

**Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera
del sector industrial, en Antioquia.**

Lady Johana Zuleta Serna

Noviembre 2019

Universidad EAFIT

**Trabajo de investigación presentado para optar al título de Magister en Desarrollo
Humano Organizacional.**

Asesor, docente

Jonny Javier Orejuela Gómez.

Doctor en Psicología Social del Trabajo

Resumen

Objetivo. Caracterizar la percepción de calidad de vida laboral, en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial, en Antioquia. **Método.** En este estudio se utilizó el método cuantitativo, se trata de un estudio de carácter descriptivo y de carácter transversal. El diseño de la investigación corresponde con un estudio de caso, debido a que se realizó un análisis en profundidad de una única variable que en este caso es la percepción de la calidad de vida en el trabajo de los líderes en un contexto específico que es una empresa manufacturera del sector industrial de Antioquia, a través del cuestionario de CVT GOHISALO (González, Hidalgo, Salazar, Preciado, 2010). **Resultados.** Los datos obtenidos permitieron evidenciar que los líderes en su mayoría manifiestan sentirse satisfechos en todas las dimensiones que componen la percepción de calidad de vida en el trabajo en esta empresa: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre. Adicionalmente, se da claridad sobre los aspectos calificados por los líderes con menores puntajes y que manifiestan algún nivel de inconformidad. **Conclusiones.** El nivel de satisfacción manifestado por los líderes de la empresa, está en los más altos niveles de la encuesta realizada, en todas las dimensiones de calidad de vida en el trabajo. Se propone a la empresa diseñar estrategia para los aspectos de liderazgo, reconocimiento, beneficios y planes de desarrollo que estén alineados con las expectativas y el potencial de los líderes de la organización.

Palabras clave: *Calidad de vida en el trabajo, Calidad de vida laboral, Calidad del empleo*

Tabla de Contenidos

Introducción.....	5
Objetivos.....	7
General.....	7
Específicos.....	7
Marco de referencias conceptuales.....	8
La calidad de vida en el trabajo: una aproximación a su estado del arte.....	8
Calidad de vida en el trabajo: una aproximación a su definición.....	18
Herramientas de medición para la calidad de vida en el trabajo.....	21
Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo.....	22
Método.....	25
Tipo de estudio.....	25
Sujetos.....	26
Instrumentos.....	26
Procedimiento.....	28
Resultados.....	30
Conclusiones.....	51

Referencias.....	55
Anexos.....	58

Lista de tablas

Tabla 1. Información por género.....	31
Tabla 2. Información por edad.....	32
Tabla 3. Información por estado civil.....	32
Tabla 4. Información de tipo de vivienda.....	33
Tabla 5. Información por estrato.....	33
Tabla 6. Información por nivel académico.....	34
Tabla 7. Información por antigüedad en la empresa	35
Tabla 8. Información por tipo de contrato.....	36
Tabla 9. Información por nivel de cargo	36
Tabla 10. Dimensión 1.....	37
Tabla 11. Dimensión 2.....	40
Tabla 12. Dimensión 3.....	41
Tabla 13. Dimensión 4.....	43
Tabla 14. Dimensión 5	46
Tabla 15. Dimensión 6.....	47
Tabla 16. Dimensión 7.....	49

Introducción

Para las personas y para las organizaciones se hace necesario conocer si por medio del trabajo realizado, se suplen las necesidades personales y profesionales, ya que este es un factor determinante del compromiso, desempeño y estabilidad del personal en la empresa, a su vez la empresa aparte de velar para que el negocio sea rentable, también se enfoca en ser responsable socialmente y contribuir por medio de su gestión a que los trabajadores evolucionen y sientan que sus necesidades, están siendo cubiertas a través de la actividad laboral.

Conocer la valoración objetiva y subjetiva de las personas frente al soporte que le brinda la organización, la seguridad, la integración al puesto de trabajo, la satisfacción por el mismo, el bienestar conseguido a través de su actividad laboral, el desarrollo personal logrado y la administración de su tiempo libre (González, et al., 2010), es un paso inicial que debe darse desde el proceso de Talento Humano; para así direccionar a la empresa a que sus acciones se enfoquen a aumentar cada vez más la calificación de estos aspectos frente al trabajo.

En la empresa manufacturera del sector industrial, para la que se tomará la muestra de trabajadores para este caso, se han realizado diversos diagnósticos reglamentarios de cara a los trabajadores y también análisis que se enfocan en la estrategia de la organización, no se han tenido antes valoraciones que identifiquen claramente la perspectiva de las personas frente al trabajo, aspecto que impacta directamente los resultados y la estrategia de la empresa.

