar por el título de psicóloga)**

DIANA CATALINA BURBANO PAZ

PS. ESP. JUAN PABLO HERRERA SANTACRUZ

Asesor

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
SAN JUAN DE PASTO**

2014

NOTA DE RESPONSABILIDAD

“Las ideas y conclusiones aportadas en el trabajo de grado son de responsabilidad de la autora.

Artículo 1 del acuerdo n 324 de octubre 11 de 1966 emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota De Aceptación

Presidente de Tesis

Jurado A

Jurado B

AGRADECIMIENTOS

A mi madre por su apoyo incondicional, amor, paciencia y perseverancia para construir un futuro perfecto para mí, te amo.

A mi hermana quien con su carácter me enseña a asumir la vida desde otro punto de vista, desde el amor sincero, compromiso con la familia y perseverancia en su ideología de vida.

Al docente Juan Pablo Herrera por brindarme su amistad, apoyo y permitirme comprender la psicología desde otra óptica, gracias

A mi familia y amigos por el acompañamiento en las diferentes etapas de mi vida su sinceridad, afectividad e incondicionalidad

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	8
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
Calidad de vida laboral	12
Cambio organizacional	13
OBJETIVOS	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos	14
METODO	15
Enfoque metodológico	15
Tipo de estudio	15
Diseño	15
Hipótesis	15
Población	16
Instrumentos	16
Cuestionario de calidad de vida laboral	16
Instrumento de adaptación al cambio organizacional	16
Elementos éticos y bioéticos	17
Procedimiento	18
Plan de análisis de datos	19
Cronograma	20
RESULTADOS	21
Evaluación de las variables de estudio	21
Caracterización de la población	21
Calidad de vida laboral	22
Cambio organizacional	24
Análisis Correlacional	27
Prueba de Normalidad	27
Correlación entre variables	29
DISCUSIÓN	30

CONCLUSIONES	37
Recomendaciones	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS.	

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1	Cuestionario de calidad de vida laboral	44
Anexo 2	Instrumento de adaptación al cambio organizacional	47
Anexo 3	Formato consentimiento informado	50
Anexo 4	Carta solicitud proyecto de tesis	51

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Tabla Genero	21
Tabla 2	Tabla distribución por dependencia	22
Tabla 3	Puntajes mínimos y máximos escala de calidad de vida laboral intervalos de calificación	22
Tabla 4	Descriptivos variable calidad de vida laboral	23
Tabla 5	Puntajes mínimos y máximos de las dimensiones de calidad de vida laboral intervalos de calificación	23
Tabla 6	Descriptivos de variable calidad de vida laboral	24
Tabla 7	Puntajes mínimos y máximos de la escala global de cambio organizacional	25
Tabla 8	Descriptivos variable cambio organizacional	25
Tabla 9	Puntajes mínimos y máximos e intervalos de calificación variable cambio organizacional	26
Tabla 10	Descriptivos dimensión variable cambio organizacional	26
Tabla 11	Prueba de normalidad	28
Tabla 12	Correlación entre variables CVL y CO	29
Tabla 13	Correlación entre las dimensiones de las variables CVL Y CO	30

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Procedimiento para el desarrollo de la investigación	18
Figura 2	Cronograma de actividades	20

RESUMEN

En la presente investigación se determinó la relación existente entre cambio organizacional y calidad de vida laboral en servidores públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Nariño. Para tal propósito se elaboró una escala para evaluar calidad de vida laboral, basados en la teoría de Cabezas (1998 citado en Grimaldo, 2010) Esta estudio se realizó bajo un paradigma cuantitativo, un diseño transversal, en un nivel correlacional con una población de 35 servidores públicos. La recolección de los datos se realizó por medio de la escala de calidad de vida laboral y el instrumento de adaptación al cambio organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública de la Republica de Colombia (2004). Los datos recolectados se ingresaron a una base de datos de Excel y con el estadístico SPSS versión 19.0 a través del coeficiente de correlación de Spearman se determinó que no existe correlación significativa entre calidad de vida laboral y cambio organizacional, ni con ninguna de sus dimensiones, permitiendo aceptar la hipótesis nula.

Palabras Claves: Cambio organizacional, calidad de vida laboral

ABSTRACT

In the present investigation the relationship between organizational change and quality of working life in public officials of the Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Nariño was determined. For this purpose a scale to assess quality of working life, based on the theory of Cabezas (1998 cited in Grimaldo, 2010) This study was conducted under a quantitative paradigm, a cross-sectional design in a correlational level with a population of 35 was drawn public servants. The data collection was performed by means of the scale of quality of working life and the instrument of adaptation to organizational change of the Departamento Administrative de la Function Pública the Republic of Colombia (2004). The collected data were entered into a database in Excel and SPSS version 19.0 statistical through the Spearman correlation coefficient was determined that there is no significant correlation between quality of work life and organizational change, or any of its dimensions, allowing accept the null hypothesis.

Keywords: Organizational Change, Quality of working life

INTRODUCCION

Desde hace algún tiempo las organizaciones se han enfocado en el individuo, realizando evaluaciones del entorno laboral y procesos de valoración de riesgos psicosociales para mejorar la calidad de vida laboral, promoviendo la salud y previniendo los diferentes riesgos a los que están expuestos los colaboradores, fomentando satisfacción laboral y permitiendo un mayor desarrollo tanto profesional como personal en un ambiente de trabajo favorable (Garrido, Uribe & Blanch, 2011).

Elementos como la retroalimentación del trabajo, recompensas salariales, promoción de cargos y participación activa en la organización, motiva a los colaboradores mejorando el rendimiento y la apropiación de la cultura organizacional (Segurado y Agullo, 2002), contribuyendo a la calidad de vida laboral del trabajador evidenciado en su contexto laboral, sin embargo también se presentan factores que pueden intervenir en el funcionamiento del contexto de trabajo y por tanto influir en la percepción de calidad de vida laboral.

Procesos como transformaciones en el medio socioeconómico, son muy constantes hoy en día es por eso que reestructuraciones, cambios estructurales, nueva asignación de funciones, nuevas formas de asumir el trabajo y cambios de cultura organizacional se convierten en factores que podrían influir en los procesos laborales, sin embargo este tipo de cambios se puede vivenciar de diferentes formas dependiendo del tipo de organización; es así como las organizaciones privadas están sujeta al desarrollo de la sociedad experimentando una continua adaptación para seguir vigente dentro del mercado respondiendo a las presiones del entorno, la competencia y las transformaciones del medio socio económico (Yáber, Malott y Valarino ; 1998 citados por Rubiano, Gómez y Londoño, 2009). Por otro lado las organizaciones publicas se rige por parámetros gubernamentales y elementos como nuevas políticas, evidenciando un papel fundamental del estado en este tipo de empresas y en el tipo de vinculación tal como lo afirma Martínez, (2010) quien asevera que la elección de los servidores públicos en Colombia ha estado mediada por cambios del estado, según el partido político ganador, afirmando que para obtener empleos públicos es requisito tener compromisos clientelistas.

Dentro de este marco se logra reconocer la dinámica del Instituto Colombiano De Bienestar Familiar (ICBF) Regional Nariño, el cual ha venido vivenciando diferentes

cambios al interior de su organización, transformaciones tales como cambio de funciones, encargatura y nueva dirección, transformación en la estructura física, además de la influencia de estos en la cultura y clima organizacional de ICBF Regional Nariño.

Estas situaciones de cambio organizacional a los que están expuestos los colaboradores, requieren de una evaluación continua para identificar sus efectos, ya que si no se realiza se puede ignorar las percepciones individuales, grupales y organizacionales de los individuos ante las condiciones de trabajo expuestas, además de contribuir a la identificación de elementos como agentes y resistencia al cambio, que puede ser beneficioso para este proceso, permitiendo involucrar al individuo en la construcción de nuevas formas de abordar su labor (Aguilar, Pereyra & Alcazar, 2010).

En concordancia con lo anterior se ha planteado esta investigación con el objetivo de identificar la relación entre calidad de vida laboral y cambio organizacional, ya que es importante evaluar si los cambios que se han realizado dentro de la organización han afectado la percepción de calidad de vida laboral de los colaboradores y cómo se puede abordar de manera adecuada, respondiendo a las necesidades de estos.

Sin embargo el estudio de estas variables no ha sido ajeno a la sociedad ya que se han realizado diferentes investigaciones frente calidad de vida laboral y cambio organizacional que permiten profundizar en la concepción de estas y desarrollo en otros contextos sociales.

Es así como Gonzales, Hidalgo, Salazar, y Preciado (2010), crean el instrumento CVT GOHISALO con el fin de valorar la calidad de vida laboral, contando con una excelente base teórica y una adecuada confiabilidad, utilizado con colaboradores de la salud en diferentes países. Por otro lado, Gamarra y Ros Mar (2010), han trabajado en la definición y construcción de instrumentos de evaluación con el cual proponen evaluar la calidad de vida laboral con otras variables como clima psicosocial, conciliación vida laboral y familiar, estado de ánimo y conductas contra productivas, realizando una valoración amplia de esta variable construyendo un instrumento para cada uno de ellos, sin embargo su aplicación abarcaría diferentes variables que pueden intervenir en los resultados de la presente investigación.

A nivel nacional en la Universidad Católica de Colombia, se validó un instrumento para valorar calidad de vida laboral, desde la teoría de Walton (1996, citado en Gómez, 2009) perspectiva que retoma algunas variables subjetivas pero que se centra en variables organizacionales. Por otro lado se evidencia el interés por este concepto al encontrar que existen grupos de investigación y revistas científicas que han realizado simposios y publicaciones acerca de psicología organizacional, calidad de vida laboral, clima y cultura organizacional, un ejemplo de ello es la revista de la Universidad del Valle “Atemajac” que aportan a la evaluación de variables que intervienen en el ambiente organizacional y en la percepción de los colaboradores.