Las empresas son el resultado de las personas que la conforman; su comportamiento, su compromiso, su gestión, los logros obtenidos y todo esto se ve influenciado por su percepción y satisfacción con el trabajo que realizan, si la empresa conoce esta información podrá ser más asertiva en su gestión con las personas y esto está directamente relacionado con la evolución del negocio.

Es por esto que se encuentra pertinente realizar esta investigación y dejarle a la empresa como insumo para su gestión, una medición de la percepción de las personas frente a su trabajo, con el fin que la empresa defina posteriormente, un plan de intervención que impacte la calidad de vida laboral de los trabajadores y es así como a continuación se define el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial de Antioquia?

Objetivos

General

Describir la percepción de calidad de vida laboral de los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial de Antioquia.

Específicos

1. Identificar la percepción de los líderes frente al soporte de la empresa para el trabajo, la seguridad ocupacional y la integración al puesto de trabajo.
2. Describir la percepción de los líderes frente a la satisfacción con el trabajo y el bienestar laboral.
3. Conocer la percepción de los líderes frente al desarrollo personal y la administración del tiempo libre.

Marco de referencias conceptuales

La calidad de vida en el trabajo: una aproximación al estado del arte

A continuación, se da a conocer el estado actual de las investigaciones relacionadas con calidad de vida laboral (CVL), se realizará una descripción general de las siguientes categorías: propósito general de la investigación, referentes conceptuales, tipos de estudio, sujetos participantes, técnicas de recolección de la información, tipo de diseño de investigación y principales resultados o hallazgos.

En relación al *propósito general de las investigaciones* se estudian aspectos como los elementos teóricos básicos relacionados con la salud y la calidad de vida del trabajador de oficina, se definen conceptos como salud, calidad de vida y vivienda saludable, entre otros, se aborda la salud del trabajador en tres dimensiones: la familia, el entorno laboral y el medio ambiente. Asimismo, se tratan los factores subjetivos que influyen en la calidad de vida del trabajador (Guerrero et al., 2004).

Se relaciona la calidad de vida laboral con la psicología social de la salud en el trabajo (Duro, 2003), Gómez, Galvis y Aponte hablan de la calidad de vida laboral en Colombia (2015), Ovalle y Silva realizan el mismo estudio para trabajadores de empresa de acueducto y alcantarillado de Bogotá (2012). Por otro lado, Cruz realiza otro estudio de la calidad de vida

laboral y el estudio del recurso humano bajo una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales (2018). Vélez se enfoca en la calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá / Colombia (2010). Gómez y Ponce (2010) presentan un modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad, a fin de establecer en qué grado su combinación explica la CVLP.

En los estudios encontrados también está el de Pérez y Velásquez (2016), sobre la calidad de vida en el trabajo, de los hatos lecheros en pastoreo en Don Matías la Unión / Colombia, por medio del instrumento GOHISALO. Segurado y Agulló (2012), aborda el concepto hacia un enfoque integrador desde la psicología social. Alves, Cirera y Giuliani (2013), se enfocan en mostrar que las inversiones que se destinan a mejorar la calidad de vida tienen impactos en las ventajas competitivas de las empresas y que cuando están ausentes se reflejan negativamente en la productividad y en el desempeño de los trabajadores.

Granados (2011) habla de la historia, dimensiones y beneficios de la Calidad de vida en el trabajo y Duro (2008) nuevamente retorna al concepto para examinar la validez explicativa general del modelo de calidad de vida laboral y salud mental en el trabajo, y de sus escalas de medida. Este modelo incluye cuatro grupos de condiciones estructurales: condiciones de trabajo, condiciones de adaptación, condiciones de ajuste, y condiciones de experiencia subjetiva (bienestar y salud laborales); y un grupo de condiciones moduladoras.

Sánchez Alegre y Osiadacz (2014), indagan en ¿Cómo se relaciona la percepción de los/as funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, respecto a la calidad de vida laboral y los estándares de calidad de vida laboral? Para el sector hotelero, Blandón (2016), se enfoca en interpretar en el mundo del trabajo el sentido y CVL en las empresas de familia del sector; también se realiza una investigación crítica sobre la calidad de vida laboral, analizando su relación e influencia con los resultados de las organizaciones (Argüelles, Quijano y Fajardo, 2017).