A nivel regional se encontró un trabajo de grado de la Universidad Mariana, en donde se evalúa “Calidad de vida laboral en colaboradores de la Institución Educativa Municipal Ciudad de Pasto” (Guanjinoy, 2012) el cual generó la construcción de un instrumento para evaluar calidad de vida laboral, desde la teoría de calidad de vida laboral de Walton, se realizó bajo una metodología cualitativa con un diseño descriptivo.

Frente a la investigación de la variable de cambio organizacional se ha identificado que existen diferentes investigaciones como la de Rabelo, Ross y Torres Da Paz (2004), en donde construyen y validan una escala de actitudes frente al cambio organizacional, que evalúa el cambio organizacional por medio de actitudes que podrían evidenciar algunas conductas que no permitan implantar el cambio en organizaciones, De igual forma, se evidencia interés por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia (2004) con su investigación “La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: instrumentos para su gestión” en donde se pretende abordar la calidad de vida laboral evaluando a través de procesos como clima, cultura y cambio organizacional, desarrollando instrumentos de cada una de estas variables. Es importante resaltar la vinculación que este estudio realiza entre las variables de cambio organizacional, con calidad de vida laboral.

En el área local, la temática de cambio organizacional se trabaja a partir de sus efectos en las organizaciones que están constantemente en desarrollo a través de programas de cambio que en la actualidad se generan para adaptar organizaciones a una sociedad progresista, una muestra de ello es la investigación realizada por Bravo, Cadena y Gómez (2012), en la que se evalúan las actitudes de los colaboradores en relación a los cambios

organizacionales generados por la nueva dirección en la Cámara de Comercio, sin embargo no se encuentra mayor referencia acerca del estudio de cambio en este medio.

Algunas investigaciones que evidencien el estudio de la relación entre las variables de cambio organizacional y calidad de vida laboral, reconociendo la importancia de realizar un estudio que demuestre la relación existente entre estas dos variables, además de reconocer los elementos que cada una de las variables contienen que permiten evaluarla desde diferentes dimensiones, siendo necesario conocer los conceptos desde los cuales se abordara esta investigación.

Calidad de vida laboral

La definición de calidad de vida laboral ha sido una construcción dinámica desarrollada desde la década de los 50, en donde surgió como una respuesta ante la forma rígida de manejar las estructuras dentro de una organización (Camacaro, 2010); desde una perspectiva epistemológica la calidad de vida en el trabajo resulta como consecuencia de fenómenos y procesos económicos, políticos, sociales, culturales, educativos y tecnológicos (Camacaro, 2010).

El modelo teórico de condiciones y efectos previstos, planteado por Duro (2003 citado en Moyano, 2011) argumenta que la calidad de vida laboral se incrementa al tener en cuenta cuatro condiciones: condiciones de trabajo, condiciones de ajuste, condiciones de adaptación y condiciones de experiencia subjetiva, la cual está compuesta por bienestar laboral psicológico y salud mental laboral, pero que a la vez existen efectos que al integrar las diferentes condiciones se reflejan en modulación del trabajo, modulación del colaborador, apoyo social y profesional.

Por otra parte autores como Bhola (2006 citado en Gómez, 2010) denominan calidad de vida profesional a lo que conocemos como calidad de vida laboral, afirmando que esta puede ser definida por elementos como, compensación justa, condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidad para desarrollar las capacidades, oportunidad de ascenso, seguridad, integración social, relevancia social del trabajo y balance entre el trabajo y el espacio total de la vida.

En este orden de ideas y para efectos del desarrollo de la escala de calidad de vida laboral y de esta investigación Cabezas (1998 citado en Grimaldo, 2010), define calidad de vida laboral como “el equilibrio entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de tal forma que a lo largo de la vida obtenga un desarrollo óptimo en las áreas profesional, familiar y personal” (p. 2), conceptualizando esta definición en tres variables demandas en el trabajo, que hace referencia a la percepción de las demandas del puesto de trabajo como cantidad de trabajo, conflictos laborales, responsabilidades y falta de tiempo libre. Motivación intrínseca que se refiere a conductas de motivación dirigidas a la satisfacción laboral, apoyo laboral y familiar y por último, apoyo directivo que es la posibilidad de expresarse emocionalmente frente al trabajo, aspectos como satisfacción con el sueldo, retroalimentación del trabajo, oportunidades de promoción y toma de decisiones (Grimaldo, 2010).

Cambio Organizacional

La definición planteada por Rodríguez y Fernández (Sf) refiere que el cambio organizacional es un conjunto de transformaciones, expresado en un comportamiento nuevo evidenciado en el contexto laboral, correspondiendo a una realidad. De la misma forma, Gutiérrez y Piedrahita (2005) afirman que es la capacidad de adaptación de las entidades, frente a las transformaciones del medio ambiente interno o externo que se da por medio de procesos de aprendizaje.

Por otra parte según Rubiano Rojas y Díaz, (2011) cambio organizacional se establece de diferentes maneras según las áreas de la organización en la que se presente; En la infraestructura se evidencia con la reforma de la parte física, con la intención de redefinir espacios y puestos de trabajo, también se puede dar en la estructura reorganizando los cargos y las funciones de los colaboradores; En los procesos de la organización, se evidencia en las transformaciones de áreas operativas y administrativas; En la tecnología se demuestra en el cambio de equipos con el que se cuenta para afrontar las demandas del medio. Todos estos aspectos influyen en la transformación de la cultura organizacional así como también en el comportamiento humano, interviniendo en la forma como el individuo actúa en su medio laboral.

Es así que para efectos de esta investigación se ha acogido el planteamiento de cambio organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública de

Colombia, el cual ha propuesto un modelo bajo el cual se evalúa cambio organizacional por medio de la adaptación que los individuos tienen del cambio definiéndolo “como la transición entre una situación presente a una deseada (percibida como mejor que la actual); consiste en moverse desde un equilibrio actual hacia un equilibrio futuro, pasando por un período de inestabilidad o desequilibrio”, develando cuatro dimensiones que permiten que este proceso se dé al interior de las empresas. La primera dimensión es preparación para el cambio, que hace referencia al nivel de información que obtuvieron los colaboradores con respecto a los cambios que se implementarían e indaga acerca de las acciones previstas para afrontar los procesos de cambio tanto por parte de los individuos como de las organizaciones.

La segunda dimensión es asimilación al cambio organizacional que se refiere al nivel de apropiación de las nuevas responsabilidades y funciones, valorando como el colaborador está siendo afectado o no, con respecto al proceso de cambio. La dimensión tres es aceptación al cambio que hace referencia al ajuste de los esquemas y conductas del colaborador, a las condiciones establecidas por el proceso de cambio, evaluando como enfrenta las nuevas responsabilidades y el desarrollo de su actividad laboral y por último está el compromiso con el cambio, el que se refiere al compromiso del colaborador para aportar a la obtención de los diferentes cambios generados en la organización (Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia, 2004).

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar la relación entre cambio organizacional y calidad de vida laboral en servidores públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Nariño

Objetivos Específicos

Identificar la relación entre demandas del trabajo, apoyo directivo, preparación para el cambio y asimilación del cambio organizacional en servidores públicos del ICBF sede Regional Nariño.

Identificar la relación entre demandas del trabajo, apoyo directivo, aceptación al cambio y compromiso con el cambio en servidores públicos del ICBF sede Regional Nariño.

Identificar la relación entre motivación intrínseca, preparación para el cambio y asimilación al cambio organizacional en servidores públicos del ICBF sede Regional Nariño.

Identificar la relación entre motivación intrínseca, aceptación al cambio y compromiso con el cambio en servidores públicos del ICBF sede Regional Nariño.

METODO

Enfoque Metodológico

La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, debido a que se basa en la objetividad a partir de la neutralidad, permitiendo plantear un problema de investigación delimitado y concreto con la posibilidad de generalizar los resultados y la comparación con estudios similares, además del uso de instrumentos estandarizados para la recolección y análisis de datos de las variables calidad de vida laboral y cambio organizacional (Hernandez, Fernandez & Baptista, 2003).

Tipo de Estudio

Este estudio es de tipo correlacional, ya que tuvo como propósito medir el grado de relación existente entre dos variables, cambio organizacional y calidad de vida laboral en un contexto particular y no pretendió medir el efecto de una variable sobre otra (Hernández et al., 2003).

Diseño

El tipo de diseño fue transversal ya que el único propósito es describir las variables y analizar la relación entre calidad de vida laboral y cambio organizacional, en un momento dado, es decir se realizó una sola medición con la aplicación de los instrumentos de las variables (Hernández et al., 2003).

Hipótesis

$H_1 =$ Si $r_{xy} > 0$; entonces, existe relación positiva entre la variable cambio organizacional frente a la variable calidad de vida laboral,

$H_2 =$ Si $r_{xy} < 0$; entonces, existe relación negativa entre la variable cambio organizacional frente a la variable calidad de vida laboral

$H_0 =$ Si $r_{xy} = 0$; entonces no existe relación entre las variables del estudio.

Población

La población fue conformada por servidores públicos de planta de carrera administrativa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Nariño ya que los cambios organizacionales se han venido presentando desde hace cinco años, lo cual exige a colaboradores vinculados por prestación de servicios dado que esta forma de contratación no es mayor a un año, del mismo modo se escogió a las personas vinculadas por carrera administrativa, los que en su mayoría están vinculados desde hace más de 10 años en la institución por tal razón se trabajará con el total de la población que es de 37 personas que están distribuidas en diferentes áreas de trabajo de la organización.