Chiang, Krausse. (2018), elaboran un instrumento para conocer la calidad de vida laboral de la empresa; Zoraima Aurelia y Donawa Torres, hacen una descomposición del concepto: calidad de vida laboral, en dimensiones e indicadores que sirvan como aporte para medir su percepción en los empleados de las organizaciones sobre un enfoque metodológico cuantitativo. Sodexo (2019) también habla de seis dimensiones de la calidad de vida laboral que encapsulan y definen la mejor forma de lograr un impacto positivo en la vida de los colaboradores, transformando a la empresa en un lugar donde quieren estar, no donde deben estar.

Sandoval y Triantafilo (2018) presentan orientaciones en ambientes laborales y calidad de vida laboral con el propósito de contribuir a generar procedimientos sistemáticos que propendan a un ambiente laboral que reúna las condiciones organizacionales necesarias para mantener un espacio de colaboración caracterizado por el equilibrio y armonía en las interacciones entre las personas y que aborde eficazmente las tensiones conciliatorias al interior

de cada servicio, con la finalidad de impactar positivamente en la motivación, compromiso y adhesión a la organización.

Con respecto a los *referentes conceptuales* se encuentran; salud ocupacional, profesionales de la información, calidad de vida (Guerrero, Cañedo, Salman, Cruz, Pérez y Rodríguez, 2004); Bienestar laboral psicológico del trabajador -BLPS, Salud mental laboral-SML. (Duro, 2003); Calidad del empleo, conjuntos difusos. (Gómez y Galvis, 2015); calidad de vida laboral, dimensiones, trabajador, necesidades básicas, percepción (Ovalle y Silva, 2012); Quality of working life, human resources, organizational variables (Cruz, 2018); precarización laboral, flexibilización laboral, empleado temporal, calidad de vida laboral (Gómez, 2010); Bienestar laboral, grado de satisfacción, productividad, relevo generacional (Pérez, Velásquez, 2016); calidad de vida en el trabajo (CVT) - CVT en las empresas brasileña- ventaja competitiva (Alves, Cirera, Giuliani, 2013); Duro (2008) utiliza los referentes conceptuales de calidad de vida laboral, bienestar laboral, salud mental laboral, síntomas psicológicos debidos al trabajo, stress laboral, burnout, acoso, características del trabajo; Calidad de vida laboral - Percepción usuaria – Funcionario y trabajador - Trabajo Social. (Sánchez y Osiadacz, 2014). Chiang y Krausse. (2018), para sus referentes conceptuales toman calidad de vida laboral, satisfacción laboral, trabajadores; Percepción, calidad de vida laboral, organizaciones (Donawa, 2018); Gómez y Ponce (2010) se basan en Calidad de vida laboral, salario, condiciones de trabajo.

La tendencia en los *tipos de estudio* de las investigaciones realizadas anteriormente es: descriptivo, utilizado por Ovalle y Silva (2012), Sánchez y Osiadacz (2014); empírico- analítico

por Gómez (2010); científico mixto por Blandón (2016); descriptiva correlacional por Argüelles, Quijano, Fajardo (2017); enfoque metodológico cuantitativo por Donawa (2018).

Los sujetos a los que se aplicaron las investigaciones fueron: mercado laboral colombiano (Gómez, Galvis, Royuela, 2015), empresa de acueducto y alcantarillado de Bogotá con un total de 78 personas entre hombres y mujeres (Ovalle y Silva, 2012), empleados temporales del Valle de Aburra (Gómez, 2010), hatos lecheros en Don Matías (DM) y La Unión (LU) Antioquia (Pérez y Velásquez, 2016), 179 Trabajadores (Duro, 2008), instituciones de carácter público y gubernamental, como lo es el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (CNCA) a nivel central (Sánchez y Osiadacz, 2014), trabajadores de empresas de familia de servicios hoteleros (Blandón, 2016), 33 empresas censadas del ramo turístico del Municipio de Campeche (Argüelles, Quijano, Fajardo, 2017), 128 trabajadores de los sectores privado y público (Chiang y Krausse, 2018), empleados de las organizaciones (Donawa, 2018), 100 personas que laboraban en 3 empresas del sector de servicios de la ciudad de Bogotá (Gómez y Ponce, 2010).