Instrumentos

Cuestionario de Calidad de Vida Laboral

Al no contar con instrumentos validados y disponibles, fue necesario la creación de una escala que evaluó calidad de vida laboral, la cual estuvo basada en la teoría de Cabezas (1998, citado en Grimaldo, 2010), teniendo en cuenta su definición y sus tres dimensiones: apoyo directivo, demandas del trabajo y motivación intrínseca, buscando evaluar la percepción de los individuos frente al atributo. De esta forma se realizó una escala tipo Likert y se hizo validación de contenido por jueces, con el propósito de establecer que la escala mida realmente lo que se pretende medir.

Se realizaron 15 ítems por cada dimensión teniendo un total de 45 ítems, para validación de contenido por jueces, y se establecieron los estadísticos para su fiabilidad con base en el resultado de la aplicación.

Instrumento de Adaptación al Cambio Organizacional

La variable de cambio organizacional se evaluó por medio del instrumento de adaptación al cambio organizacional, realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia el cual se creó con el objetivo de evaluar el impacto de los procesos de cambio, en los servidores públicos, ya que podría afectar la dinámica laboral, las emociones, habilidades y competencias de los colaboradores que estén enfrentando dichos procesos (Departamento Administrativo de la Función Pública, Republica de Colombia, 2004), además se realizó un proceso de evaluación de contenido del instrumento.

Este instrumento esta agrupado en cuatro dimensiones. Preparación para el cambio, que hace referencia al nivel de información que obtuvieron los colaboradores con respecto a los cambios que se implementarían e indaga acerca de las acciones previstas para afrontar los procesos de cambio tanto por parte de los individuos como de las organizaciones, esta dimensión fue evaluada por los ítems 1 al 8, la segunda dimensión es asimilación al cambio organizacional que es definida como el nivel de apropiación de las nuevas responsabilidades y funciones, valorando como el colaborador está siendo afectado o no con respecto al proceso de cambio, esta dimensión se valoró por medio de los ítems 9 al 17. La dimensión tres es aceptación del cambio, que hace referencia al ajuste de los esquemas y conductas del colaborador a las condiciones establecidas por el proceso de cambio, evaluando como enfrenta las nuevas responsabilidades y el desarrollo de su actividad laboral, su valoración se realizó por medio de los ítems 18 al 28. Por último, la dimensión de compromiso con el cambio, hace referencia al compromiso del colaborador para aportar a la obtención de los diferentes cambios generados, esta dimensión se evaluó por medio de los ítems 29 al 38 (Departamento Administrativo de la Función Pública, Republica de Colombia, 2004).

La administración del cuestionario se hizo de forma individual, en formato papel y lápiz, siendo esta una escala tipo Likert conto con 4 valoraciones, en donde (TA) es Totalmente de Acuerdo, (A) es de Acuerdo, (D) en Desacuerdo y (TD) Totalmente en Desacuerdo (Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia, 2004).

La lectura de los resultados del instrumento de adaptación al cambio organizacional se realizó estableciendo las frecuencias de respuestas correspondientes a cada valoración del instrumento, agrupando el total de las respuestas de cada dimensión para dar una visión general de la variable (Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia, 2004).

Elementos éticos y Bioéticos

La presente investigación se desarrolló en coherencia al Código Deontológico del Psicólogo (2006) que establece principios universales para el ejercicio del psicólogo, garantizando el bienestar del usuario, en cuanto a la pertinencia y la responsabilidad en todos los procedimientos dentro de la investigación. Se garantizó la confidencialidad de la información, la cual fue utilizada únicamente para fines de este estudio.

De igual manera la organización y los colaboradores objeto de estudio fueron informados acerca de los objetivos de la investigación, el proceso y el manejo de los resultados obtenidos que fue manifiesto en el consentimiento informado, además de la capacidad para participar de forma voluntaria en esta investigación (Código Deontológico del Psicólogo, 2006).

Procedimiento

La investigación se realizará con el objetivo de construir un proceso sistemático que evidencie el desarrollo de la investigación y el manejo de datos, por lo cual se expondrá a través de fases los pasos a seguir.

FASE 1: Elaboración del proyecto de investigación que se realizó de forma teórica y metodológica adaptado a las necesidades de la organización objeto de estudio.

FASE 2: Construcción y validación de la escala de calidad de vida laboral, se realizó la validación por parte de jueces y valoración escala ítem a partir de una prueba piloto.

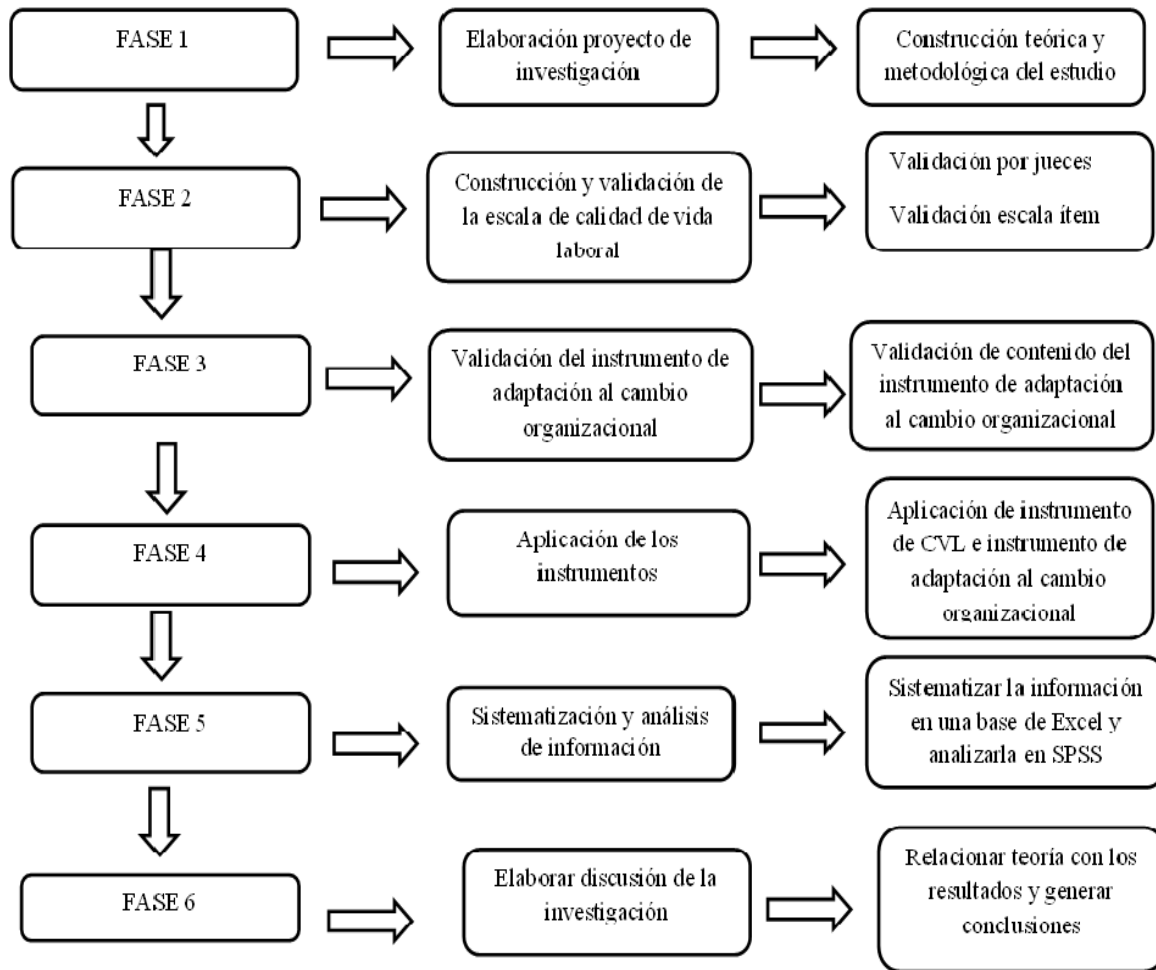
FASE 3: Validación del instrumento de adaptación al cambio organizacional

FASE 4: Aplicación de instrumentos de evaluación de calidad de vida laboral y cambio organizacional. Los cuales se aplicaron de forma individual con cada uno de los participantes.

Fase 5: Se realizó el análisis de resultados teniendo en cuenta la puntuación directa de los instrumentos de calidad de vida laboral y cambio organizacional, posteriormente se procedió a sistematizar la información en una base de Excel y analizarla en el programa estadístico SPSS versión 19, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para la correlación de las variables ya que estas son de tipo ordinal.

FASE 6: Se realizó la discusión con la teoría frente a los resultados obtenidos generando conclusiones del estudio.

La Figura 1 muestra el desarrollo del procedimiento de investigación destacando en cada fase la metodología y los resultados esperados en cada una de ellas (elaboración propia)



Plan de análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó las puntuaciones directas de la evaluación de la escala de calidad de vida laboral y cambio organizacional (Escala de actitudes ante el cambio organizacional) consignadas en una base de datos de Excel, puntuaciones que fueron introducidas en el programa SPSS (*statistical package for the social sciences*) versión 19, en donde se evaluó la normalidad de la distribución con la prueba Kolmogorov - Smirnov, además de utilizar el coeficiente de correlación de Spearman para establecer relación entre las variables ya que estas son de tipo ordinal y categóricas.

Figura 2

Cronograma

Cronograma	
Fases	Fecha
1. Revisión teórica de calidad de vida laboral y cambio organizacional	Marzo 2013 - Abril 2013
2. Elaboración teórica y metodológica del proyecto de investigación	Mayo 2013 - Junio 2013
3. Entrega para revisión de comité curricular	Agosto 2013
4. Socialización del proyecto de investigación	Octubre 2013
5. Validación escala de calidad de vida laboral	Noviembre 2013 - Enero 2014
6. Aplicación de instrumentos de calidad de vida laboral y cambio organizacional en el ICBF Regional Nariño	Febrero 2014
7. Sistematización y Análisis de información en SPSS	Marzo 2014
8. Elaboración del informe final, Discusión teórica de resultados y conclusiones	Abril 2014 – mayo 2014
9. Entrega informe final	27 de julio de 2014
10. Socialización informe final	Agosto 2014

RESULTADOS

Evaluación de las variables de estudio

La recolección de la información de las variables de este estudio se desarrolló a partir de la aplicación de dos instrumentos, para valorar la variable de cambio organizacional se utilizó el instrumento de adaptación al cambio organizacional (Departamento Administrativo de la Función Pública, Republica de Colombia, 2004), y para la evaluación de la variable calidad de vida laboral se hizo uso de la escala de calidad de vida laboral realizada para esta investigación. De igual manera se indicó que la participación en el presente estudio era voluntaria, lo cual se hizo manifiesto en el consentimiento informado que diligencio cada uno de los sujetos objetivo de investigación.

Caracterización de la población

El análisis descriptivo de la población permitió identificar que de los 35 participantes de la investigación, el 28,5% corresponde al género masculino y el 71,4% al género femenino, como se indica en la tabla 1.

Tabla 1. Genero

Distribución según el género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	10	28,5%
Femenino	25	71,4%
Total	35	100%

Frente a la distribución de la dependencia de trabajo de los sujetos de estudio se puede establecer que el mayor número de los participantes pertenece al Grupo Administrativo con un porcentaje de 51. 4%, por otro lado el menor número se presenta en los Grupos de Planeación y Sistemas y Grupo Jurídico con un 5.71% (ver tabla 2).

Tabla 2. Distribución por dependencia

Dependencia	Frecuencia	Porcentaje
Dirección Regional	3	8.5 %
G. Administrativo	18	51.4 %
G. Asistencia Técnica	5	14.2 %
G. Financiero	6	17.1 %
G. Jurídico	2	5.71%
G. Planeación y Sistemas	2	5.71%
Total	35	100%

Calidad de vida laboral

La recolección de la información se realizó a partir de la escala de calidad de vida laboral, la cual está compuesta por tres dimensiones a) apoyo directivo, b) demandas del trabajo y c) motivación intrínseca, cada una de ellas con quince ítems, con una puntuación mínima de 45 puntos y máxima de 225 puntos, sin embargo para mayor claridad de los resultados se ha establecido intervalos de igual tamaño desde el puntaje mínimo hasta el máximo de la siguiente manera.

Tabla 3

Puntajes mínimos y máximos de la escala de calidad de vida laboral intervalos de clasificación.

Variable	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Calidad de Vida Laboral	45	225	45 - 105	106- 165	166 - 225

Según los estadísticos descriptivos que demuestra la variable calidad de vida laboral a nivel global, se observa que existe una tendencia central (media) de 110,49 con un valor

mínimo de 65 y máximo de 134, por lo tanto se considera que la media de la percepción de calidad de vida laboral se encuentra en un nivel promedio, lo cual implica que la calidad de vida laboral percibida por los colaboradores no es totalmente satisfactoria y que existen elementos que intervienen para que esta no se considere de esta manera (ver tabla 4).

Tabla 4
Descriptivos variable calidad de vida laboral

Variable	Media	Puntuación Mínima	Puntuación Máxima	Desviación Estándar
Calidad de vida laboral	110,49	65	134	16,570

De esta forma, también se consideró pertinente establecer intervalos para cada una de las dimensiones de la escala de calidad de vida laboral, ya que no es pertinente valorar a cada dimensión considerando los 45 ítems cuando cada una de ellas solo es valorada por 15 de ellos para cada una (ver tabla 5).

Tabla 5
Puntajes mínimos, máximos e intervalos de clasificación de las dimensiones de la escala de calidad de vida laboral.

Dimensión	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Apoyo Directivo	15	75	15 -34	35- 54	55 - 75
Demandas del Trabajo	15	75	15 -34	35- 54	55 - 75
Motivación Intrínseca	15	75	15 -34	35- 54	55 - 75

De igual forma se identificaron los estadísticos descriptivos para las dimensiones de la variable calidad de vida laboral, lo cual permite detallar la percepción de la calidad de vida laboral en cada una estas a partir de la media el valor mínimo, el máximo y la desviación estándar como lo indica la tabla 6.

Tabla 6

Descriptivos de las dimensiones de la variable calidad de vida laboral

Dimensión	Media	Puntuación		Desviación
		Mínimo	Máxima	Estándar
Apoyo Directivo	31,71	21	42	4,842
Demandas del Trabajo	41,20	19	50	8,278
Motivación Intrínseca	37,57	18	50	8,548

Según los resultados encontrados la dimensión de calidad de vida laboral que tiene la media más alta es demandas del trabajo, con una puntuación media de 41,20; sin embargo, según los intervalos establecidos anteriormente se establece en un nivel promedio, la dimensión de motivación intrínseca con una media de 37,57 se considera también en un nivel promedio y la dimensión de apoyo directivo con una media de 31,71 se establece en un nivel bajo; en cuanto a los datos de desviación estándar se encuentra que la menor dispersión de los datos se encuentra en la dimensión de apoyo directivo entre 26,868 y 36,552, por otra parte la dimensión que tiene la mayor dispersión en los datos es motivación intrínseca ya que se encuentra entre 29,022 y 46,118. Sin dejar de lado la dimensión de demandas del trabajo la cual no es muy lejana a la dimensión de apoyo directivo ya que la desviación estándar se presenta en un 8,278 lo cual permite establecer que los datos de esta se concentren entre 32, 922 y 49, 478.

Cambio organizacional

La recolección de la información se realizó a partir del cuestionario de adaptación al cambio organizacional el cual contiene cuatro dimensiones cada una con diferente número de ítems que las valoran a) Preparación para el cambio con 8 ítems b) asimilación al cambio organizacional con 9 ítems c) aceptación del cambio con 11 ítems y d) compromiso con el

cambio con 10 ítems. Este cuestionario tiene una puntuación mínima de 152 puntos y máxima de 38 puntos, sin embargo para mayor claridad de los resultados se ha establecido intervalos de igual tamaño desde el puntaje mínimo hasta el máximo de la siguiente manera ver (tabla 7).

Tabla 7

Puntajes mínimos, máximos e intervalos de clasificación de la escala global de cambio organizacional

Variable	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Cambio Organizacional	152	38	38 - 76	77- 114	115 - 152

Según los estadísticos descriptivos obtenidos de la variable cambio organizacional a nivel global se observa una tendencia central de 107,71 con un valor mínimo de 51 y máximo de 146, por lo tanto se considera que la media del cambio organizacional se encuentra en un nivel promedio, lo cual implica esta variable no está siendo percibida de forma adecuada por los colaboradores del Instituto Colombiana de Bienestar Familiar Regional Nariño (ver tabla 8).

Tabla 8

Descriptivos de la variable cambio organizacional a nivel global

Variable	Media	Puntuación Mínima	Puntuación Máxima	Desviación Estándar
Cambio Organizacional	107,71	51	146	26, 898

De igual manera es preciso observar el comportamiento de las dimensiones de esta variable, sin embargo para tal propósito es preciso establecer intervalos de valoración (ver tabla 9), ya que las cuatro dimensiones que conforman la variable cambio organizacional

son valoradas por diferente número de ítems lo cual permite que la evaluación de estas dimensiones sea diferente.

Tabla 9

Puntajes mínimos, máximos e intervalos de clasificación de las dimensiones de la variable cambio organizacional

Dimensión	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Preparación para el Cambio	8	32	8- 15	16- 23	24 -32
Asimilación para el Cambio	8	72	8 - 29	30- 51	52 -72
Aceptación al Cambio	8	88	8 -34	35- 61	62- 88
Compromiso con el Cambio	8	80	8- 32	33 – 56	57 - 80

De la misma manera se identificaron los estadísticos descriptivos para las dimensiones de la variable cambio organizacional, lo cual permite detallar la percepción de cambio organizacional en cada una de las dimensiones a partir de la media el valor mínimo, el máximo y la desviación estándar como lo indica la tabla 10.

Tabla 10

Descriptivos de las dimensiones de la variable cambio organizacional

Dimensión	Media	Puntuación Mínimo	Puntuación Máxima	Desviación Estándar
Preparación para el Cambio	20,23	11	27	3,828
Asimilación para el Cambio	25,89	12	36	6,646
Aceptación al Cambio	32,17	11	44	9,727
Compromiso con el Cambio	29,43	10	40	9,586

el Cambio

A partir de los resultados obtenidos la dimensión aceptación al cambio tiene la media más alta con un 32,17, sin embargo según los intervalos establecidos anteriormente se establece en un nivel bajo, la dimensión compromiso con el cambio presenta una media de 29,43 estableciendo según su intervalo de valoración se ubica en un nivel bajo, la dimensión asimilación para el cambio presenta una media de 25,89 que indica un nivel bajo y por último la dimensión de preparación para el cambio con una media de 20,23 es considerada como la dimensión con la media más baja, esta se establece en un nivel bajo lo cual indica que la dimensión aceptación al cambio es mejor percibida que las tres variables restantes. Frente a los datos de desviación estándar se encuentra que la menor dispersión de los datos se encuentra en la dimensión preparación para el cambio la cual está entre 16,402 y 24,058, siguiendo en esta línea la dimensión asimilación al cambio con una desviación estándar 6,646 se encuentra entre 19,244 y 32,536. La dimensión de compromiso con el cambio con una desviación estándar de 9,586 se encuentra entre 19,844 y 39,019, por último se encuentra la dimensión aceptación al cambio presenta la media más baja con una desviación estándar de 9,727, centrándose esta entre 22,443 y 39,016.