Las técnicas de recolección de información utilizadas fueron encuestas (Ovalle y Silva, 2012; Gómez, 2010; Blandón 2016), revisión bibliográfica (Donawa, 2018), la prueba PCVL (Gómez y Ponce, 2010) y el instrumento GOHISALO (Pérez, Velásquez, 2016). Los *diseños de las investigaciones* relacionadas son cualitativo y cuantitativo (Ovalle y Silva, 2012; Blandón, 2016), cualitativa (Gómez, 2010; Chiang y Krausse, 2018), correlacional cuantitativa (Sánchez y Osiadacz, 2014),

Los *resultados y hallazgos* encontrados fue que mejorar la calidad de vida de los trabajadores, a partir de la modificación de sus conductas extralaborales negativas y de la contribución a un proceso de crecimiento personal y de consolidación de los valores familiares es el medio para lograr una alianza estratégica familia-organización-medio ambiente. Desde esta perspectiva, es posible aspirar a una equidad en salud -salud para todos-, sumar vida a los años -mejorar la calidad de vida, sumar años a la vida -reducir la mortalidad- y sumar salud a la vida -reducir las enfermedades causadas por el trabajo (Guerrero et al., 2004).

Duro (2008) en su investigación calidad de vida laboral y psicología social de la salud en el trabajo, concluye con una muestra de 501 sujetos trabajadores, que contestaron a 166 ítems de un cuestionario, han puesto de manifiesto que: (i) las variables de las condiciones de trabajo y de las condiciones de ajuste presentan unas distribuciones más simétricas, y sus escalas precisan de un menor número de componentes factoriales para explicar un porcentaje razonable de varianza, que aquellas otras variables y escalas de las condiciones de adaptación y de las condiciones de experiencia subjetiva BLPS y SML; y (b) existen correlaciones significativas entre los componentes factoriales de las escalas, y en su conjunto el modelo explica una gran parte de la varianza de las escalas BLPS y SML. Además, estos resultados son convergentes con investigaciones previas.

Gómez et al. (2015), usando la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), calculan un Índice Multidimensional de Calidad del Empleo (IMCE) a nivel nacional según edad, sexo, nivel educativo, tamaño de la empresa, y el sector de la industria. Un tema que se destaca de nuestros

resultados es la existencia de una "Ciclo de calidad de vida laboral", con los puntajes más altos del índice a los 30 años, lo cual puede tener implicaciones importantes para el sistema de seguridad social. A su vez Ovalle y Silva (2012), concluyen que se puede decir que a nivel general no hay diferencias muy marcadas en la percepción de calidad de vida laboral, pero que entrando a indagar por grupos poblacionales se puede establecer que algunas de las dimensiones que conforman esta herramienta son evaluadas de manera más relevantes que otras. Esto permite conocer en qué temas se necesita fortalecer programas o proyectos orientados a que la calidad de vida laboral sea adecuada para los trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, los cuales por supuesto deben estar liderados por la Gerencia Corporativa de Gestión Humana.

Cruz (2018), a partir del análisis de la información, determinan que las principales variables que se relacionan con el término CVL son: el coaching gerencial, el esfuerzo y atractivo laboral, la responsabilidad social corporativa, la rotación del personal, el acoso laboral, el cambio organizacional y la discapacidad intelectual; todo dentro del contexto del comportamiento humano en el ámbito empresarial. Gómez (2010) encuentra que los empleados temporales refieren una mediana satisfacción frente a necesidades fisiológicas, de seguridad y afiliación; e insatisfacción en las necesidades de autorrealización, reconocimiento, creatividad y necesidades de descanso. Los resultados muestran un panorama sombrío sobre la calidad de vida laboral que obtiene este tipo de empleados, los cuales hacen parte del fenómeno al que se refiere por primera vez la OIT, en 1974: precariedad laboral.

En la investigación de calidad de vida en el Trabajo –GOHISALO– en hatos lecheros en pastoreo en Don Matías y La Unión, Colombia (Pérez y Velásquez, 2016) encuentra que, frente a las condiciones observadas, los empleados perciben un adecuado nivel de calidad de vida en el trabajo. Segurado y Agulló (2012) concluyen que tratar y entender la calidad de vida laboral bajo una aproximación psicosocial significa, de entrada, tener en cuenta los procesos psicosociales básicos que se originan en el entorno de trabajo, considerando la interdependencia entre los aspectos psicológicos y sociales a partir de los que se construye y configura la realidad laboral; dicho de otro modo, la CVL es el resultado de la actuación de un individuo socializado por, para y en el trabajo (en un entorno organizacional), un individuo que se comporta y se relaciona en un contexto significativo y determinado, su entorno socio-laboral específico.