Análisis Correlacional

Prueba de Normalidad de Datos

Con el fin de llevar a cabo el análisis de la información para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación, es necesario conocer la prueba estadística adecuada para el manejo de la información y así determinar o no la relación entre las variables. Si partimos del supuesto que se trabaja con variables categóricas, se hace referencia al uso de una prueba no paramétrica como lo sería el índice de correlación de Spearman, pero para dar un mejor control de los resultados, es pertinente determinar la normalidad de datos y así establecer que si los datos presentan distribución normal se utiliza el índice de correlación de Pearson, por otro lado, si estos no presentan distribución normal, se utiliza el otro índice.

Para determinar la distribución de los datos fue necesario plantear las siguientes hipótesis de acuerdo a cada variable a estudiar:

H₀: los datos de la variable calidad de vida laboral NO presentan una distribución normal

H₁: los datos de la variable calidad de vida laboral presentan una distribución normal

H₀: los datos de la variable cambio organizacional NO presentan una distribución normal

H₁: los datos de la variable cambio organizacional presentan una distribución normal

La regla de decisión para determinar la normalidad en los datos es:

Si p valor es < 0.05 se acepta la H₀

Si p valor es > 0.05 se rechaza la H₀; y se acepta la hipótesis del investigador, en este caso que existe normalidad en los datos.

De esta manera una vez obtenidas las puntuaciones directas de las variables cambio organizacional (CO) y calidad de vida laboral (CVL) se procedió a determinar la normalidad de la distribución de los datos por medio del estadístico Kolmogorov – Smirnov, adecuado para variables categóricas, de tipo ordinal como se presentan en la investigación; demostrando que las variables presentan una distribución normal, en donde se evidencia que el P valor > 0.05 lo cual nos permite rechazar las H₀ en las dos variables e indica una distribución normal en los dos casos (ver tabla 11).

Tabla 11

Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov

	Estadístico	Sig (bilateral)
	Kolmogorov – Smirnov	
Calidad de vida laboral	,687	1,211
Cambio organizacional	,733	,106

Correlación entre variables

De acuerdo a la tabla anterior, los datos presentan una distribución normal, y de esta manera se determina trabajar el análisis correlacional de las variables con el coeficiente de correlación de Pearson. Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas en la investigación:

$H_1 = \text{Si } r_{xy} > 0$; entonces, existe relación positiva entre la variable cambio organizacional frente a la variable calidad de vida laboral,

$H_2 = \text{Si } r_{xy} < 0$; entonces, existe relación negativa entre la variable cambio organizacional frente a la variable calidad de vida laboral

$H_0 = \text{Si } r_{xy} = 0$; entonces no existe relación entre las variables del estudio.

Con respecto a lo anterior, los resultados al establecer la relación entre las variables de estudio se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 12

Correlación entre variables Calidad de Vida Laboral y Cambio Organizacional

		Cambio organizacional
Calidad de vida laboral	R de Pearson	0 .145
	Sig.	0 .407
	N	35

Según los datos de la tabla 12, al establecer la relación entre las variables calidad de vida laboral y cambio organizacional se obtiene un valor de 0.145, con un p valor de 0.407, teniendo en cuenta que el valor esperado para una correlación significativa es menor a 0,05, lo que indica que no existe una relación significativa entre las dos variables. Y de acuerdo a los datos, no es posible aceptar la hipótesis de trabajo H_1 , en tanto el valor no es significativo.

Tabla 13

Correlación entre dimensiones de las variables calidad de vida laboral y cambio organizacional

Variables		Preparación para el cambio	Asimilación al cambio	Aceptación al cambio	Compromiso con el cambio
Apoyo directivo	R de Pearson Sig.	0,107 0 ,542	0,101 ,562	0,295 ,086	0,204 ,241
Demandas del trabajo	R de Pearson Sig.	-0,262 ,128	0,106 ,543	0,153 ,380	0,212 ,222
Motivación intrínseca	R de Pearson Sig.	-0,085 ,627	0,051 ,769	0,027 ,876	0,084 ,632

La tabla 13, muestra el resultado al aplicar el estadístico de Pearson con el fin de establecer la relación entre las dimensiones de las variables CVL y CO, encontrando que no existe relación significativa entre ninguna de las dimensiones, en tanto p valor fue mayor a 0,05 en todos los casos.

Lo anterior nos lleva a inferir que existe independencia entre las variables calidad de vida laboral y cambio organizacional y de igual manera entre sus dimensiones.

DISCUSION

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación existente entre cambio organizacional y calidad de vida laboral en servidores públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Regional Nariño, para lo cual se estableció la relación entre las variables y sus dimensiones. De esta forma se amplió en primer lugar el análisis descriptivo de cada variable y posteriormente su correlación.

Con respecto a la variable calidad de vida laboral, se encontró que los valores permiten describir que los colaboradores perciben esta variable en un nivel medio, teniendo en cuenta que la calidad de vida laboral incluye variables objetivas y subjetivas se evidencia que situaciones como falta de tiempo libre, alta carga mental en el trabajo y pocas

oportunidades para ascender de cargo pueden influir en la percepción de esta, tal como lo afirman Segurado y Agullo (2002) en donde exponen que la calidad de vida laboral está afectada no sólo por factores intrínsecos, sino por situaciones que se presentan a nivel externo al contexto laboral, tales como la familia, los amigos, la red de contactos, el ocio y el tiempo libre.

La dimensión, demandas del trabajo según la conceptualización de Cabezas (1998 citado en Grimaldo, 2010), hace referencia a la percepción de las demandas del puesto de trabajo como cantidad de trabajo, conflictos laborales, responsabilidades y falta de tiempo libre. En la presente investigación obtuvo la media más alta, sin embargo en los intervalos determinados para la valoración de esta variable se ubica en un nivel medio con respecto a las otras dimensiones de calidad de vida laboral; lo anterior se puede relacionar con el manejo que los colaboradores dan a la carga mental de trabajo, que es descrita por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, (1999) como el procesamiento de información del contexto desde conocimientos previos, actividades que impliquen memoria, razonamiento y búsqueda de soluciones, evidenciando un adecuado manejo por parte de los colaboradores expresado a partir de sus verbalizaciones en donde afirman “que el trabajo es manejable en la jornada laboral, que existen días pico en los cuales se intensifica, pero así mismo hay situaciones en las que la carga de trabajo puede disminuir”, evidenciando el manejo de la carga laboral, el tiempo y las condiciones de este, revelando un apropiado uso de las condiciones expuestas por esta variable (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 1999).

Por otra parte, desde la teoría de Rubiano, Gómez y Londoño (2009) la motivación se da a partir de la voluntad de realizar grandes esfuerzos que aporten a las metas organizacionales, determinadas por la satisfacción de necesidades individuales. En esta investigación se encontró la dimensión de motivación intrínseca en un nivel promedio, lo cual indica que existe un adecuado nivel de satisfacción intrínseca, que puede proceder de la familia, de las experiencias en el lugar de trabajo y de la satisfacción de su desarrollo en el contexto laboral (Cabezas, 1998 citado en Grimaldo, 2010), sin embargo existen situaciones que impiden que esta variable sea considerada en su totalidad, como escasa retroalimentación del trabajo (situación expresada por los trabajadores), que puede influir en el mejoramiento en su desarrollo laboral, tal como lo afirma Castillo (2006, citado por

Rodríguez, 2013) quien describe que el seguimiento del desempeño laboral tomado como una herramienta de retroalimentación del trabajo estimula al continuo mejoramiento tanto organizacional como personal.

Por otra, parte la dimensión apoyo directivo que para esta investigación se retoma con la definición de Grimaldo (2010) como la posibilidad de expresarse emocionalmente frente al trabajo, aspectos como satisfacción con el sueldo, retroalimentación del trabajo, oportunidades de promoción y toma de decisiones, puntúa en un nivel bajo. Lo anterior podría explicar la posición de algunos trabajadores que evitan expresarse emocionalmente de su trabajo, ya que no es aceptado en su ámbito laboral y según ellos se presta para problemas influyendo en el ambiente laboral de forma negativa, sin embargo el hecho de no expresarse emocionalmente según Moreno, Galvis, Rodríguez y Garrosa (2010) presupone un riesgo para la salud tanto física como mental, en donde el excesivo control de emociones negativas se asocia a síntomas de enfermedades cardiovasculares e incluso estados de ansiedad.

Además referente a las oportunidades de promoción a las que hace alusión esta variable se hace evidente la inadecuada percepción frente a estas ya que se presentan en menor medida, por ser una institución pública que está regulada por la comisión nacional del servicio civil, la cual a través de convocatorias ocupa los puestos que permitirían ascenso, evidencian vacíos en el manejo de esta variable, sin embargo Martínez (2010), argumenta que por el contrario en este tipo de convocatorias priman intereses políticos y clientelistas que la opción del ganador del concurso, de todas maneras de una u otra forma estos cargos en los cuales se puede escalar son ocupados y no existe posibilidad de ascenso.

Por otra parte la variable de cambio organizacional al igual que CVL se encuentra en un nivel promedio, en donde la percepción de los sujetos de estudio involucra situaciones de cambio en su entorno como una circunstancia recurrente, lo cual implica que la situación del cambio esta asimilada dentro de la cultura organizacional tal como lo puede corroborar Martínez-Tur, Peiró, Moliner y Potocnik (2010) quienes afirman que si en una organización se presenta rutinas de cambio interno de forma repetitiva estas llegan a convertirse en rutinas de modificación, que implica la cristalización del cambio, adquiriendo tradición y generando que las transformaciones fuesen fáciles de predecir. De esta forma las organizaciones se adaptan a los cambios manteniendo simultáneamente la

estabilidad a través del tiempo, permitiendo abordar cambios similares en el futuro, asimilando estas transformaciones como normas desde la cultura de la organización para hacer frente a las necesidades y requerimientos de un contexto externo.