Alves, Cirera y Giuliani (2013) en su investigación vida con calidad y calidad de vida en el trabajo definen que en lo que hace a las acciones que se vinculan a la calidad de vida promovidas por el Grupo Pão de Açúcar, se observa que se dedican al público externo por medio de programas que se relacionan con la nutrición alimenticia, el deporte y la recreación de la población. Se configura de este modo una preocupación que se vuelca hacia los temas de la sustentabilidad y de la responsabilidad social. Por otro lado, Granados (2011) encuentra con su investigación que la calidad de vida en el trabajo no se refiere únicamente a las condiciones físicas del lugar de trabajo ni tampoco a la subjetividad de un colectivo de trabajadores, sino que se define y se materializa en la relación dialéctica que el individuo mantiene con su ambiente de trabajo. Fruto de esta interacción el individuo construye y modifica su lugar de trabajo y es este carácter interactivo el que le permite desempeñar su rol como trabajador (que, por ende, afectará a su papel y estatus como agente social).

Duro (2008) en su modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud mental en el trabajo, muestra que los resultados apoyan que las escalas de medida de las condiciones de trabajo, condiciones de adaptación, condiciones de ajuste, y condiciones moduladoras explican significativamente el bienestar y salud de los trabajadores. Se concluye que el modelo resulta útil para la evaluación primaria de riesgos psicosociales en la empresa. Sánchez y Osiadacz (2014) concluyen que el término “calidad de vida laboral” describe la preocupación existente en torno al bienestar, protección y seguridad, de todos los empleados para que estos desempeñen óptimamente sus tareas y obtengan un equilibrio entre el trabajo y la 101 vida personal y familiar. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo, tal como lo describe la definición de Chiavenato y utilizada para este estudio.

Blandón (2016) muestra que la mirada a la CVL debe ser integral, teniendo en cuenta la perspectiva objetiva y subjetiva, es decir una no debe estar separada de la otra, ambas perspectivas deben contribuir al objetivo primordial del trabajo, al alcanzar una mayor humanización a través de oportunidades de desarrollo profesional y personal, puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus trabajadores, además de ofrecerles el trabajo, la posibilidad de encontrar y desplegar el sentido que cada trabajador posee para lograr la plena satisfacción de su labor, es decir; en la tarea realizada el trabajador debe sentirse tan feliz que su desarrollo potencial pueda ejercitarse cada vez y demostrar toda su capacidad humana, creatividad, talento y felicidad.

Argüelles, Quijano y Fajardo (2017) encuentran que las 7 dimensiones de la calidad de vida laboral: 1. Soporte institucional, 2. Seguridad en el trabajo, 3. Integración al puesto de trabajo, 4. Satisfacción por el trabajo, 5. Bienestar por el trabajo, 6. Desarrollo personal y 7. Administración del tiempo, son factibles de ser consideradas como predictores de la rentabilidad empresarial. Se enfatiza ello toda vez que el coeficiente de correlación múltiple arroja 78.7% (R^2) y el de determinación 61.9%, que son bastante aceptables, esto significa que todas las variables independientes están asociadas con una fuerte tendencia positiva a la rentabilidad empresarial.

Chiang y Krausse (2018) definen que la investigación teórica ha permitido el conocimiento, análisis y orden de los indicadores que integran la calidad de vida laboral y la posterior aplicación del instrumento de medición que como totalidad consta de 118 ítems divididos en 4 indicadores: individual (satisfacción laboral), condiciones y medioambiente del trabajo, organización y global, a su vez, Sodexo (2019) con sus seis dimensiones de Calidad de Vida Laboral, muestra que éstas tienen un efecto directo en la vida del colaborador, el ambiente de trabajo y la productividad de la empresa y recomiendan tenerlas todas en cuenta a la hora de planear estrategias de recursos humanos en cada organización.

Donawa (2018) por su lado concluye que la calidad de vida laboral puede ser definida como la percepción de los impulsos motivacionales que tiene un empleado sobre las condiciones que causan satisfacción en el entorno de trabajo de las organizaciones para la cual presta sus servicios. Estas condiciones que causan satisfacción laboral se determinan como las dimensiones

e indicadores de comportamiento para conocer la percepción de la calidad de vida laboral de los empleados en las organizaciones y finalmente Gómez Y Ponce (2010) encuentra que solo el salario en su atributo de cuantía predice y explica de manera significativa la CVLP en toda la muestra. También se encontró que la edad y el género tienen un efecto significativo para moderar el efecto de las tres variables de estudio sobre la CVLP y algunas de sus dimensiones. El estudio en general muestra que el modelo inicial debe continuar replanteándose para mejorar su capacidad explicativa

Calidad de vida en el trabajo: una aproximación a su definición

Para esta investigación se profundizó sobre la definición de calidad de vida en el trabajo o calidad de vida laboral desde diferentes autores, las perspectivas que la integran y los indicadores e instrumentos que la evalúan.