Por otra parte las dimensiones de cambio organizacional se mantuvieron en un nivel bajo, sin embargo dentro de esta categoría la dimensión aceptación al cambio se establece con la media más alta entre las dimensiones de la variable cambio organizacional, lo cual se corrobora a partir de la teoría de cambio institucional, donde el cambio se hace posible a través de acciones previas, congruentes y reforzantes a la cultura organizacional existente, favoreciendo en la institucionalización de los procesos de transformación, convirtiéndolos en procesos acumulativos, predecibles y concurrentes (Martínez-Tur et al., 2010).

Referente a la dimensión preparación para el cambio se observa también en una media baja, lo cual puede explicarse con la poca información que los colaboradores afirman haber recibido ante los diferentes cambios implementados, ya que se han realizado en un tiempo prolongado y ha sido por diferentes etapas, respondiendo a un proceso reactivo de cambio que se mantiene en un curso fijo, solucionando dificultades que se presentan en el transcurso del cambio, considerando la planificación de actuaciones y evidenciando la percepción de cambio como poco o nada amenazador a la situación actual de la organización (Quirant y Ortega, 2006)

La dimensión asimilación al cambio organizacional presenta una media baja, es decir que manejando la definición del Departamento Administrativo de la Función Pública, Republica de Colombia, (2004), existe bajo nivel de apropiación, referente a las responsabilidades, funciones y la percepción del trabajador ante el cambio generado, lo cual puede provocar una falsa expectativa de solución de problemáticas permaneciendo en *status quo* e incluso el hecho de negar que se está presentando el cambio (Quirant y Ortega, 2006), situación que se hace evidente en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Regional Nariño en donde se encuentra cristalizado el proceso de cambio y no se percibe como una fase de transformación sino por el contrario como una variable continua en dicho contexto.

Por ultimo esta los compromisos ante el cambio organizacional, que hace referencia a la actitud del colaborador para lograr que los cambios se instauren en la cultura de la organización (Departamento Administrativo de la Función Pública, Republica de

Colombia, 2004), sin embargo en la presente investigación esta se encuentra en un nivel bajo como la mayoría de dimensiones de la variable, evidenciando en la percepción de los colaboradores una situación de dificultad en la apropiación de las nuevas situaciones de cambio, lo cual puede demostrar diferentes formas de resistencia. En primer lugar la resistencia lógica que según Quirant y Ortega (2006) se presenta a partir del ajuste al cambio enfrentando las diferentes formas de funcionamiento, el tiempo y el esfuerzo que este implica.

También la resistencia psicológica en donde se presenta mediante los sentimientos de miedo e incertidumbre o sentimiento de amenaza ante el nuevo cambio y la resistencia sociológica se presenta cuando los sentimientos individuales de algunas personas se agrupan expresando la percepción colectiva ante la situación de transformación, sin embargo esta podría imposibilitar la instauración de las transformaciones en la organización (Quirant y Ortega, 2006).

Con base a lo anterior y a partir del análisis estadístico realizado se puede observar que no se encontró relación entre las dimensiones de las variables de estudio, presentando valores que son poco significativos $P > 0,05$. A pesar que las variables de estudio no se han relacionado como tal se puede encontrar diferentes publicaciones que trabajan con algunas de las dimensiones de estas variables.

Tal es el caso de la investigación de García Gómez y Londoño (2009), en la cual se relaciona las dimensiones de motivación y resistencia al cambio. En esta se observa como existe una relación significativa, entre las dos variables encontrando que el cambio en la organización genera que los sujetos presenten reacciones como frustración por la pérdida de vínculos afectivos, ya que al aumentar sus funciones y no compartirlos con otros genera que se desempeñe individualmente con el objetivo de alcanzar sus metas, haciendo que los vínculos de afiliación sean menos fuertes, influyendo claramente en motivación ya que afecta en la percepción de satisfacción y apoyo laboral, centrándose en el desempeño individual.

Así mismo en la investigación de Medina (1999, citado en García Gómez y Londoño, 2009) se evidencia como factores como antigüedad, nivel de educación, tiempo de permanencia en la institución generan resistencia al cambio, además de encontrarlo directamente relacionado con la motivación, aspectos que se hacen evidentes en las

características de los sujetos de estudio del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Nariño, que podrían afectar en la percepción de cambio que se encuentra como una situación cotidiana del contexto laboral .

Por otra parte se podría decir que el manejo de la información en el proceso de cambio, puede generar en los colaboradores una mejor percepción de apoyo directivo ya que implica comunicación abierta de los trabajadores hacia los directivos de la organización, permitiendo establecer el cambio en un sentir común y de construcción continua, convirtiéndose en agentes de cambio, negociando los efectos de este y evidenciando el continuo fortalecimiento y aporte de los colaboradores a esta transformación (Quirant y Ortega, 2006).

Es de gran importancia reconocer que al presentarse etapas de innovación las demandas que el trabajo podrían generar en el colaborador son mayores, pues cuesta adaptarse a funciones o políticas nuevas, tal como lo afirman (Quirant y Ortega, 2006), quienes argumentan que en un principio podría existir resentimientos e incluso miedos ya que la nueva forma de trabajo podría traer consigo aumento de órdenes y controles en este.

Sin embargo Quirant y Ortega (2006) afirman que al construir estos procesos con los trabajadores genera en ellos, sentimientos de apropiación partiendo con agentes de cambio y líderes positivos que dicho proceso se establezca rápidamente en la cultura organizacional, motivando al colaborador a compartir su opinión, sus conocimientos, recibiendo una retroalimentación de su aporte e identificando las necesidades tanto del trabajador como de la organización en general, mostrándolo como agente activo de cambio.

Considerando lo anterior y a partir del análisis estadístico aplicado con el coeficiente de correlación de Pearson, se observó que las variables calidad de vida laboral y cambio organizacional no se relacionan, ya que se encontró un R de Pearson de 0,124 con un *P valor* > 0,05 demostrando la ausencia de significancia en la relación, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Las variables de CVL y CO han sido ampliamente estudiadas, sin embargo pocas investigaciones han establecido relación entre ellas encontrando diferentes variables de asociación y dimensiones derivadas, por lo que cabe resaltar que no es necesario que sea evidente el cambio organizacional, ya que este se da a partir de la identificación de necesidades y la opción de mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores.

La investigación de Duran (2010) en la que se relaciona la variable estrés con calidad de vida laboral, concluye en que se deberían establecer programas de salud ocupacional, que generen seguridad, higiene industrial de los colaboradores, procurando por la mejoría de las condiciones laborales, manteniendo el bienestar psicológico y físico de estos; instancias a las que se llega a través de la identificación de necesidades y el cambio de procesos dentro de la organización.

Por otro lado el estudio de Arias y Gonzales (2008) encontró que los trabajadores de las instituciones públicas perciben agotamiento, despersonalización, carencia de logros, bajos niveles de satisfacción en el trabajo y menos compromisos frente a la organización, efectos que no se evidencian en trabajadores de organizaciones privadas quienes manifiestan satisfacción laboral alta, por lo cual se hace necesario implementar estrategias para disminuir los efectos del trabajo en ellos. Dicha investigación nos permite evidenciar factores de riesgo de profesionales en organizaciones públicas, situación que a los colaboradores del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Nariño, les podría corresponder ya que se ven expuestos a tales eventos como desgaste emocional y alto manejo de estrés.

La investigación del Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia (2004) articula las dos variables, en donde se pretende valorar la calidad de vida laboral a través de variables como cultura, clima y cambio organizacional para mejorar el contexto de trabajo y por ende la calidad de vida laboral. En la presente investigación se hizo uso de uno de los instrumentos, correspondiente para la valoración de la variable de cambio organizacional, denominado instrumento de adaptación de cambio organizacional, en el cual se reflejó una percepción de cambio asimilada que como lo afirman Martínez-Tur et al., (2010) es una situación de cambio cristalizada que se estableció como rutina, de esta manera se puede decir que su influencia en la percepción de la calidad de vida laboral es mínima ya que considerada como una situación cotidiana.

De igual forma se podría deducir que los procesos de cambio organizacional por su naturaleza de modificar y mejorar procesos influye en la calidad de vida laboral de sus colaboradores, ya que además de la modificación estructural, funcional y tecnológica (aspectos objetivos), interviene en la cultura organizacional, clima organizacional y políticas institucionales, que se dirigen hacia una óptica subjetiva, afectando la percepción

del colaborador dentro del ámbito laboral (Silva, 2006). Es por esto que a pesar de no evidenciar investigaciones que relacionen de forma directa estas dos variables, todo proceso de modificación en este contexto involucra cambios desde la percepción, comportamiento y rendimiento del trabajador ya que en dichos procesos es necesario trabajar desde la conducta del colaborador, haciendo posibles procesos como preparación, asimilación, aceptación y compromiso con el cambio logrando instaurarlo dentro de la organización Quirant y Ortega (2006).

Sin embargo para enfrentar transformaciones es importante la percepción del sujeto en los etapas de cambio, ya que se requiere de madurez y disposición para enfrentarlo, procurando un proceso de acompañamiento, de desarrollo individual permitiendo fortalecer habilidades, y aprendizajes significativos en los colaboradores, ya que se considera un proceso que se debe dar de adentro hacia afuera que implica la transformación individual, hacia la colectiva, de esta forma se puede intervenir en la calidad de vida laboral, además del clima organizacional.

CONCLUSIONES

A partir de lo encontrado en esta investigación se puede concluir lo siguiente:

La presente investigación proporcionó una visión general de la percepción de la calidad de vida laboral ante las situaciones de cambio organizacional continuas, que se evidencian en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Regional Nariño, sin embargo características como cargo, tiempo de vinculación y edad generan efectos diferentes en este contexto laboral, evidenciado en la valoración de la variable CVL.