Desde los años 60 e inicio de los 70' se empezó a hablar del concepto de Calidad de Vida Laboral (CVL) en conferencias realizadas por el Ministerio de trabajo de los EE.UU y por la fundación Ford mediante el fenómeno de la “alienación del trabajador” el cuál promovía que más allá de la satisfacción con el trabajo, el concepto incluía participación en las decisiones, aumento de la autonomía, rediseño de puestos de trabajo, sistemas y estructuras de la organización con el objeto de estimular el aprendizaje, promoción y una forma grata de interés y participación en el trabajo.

Más adelante Louis Davis pretende que las organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos, ya que mientras mejores recursos se le provea al empleado, mejor rendimiento se va a lograr a nivel empresarial. Este concepto alcanzó reconocimiento gracias a las actuaciones del “Movimiento de CVL” el cual parte de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo a través el desarrollo del factor humano y a la mejora de la calidad de vida.

A partir de este momento el concepto se popularizó en Norteamérica y Europa y su estudio se aborda desde dos grandes perspectivas teórico-metodológicas: La calidad de vida del entorno de trabajo; la cual tiene como objetivo mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizaciones y la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica; la cual muestra mayor interés por el trabajador y aquellos elementos que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo.

Por su parte, Munduate (1993) indica que la calidad de vida laboral puede entenderse como meta, como proceso y como filosofía. Como meta, la calidad de vida laboral busca la mejora de la efectividad organizativa mediante la transformación de todo el proceso de gestión de recursos humanos (rediseño de puestos de trabajo, selección y formación de personas, evaluación del desempeño, pagas e incentivos, etc.). La calidad de vida como proceso requiere del esfuerzo de todos los miembros de la empresa para lograr un cambio desde un sistema de control jerárquico a un sistema basado en la implicación, la confianza y la participación. Finalmente, la calidad de vida como filosofía parte de una visión de las personas como agentes

de cambio capaces de contribuir con sus conocimientos, habilidades, destrezas, experiencia y compromiso.

Tras una extensa revisión, Gonzalez, Peiró y Bravo (1996) concluyeron que existían dos tipos de definiciones diferenciadas:

- Definiciones que ponen el énfasis en la calidad de vida laboral tal y como es vivida por el trabajador.
- Definiciones que ponen el énfasis en los aspectos del entorno laboral

El primer grupo de definiciones se caracteriza como calidad de vida laboral psicológica, y se centra especialmente en las vivencias de las personas en el trabajo. En ella son frecuentes conceptos como sentimientos, satisfacción, motivación, etc. El segundo grupo de definiciones, en cambio, se pueden caracterizar como calidad del entorno laboral. Focaliza la atención en los aspectos del entorno laboral e incluye condiciones físicas (por ejemplo, tecnologías, materiales, construcción de edificios, etc.); condiciones económicas (por ejemplo, paga, beneficios sociales, etc.); y condiciones organizativas (por ejemplo, estructura, diseño de puesto de trabajo, etc.). Ambos aspectos son relevantes para entender la calidad de vida laboral. De hecho, se puede concebir como un proceso donde la calidad del entorno (aspectos objetivos que describen las condiciones laborales de las personas) influyen sobre la calidad de vida laboral psicológica (evaluaciones subjetivas de los trabajadores).

Para la presente investigación nos enfocamos en el concepto de Gonzalez (2007) quien define la CVT como un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre. Implica la valoración objetiva y subjetiva de siete dimensiones, a saber: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre.

Herramientas de medición: Calidad de vida en el trabajo:

Dentro de la revisión bibliográfica solo se encuentra un instrumento de medición de la Calidad de Vida en el Trabajo llamado GOHISALO, creado por Raquel González Baltazar, Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo y Médico de profesión. Profesora Investigadora de la Universidad de Guadalajara en Jalisco, México. Gustavo Hidalgo Santacruz, médico, último Grado: Maestro en Salud Pública, profesor investigador de la universidad de Guadalajara en Jalisco, México, Cuerpo Académico Educación Salud y Calidad de Vida en el Trabajo. José Guadalupe Salazar Estrada, Psicólogo, último Grado: Doctor en Ciencias. Profesor investigador de la Universidad de Guadalajara en Jalisco, México. Maria de Lourdes Preciado Serrano, Psicóloga. Último grado: Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo y Médico de profesión. Profesora Investigadora de la Universidad de Guadalajara, Jalisco, México.