La percepción de la calidad de vida laboral de los colaboradores del ICBF permite identificar insatisfacción en la realización de la labor, ya que se dificulta la expresión de emociones del trabajador hacia la organización, e incluso se hace evidente la carencia que existe ante la retroalimentación del trabajo y el desarrollo laboral.

Por otra parte se hace evidente que los cambios registrados a lo largo de cinco años y que actualmente se siguen presentando, han generado una cristalización del cambio, lo cual implica la asimilación de este como una situación permanente, que genera un status quo dentro de la dinámica organizacional, de tal forma que los funcionarios de esta institución no valoran las situaciones de cambio como un factor que pueda influir en la percepción de calidad de vida laboral ya sea positivo o negativo, lo que quedó demostrado

en la inexistente relación entre las variables de estudio por tal razón se acepta la hipótesis nula.

Una posible explicación ante la ausencia de relación sea la adecuación que el cambio ha tenido en la cultura organizacional de la institución, por lo cual no se percibe como una situación atípica, si no llevadera, evidenciando que no influye en la calidad de vida laboral, ya que el hecho de que este proceso se haya dado es una intervención en la CVL, además muchos estudios reconocen que el cambio es un arduo camino que se construye en interacción con los trabajadores de forma continua y enfrentando las diferentes fases que este implica como negación, preparación, adecuación, resistencia, aceptación y seguimiento del cambio.

La ausencia de relación puede presentarse por las características de la población de estudio, tales como ser una institución pública, la contratación constante y el clima y cultura organizacional de la misma.

La población con la que se realizó el estudio, podría ser un factor limitante, ya que el número es reducido y los sujetos cuentan con condiciones particulares.

A pesar que en esta investigación no se encontró relación entre las dimensiones de las variables, muchos estudios indican relación entre algunas de estas.

A partir de los resultados se hace evidente la dinámica y cultura del ICBF, Regional Nariño, que podría haber intervenido en los resultados generados. En la institución se realizara la socialización de los resultados, permitiendo establecer estrategias de intervención en los colaboradores del ICBF, Regional, Nariño.

RECOMENDACIONES

Es de gran importancia tener en cuenta que la población de estudio no es de gran tamaño, lo cual no permite generalizar los resultados, recomendando ampliar la investigación a un grupo poblacional más amplio para identificar el comportamiento de estas variables en este contexto laboral.

Aplicar este estudio en una organización privada ya que algunas investigaciones indican que la percepción de calidad de vida laboral ante otras variables tiene un impacto menos negativo, por lo cual sería interesante estudiar el comportamiento de estas variables en este tipo de entornos laborales.

La investigación de la variable calidad de vida laboral permitiendo ampliar el referente regional y nacional de la medición de esta variable, que implicaría identificar los el comportamiento de los trabajadores ante situaciones particulares.

Se invita a la investigación de la variable cambio organizacional ya que está en el contexto regional no se ha estudiado con amplitud, generando mayores aportes a la conceptualización de esta variable en un medio que está en constante desarrollo y que podría tener implicaciones en la percepción del trabajador y de la sociedad misma.

Por ultimo fomentar el uso de la herramienta creada para evaluar calidad de vida laboral, en otros contextos y con diferente población.

REFERENCIAS

- Aguilar, M. Pereyra, L. Alcazar, R. (2010). Clima, cultura y cambio organizacional. Recuperado el 26 de marzo del 2013, de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger1/climcultcamborg.ht>
- Arias, F y Gonzales, M. (2008) Agotamiento profesional (Burnout) y calidad de vida laboral en personal de instituciones de educativas de los sectores público y privado. Recuperado el junio 12 de 2014 de <http://www.factorpsicosociales.com/segundoforo/simposio/ortiz-arias.pdf>
- Bravo, A. Cadena, C & Gómez, J. (2012). Actitudes de los colaboradores frente a los cambios organizacionales generados por la nueva dirección en la Cámara de Comercio. Tesis de pregrado no publicada, Universidad Mariana, Nariño, Colombia.
- Camacaro, P. (2010). Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo. Recuperado 26 de marzo del 2013, de <http://www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm>
- Código Deontológico. (2006). Ley 1090. Que reglamenta el ejercicio de la profesión de la psicología.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. República de Colombia. (2004). La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: instrumentos para su gestión. Recuperado el 13 de marzo de 2013, de <http://mecicalidad.dafp.gov.co/documentacion/Componente%20Ambiente%20de%20Control/InstrumentosdeGestionparalaCalidaddeVidaLaboral.pdf>
- Duran, M (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Recuperado el 15 de julio de 2014 de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan044031.pdf>
- Gamarra, M y Ros Mar, R. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral. Recuperado el 20 de febrero de 2013, de http://www.unizar.es/centros/eues/html/archivos/temporales/28_AIS/AIS28_01.pdf
- García, M. Gómez, P y Londoño, O (2009). Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá.

- Redalyc, Vol 5 No 1. Recuperado el 20 de junio de 2013 de <http://www.redalyc.org/pdf/679/67916259012.pdf>
- Garrido, J. Uribe, A y Blanch, J. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. Recuperado el 20 de marzo de 2013 de http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/files/23_7745_v14n2-art2.pdf
- Gómez, C. (2009). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa la calidad de vida percibida en organizaciones Colombianas desde la teoría de respuesta al ítem. Recuperado el 19 de febrero de 2013, de <http://revistas.usbbog.edu.co/index.php/Psychologia/article/download/200/174>
- Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburra. Redalyc, 18, 24, 225 – 236. Recuperado el 26 de marzo de 2013, de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=151316944005>
- Gonzales, R. Hidalgo, G. Salazar, J y Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo. “CVT- Gosahilo”. Recuperado el 14 de marzo del 2013, de <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/36/pagina332.pdf>
- Grimaldo, M. (2010). Calidad de vida profesional en estudiantes de ciencias de la salud. Recuperado el 23 de marzo de 2013 de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a03.pdf
- Guanjinoy, D. (2012). Calidad de vida laboral en colaboradores de la Institución Educativa Municipal Ciudad de Pasto. Tesis de pregrado no publicada, Universidad Mariana, Nariño, Colombia.
- Gutiérrez, M y Piedrahita, C. (2005). El cambio organizacional y la experiencia emocional de las personas. Recuperado el 13 de marzo del 2013, de <http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/260/1/CambioOrganizacionalExperienciaEmocionalPersonas.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill. México.
- Martinez, E (2010). La carrera administrativa en Colombia 70 años de ficción. Opinión jurídica Vol 9 n 18. Recuperado el 23 de mayo de 2014 de <http://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/116>

Martínez-Tur, Peiró, Moliner y Potocnik (2010). Calidad de servicio y calidad de vida: el “survey feedback” como metodología de cambio organizacional. Recuperado el 13 de junio de 2014 de https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CCkQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.feaps.org%2Farchivo%2Fcentro-documental%2Fdoc_download%2F373-calidad-de-servicio-y-calidad-de-vida-el-qsurvey-feedbackq-como-estrategia-de-cambio.

Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España. (1999). Carga mental de trabajo: factores. Recuperado el 15 de Junio de 2014 de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_544.pdf

Moreno, Galvis, Rodríguez y Garrosa (2010). Emociones y salud en el trabajo: Análisis del constructo trabajo emocional” y propuesta de evaluación. Redalyc Vol 42, 1. Recuperado el 20 de junio de 2014 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80515880006>

Moyano, E. (2011). Tópicos de investigación actuales en calidad de vida laboral. Recuperado el 26 de marzo del 2013, de http://psicologia.utralca.cl/picvas/docs/Topicos_de_investigacion_en_CVL.pdf

Quirant, A y Ortega, A. (2006). Cambio organizacional la importancia del factor humano para lograr el éxito del proceso de cambio. Revista de Empresa. N0 18. Recuperado el 11 de julio del 2014 de <file:///G:/CARPETA/CATALINA/DOCUMENTOS%20%20TESIS%20CATALINA/docuemntos%20discusion/cambio%20organizacional.pdf>.

Rabelo, E. Ross, M.&Torres Da Paz, M. (2004). Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional. Redalyc, 20, 1, 9 – 30. Recuperado el 4 de marzo del 2013, de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317996002.pdf>

Rodríguez, G & Fernández, M. (sf). La gestión por proyectos y cambio organizacional. Recuperado el 24 de marzo del 2013 de <http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/rvc/v5n5/v5n5a03.pdf>

- Rodríguez, R. (2013). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en servidores públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Nariño. Tesis de pregrado no publicada, Universidad de Nariño, Nariño, Colombia.
- Rubiano, M. Rojas, M y Díaz, S. (2011). Relación entre cambio organizacional y actitud al cambio en colaboradores de una empresa de Bogotá. *Diversitas*, 7, No 1, 125- 142. Recuperado el 13 de marzo del 2013 de http://www.usta.edu.co/otraspaginas/diversitas/doc_pdf/diversitas_11/vol.7no.1/articulo_8.pdf
- Rubiano, M. Gómez, G y Londoño, O. (2009). Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa en Bogotá del sector público, Colombia. *Redalyc*, 5, No 1, 141- 159. Recuperado el 24 de mayo del 2013 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67916259012>
- Segurado, A y Agullo, E. (2002). Calidad de vida laboral hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14, 828- 836. Recuperado el 20 de febrero del 2013, de <http://www.unioviedo.es/reunido/index.php/PST/article/download/7926/7790>
- Silva, M. (2006). Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional. Recuperado el 4 de marzo del 2013, de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42743/1/MDS_TESIS.pdf

Anexo 1

ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Instrucciones de aplicación:

El objetivo de esta escala es valorar la calidad de vida laboral en funcionarios de carrera administrativa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Nariño, que tengan una vinculación igual o mayor a cinco años; la aplicación de esta escala permitirá brindar conocer la percepción de calidad de vida laboral de cada uno de las funcionarios participantes.