Este instrumento de elaboración propia, mide la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) en población mexicana, el mismo que fue sometido a un proceso de validación de contenido, constructo y criterio, garantizando propiedades psicométricas que aseguran medir el concepto en la población estudiada.

La validación de contenido se realizó por consulta a expertos, considerando los criterios básicos de Moriyama. La de constructo se ejecutó mediante análisis factorial y para la validación de criterio fue utilizado como criterio externo el Cuestionario General de Salud de Goldberg de 28 ítems.

Los expertos concordaron con una calificación global mayor al 70% para todos los ítems del cuestionario. Se estableció la relación teórica entre los conceptos y, con el análisis multifactorial, se corroboró la distribución de los ítems en siete dimensiones, calculando una validez relevante total para el cuestionario de 0.68. Para la validez de criterio, se utilizó la prueba de Mantel-Haenszel para chi cuadrado, en forma separada por cada dimensión. La confiabilidad del instrumento se midió con el coeficiente o índice Alpha de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.9527.

Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral

El concepto de CVL es difícil de definir y operacionalizar, debido a la complejidad y riqueza de dimensiones, que traspasan el límite organizacional y laboral. Esta concepción debe

de ser considerada multidimensional, debido a que comprende diversas condiciones relacionadas con el trabajo que son relevantes para la satisfacción, motivación y rendimiento laboral; dado que es un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral se configura de manera objetiva y subjetiva, tanto en los aspectos operativos como relacionales, lo cual a continuación se revisa en las siguientes dimensiones:

1. Soporte institucional para el trabajo.

Son los elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución, como la estructura que da forma y soporta el empleo, agrupando sus indicadores en las subdimensiones de procesos de trabajo, supervisión, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción. Las oportunidades de promoción y ascenso se encuentran directamente relacionadas con la satisfacción laboral y ayudan a retener a los talentos de la institución.

2. Seguridad en el trabajo.

Se define como las características del empleo, que se relacionan con las condiciones que le brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución; incluye aspectos relacionados a satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, salarios, insumos para la realización del trabajo, derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación.

3. Integración al puesto de trabajo.

Es la inserción del trabajador en el trabajo, como una de sus partes, en total correspondencia; e incluye aspectos de pertenencia, motivación y ambiente de trabajo; cuanto mayor es la cohesión de los miembros del grupo, mayor es la motivación y menor el absentismo. Asimismo, la autonomía y la participación activa en la toma de decisiones son la base de la satisfacción laboral.

4. Satisfacción por el trabajo.

Es una sensación general de agrado o gusto que el trabajador tiene respecto al empleo y actividades que desempeña, incluye indicadores referentes a la dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía, reconocimiento y autovaloración. Existe el desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades a fin de lograr alcanzar las metas profesionales, lo cual constituye un factor motivador ya que produce sentimientos de logro y de satisfacción con el trabajo.

5. Bienestar logrado a través del trabajo.

Es el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo las riquezas logradas gracias al trabajo que se desempeña. Sus dimensiones son identificación con la organización, beneficios del trabajo del ocupado por otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición.

6. Desarrollo personal del trabajador.

Proceso de incremento de aspectos personales relacionados con su actividad laboral; se valora a través de las siguientes subdimensiones: logros, expectativas de mejora y seguridad personal. Implica también el autoconocimiento, la autoestima y la interrelación, como factores para lograr el bienestar a nivel personal, familiar, laboral y social, los que a su vez propician un mejor desempeño laboral y la posibilidad de escalar a mayores posiciones.

7. Administración del tiempo libre.

Definido como la forma en que se disfruta de la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales. Evalúa las subdimensiones de planificación del tiempo libre, y equilibrio entre trabajo y vida familiar. Este aspecto es importante para la recuperación anímica, que se nutre de la relación y fortalecimiento de los lazos familiares.

Estudiar la CVL contextualizada, dentro de una organización determinada, bajo condiciones de trabajo específicas, para un grupo de trabajadores concretos, requiere } de variables que son establecidas por su entorno socioeconómico particular, factores políticos y culturales, entre otros.

Método

Tipo de estudio

En este estudio se utilizó el método cuantitativo, apelando fundamentalmente a las estadísticas descriptivas organizadas en tablas de frecuencia e histogramas, indicando porcentajes de respuesta en cada una de las 7 dimensiones indagadas. Se trata de un estudio de carácter descriptivo y de carácter transversal pues solo se hizo una toma de datos en el tiempo.