Esta información será utilizada exclusivamente con fines académicos para el desarrollo del trabajo final de grado “Cambio Organizacional y Calidad de Vida Laboral en Servidores Públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Nariño”

Es indispensable que usted responda a todas las preguntas, lea con detenimiento y conteste con una X a una de las siguientes afirmaciones según sea su respuesta: Totalmente de acuerdo (TD), De acuerdo (D), Indiferente (I), Desacuerdo (DE) y Totalmente Desacuerdo (TDE). Si tiene dudas respecto a un ítem, solicite mayor explicación al responsable de la aplicación.

Recuerde que la opción de respuesta que usted elija no es adecuada o inadecuada lo importante es que reflejen su opinión.

Cargo: _____ Tiempo de vinculación: _____ (años)

Género: M ____ F ____ Edad: _____

N	PREGUNTAS	TD	D	I	DE	TDE
0						
1	En mi trabajo asumo muchas responsabilidades.					
2	Tengo dificultades con mis compañeros de trabajo.					
3	Es adecuada la cantidad de trabajo que se me asigno.					
4	Frecuentemente tengo discusiones con mis					

	compañeros de trabajo.					
5	Debido a mi carga laboral mi tiempo libre se ha disminuido.					
6	Debo llevar trabajo a casa para terminar con mis deberes laborales.					
7	Comparto menos tiempo con mi familia por causa de mi carga laboral.					
8	En ocasiones evito conversaciones con mis compañeros de trabajo.					
9	Me siento capaz de afrontar las responsabilidades de mi cargo					
10	La relación con mis compañeros de trabajo es positiva					
11	En mi trabajo recibo apoyo por parte de mis compañeros.					
12	Mi familia está de acuerdo con mi trabajo.					
13	Me siento satisfecho laboralmente.					
14	Me siento satisfecho laboralmente con los logros que he alcanzado.					
15	Me encuentro a gusto con mi trabajo.					
16	Encuentro apoyo por parte de mis compañeros de trabajo, frente a las decisiones que tomo.					
17	Mis compañeros aportan positivamente a mi crecimiento personal.					
18	Mi familia sabe que me siento satisfecho con mi trabajo.					
19	Comparto mis logros laborales con mi familia.					
20	Mi trabajo me permite compartir con mis compañeros de trabajo.					
21	Recibo retroalimentación de mi trabajo.					
22	Tengo autonomía para tomar decisiones en mi					

	cargo laboral.					
25	Tengo la oportunidad de expresar a mis compañeros lo que pienso acerca de mi trabajo.					
24	Dentro de la organización en la que trabajo existe posibilidades de promoción.					
25	Mis jefes me dan a conocer lo que piensan de mi trabajo.					
26	Tengo autonomía de tomar decisiones en mi trabajo.					
27	En la empresa en la que trabajo puedo ascender de cargo.					
28	Mis superiores me dicen constantemente sus opiniones acerca de mi trabajo					
29	Puedo expresarme libremente en mi trabajo.					
30	Mis opiniones son tomadas en cuenta.					

Gracias por su colaboración.....

Anexo 2

Cuestionario de Adaptación al Cambio Organizacional

Departamento Administrativo de la Función Pública, Republica de Colombia (2004).

Este instrumento evaluara el cambio organizacional del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Nariño, el cual permitirá medir cual es la percepción de los servidores públicos de planta de carrera administrativa frente a los diferentes cambios que se han generado en la organización en los 5 años anteriores con respecto a cambios de dirección, continuo contratación de personal, cambios estructurales y funcionales al interior de esta.

A continuación se presenta el instrumento de adaptación al cambio organizacional, el cual se debe responder de acuerdo con los siguientes criterios; Totalmente de Acuerdo (TA), de Acuerdo (A), en Desacuerdo (D), y Totalmente en Desacuerdo (TD).

	PREGUNTAS	TD	D	A	TA
1	La entidad difundió los motivos y propósitos que orientaron el proceso de cambio.				
2	La entidad suministró oportunamente información sobre la marcha del proceso de cambio.				
3	La entidad realizó actividades que permitieran ambientar el proceso de cambio.				
4	Tuve oportunidad de opinar sobre aspectos relacionados con el proceso de cambio.				
5	Aporté sugerencias para identificar posibilidades de cambio en la organización.				
6	La entidad emprendió oportunamente las acciones contempladas en el plan de protección social.				
7	La entidad brindó la orientación necesaria para asumir las responsabilidades asignadas a los cargos.				
8	Soy consciente de que la situación de cambio es permanente y afecta mi vida laboral y personal.				
9	Entiendo las responsabilidades que me han asignado como				

	producto del proceso de cambio organizacional.				
10	Me siento satisfecho con las responsabilidades asignadas.				
11	Tengo las capacidades para abordar las responsabilidades asignadas.				
12	Tengo la suficiente motivación para abordar las responsabilidades asignadas.				
13	A partir del proceso de cambio organizacional desarrollo mis actividades de manera más eficiente.				
14	Mi estado de ánimo producto del proceso de cambio no me impide asimilar los cambios implementados en la entidad.				
15	Me siento satisfecho con los cambios generados en la entidad a partir del proceso de cambio.				
16	Percibo en la nueva situación organizacional oportunidades para mi crecimiento laboral y personal.				
17	Los programas de inducción y re inducción brindaron la información suficiente para entender la nueva situación institucional.				
18	Me he adaptado bien a las responsabilidades asignadas a mi cargo.				
19	Las responsabilidades que me han asignado corresponden a mis expectativas.				
20	Aplico mis capacidades en el desarrollo de las responsabilidades asignadas.				
21	Me identifico con las responsabilidades asignadas a mi área de trabajo.				
22	Participó activamente en el logro de las metas de mi área de trabajo.				
23	Comparto las orientaciones de trabajo que con ocasión del proceso de cambio imparte mi jefe o supervisor inmediato.				
24	Comparto las nuevas orientaciones y políticas de la entidad.				

25	Estoy seguro de que los cambios introducidos beneficiarán la gestión de la organización.				
26	He emprendido por iniciativa propia procesos de capacitación para asumir las responsabilidades asignadas a mi cargo.				
27	He contribuido a disminuir las tensiones generadas por el cambio en mi área de trabajo.				
28	Conozco y comparto las prioridades de mi área de trabajo.				
29	Estoy dispuesto a contribuir con propuestas para un mejor cumplimiento de las responsabilidades de mi área de trabajo.				
30	Estoy dispuesto a colaborar con mis compañeros en el logro de las responsabilidades del área de trabajo.				
31	No requiero motivación por parte de otros para el cumplimiento de mis responsabilidades.				
32	Animo a mis compañeros para que asuman positivamente el cambio organizacional.				
33	Busco que el resultado de mi trabajo supere el desempeño esperado.				
34	Mi quehacer diario contribuye al posicionamiento de mi área de trabajo frente a la entidad.				
35	Estoy dispuesto a contribuir para la superación de los obstáculos que se presenten en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas.				
36	Cuando es necesario aplico esfuerzos adicionales para contribuir al logro de los resultados.				
37	Estoy dispuesto a trabajar por el fortalecimiento de la imagen de la organización.				
38	Me intereso por conocer las responsabilidades de otras áreas.				

Anexo 3

Consentimiento Informado

Yo, _____ manifiesto que se me pide participar de forma voluntaria en el estudio investigativo, Cambio Organizacional y Calidad de Vida Laboral en Servidores Públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Nariño.

Declaro, que se me ha informado de que puedo participar libre y voluntaria mente en la investigación, de igual manera puedo retirarme de ésta cuando yo lo decida y que mis respuestas tendrán un carácter confidencial y serán utilizados exclusivamente para cumplir los objetivos del estudio. De igual manera, comprendo que puedo tener conocimiento de los resultados que se produzcan a partir de la presente investigación.

Finalmente, doy fe de que se me ha informado que la realización de presente labor investigativa se regirá a los parámetros establecidos por el código deontológico (ley 1090 de 2006) respetando mi bienestar y dignidad como persona.

Por lo anterior, Si quiero participar en la investigación.

Firma

C.C. _____

Anexo 4


BIENESTAR FAMILIAR

República de Colombia
Departamento Administrativo para la Prosperidad Social
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
CALLE 23 CARRE 3 ESPINA 51 MERCEDES
ICBF - REGIONAL NARIÑO
CALLE AGUIAR 1017 NARIÑO


ESTADO
NACIONAL

52 10000
San Juan de Pasto,

2013 MAY 31 A D 15 004977

Estudiante
Programa de Psicología Universidad de Nariño
DIANA CATALINA BURBANO PAZ
Manzana 3 Casa 33 Barrio Agualongo
Ciudad

Asunto: Solicitud Proyecto de Tesis

En atención a su oficio No. 6094 de Mayo 14 de 2013, me permito informarle que fue aprobada por la Dirección Regional el desarrollo de su Proyecto de tesis de grado, con el fin de determinar la RELACION EXISTENTE ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CAMBIO ORGANIZACIONAL EN SERVIDORES PUBLICOS DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL NARIÑO.

Desde ya le auguramos muchos éxitos en el desarrollo de tan importante proyecto, y que los resultados sean positivos en aras de contribuir al bienestar de los Colaboradores del ICBF - Regional Nariño.

Cordialmente,


HECTOR FABIO QUIROZ ORDÓÑEZ
Director ICBF - Regional Nariño
Proyecto: NARIÑO - Área 1 de Desarrollo

Calle 23 Carre 3 Espina 51 Mercedes
Teléfono: 7309332
Línea gratuita nacional ICBF 01 8000 91 8080
www.icbf.gov.co