El diseño de la investigación corresponde con un *estudio de caso*, debido a que se realizó un análisis en profundidad de una única variable que en este caso es la calidad de vida en el trabajo en un contexto específico que es una empresa manufacturera del sector industrial de Antioquia.

Sujetos

Se encuestaron a 37 líderes de la organización, en niveles de Gerentes, directores, jefes, coordinadores y operarios líderes de una empresa manufacturera del sector industrial de Antioquia.

Instrumentos

La recolección de la información se realizó a través de un instrumento de medición de la Calidad de Vida en el Trabajo llamado GOHISALO, creado por Raquel González Baltazar,

Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo y Médico de profesión. Profesora Investigadora de la Universidad de Guadalajara en Jalisco, México. Gustavo Hidalgo Santacruz, médico, último Grado: Maestro en Salud Pública, profesor investigador de la universidad de Guadalajara en Jalisco, México, Cuerpo Académico Educación Salud y Calidad de Vida en el Trabajo. José Guadalupe Salazar Estrada, Psicólogo, último Grado: Doctor en Ciencias. Profesor investigador de la Universidad de Guadalajara en Jalisco, México. Maria de Lourdes Preciado Serrano, Psicóloga. Último grado: Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo y Médico de profesión. Profesora Investigadora de la Universidad de Guadalajara, Jalisco, México.

Este instrumento mide la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) en población mexicana. Se estableció la relación teórica entre los conceptos y con el análisis multifactorial, se corroboró la distribución de los ítems en siete dimensiones, calculando una validez relevante total para el cuestionario de 0.68. La confiabilidad del instrumento tiene un valor de 0.9527.

Para este ejercicio de investigación se aplicó el cuestionario GOHISALO, con algunos ajustes que se hicieron de acuerdo a la población y al contexto de la empresa en la cual se aplicó.

Las dimensiones que evalúa son las siguientes¹:

¹ Estas dimensiones ya fueron definidas en el marco de referencias conceptuales.

1. Soporte institucional para el trabajo: Cuenta con 14 ítems.
2. Seguridad en el trabajo: Contiene 7 ítems.
3. Integración al puesto de trabajo: Cuenta con 10 ítems.
4. Satisfacción por el trabajo: Contiene 12 ítems.
5. Bienestar logrado a través del trabajo: cuenta con 10 ítems.
6. Desarrollo personal: indaga sobre 5 ítems.
7. Administración del tiempo libre: contiene 6 ítems.

Cada uno de los ítems que indaga cada dimensión, es calificado en una escala de 0 a 4, donde 0 es nada satisfecho y 4 es muy satisfecho. Ver Anexo 1.

Procedimiento

La investigación se realizó en tres fases. La primera consistió en la *Contextualización teórica* que permitió establecer el estado del arte en cuestión, por medio de una matriz en la que se recopilaron todas las investigaciones realizadas sobre Calidad de vida en el trabajo o calidad de vida laboral y luego se construyó el marco teórico; la segunda fase fue el *trabajo de campo*, en el cual se utilizó el cuestionario GOHISALO realizando algunas modificaciones con respecto a la población a la cual se iba a aplicar la encuesta y al contexto de la organización y se realizó la aplicación del mismo a los 37 líderes que participaron.

La tercera fase fue la *tabulación, análisis y presentación* de los datos en relación a los objetivos propuestos.

Resultados

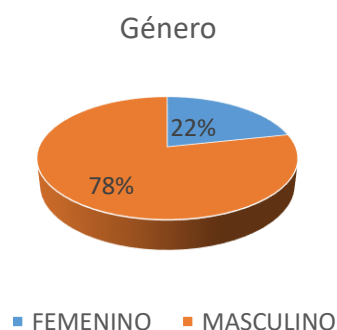
A continuación, se presentan los resultados obtenidos en las encuestas sobre la percepción de calidad de vida en el trabajo de los 37 líderes de una empresa manufacturera del sector industrial de Antioquia. Inicialmente se presentarán los datos socio-demográficos y socio-laborales que permitirán conocer la población de este estudio. Posterior, se presentarán los resultados de acuerdo a las 7 dimensiones de Calidad de Vida en el Trabajo.

Sobre los datos socio-demográficos y socio-laborales se presenta la siguiente información:

Tabla 1

Información por género

GENERO	No PERSONAS	%
FEMENINO	8	22%
MASCULINO	29	78%
Total general	37	100%

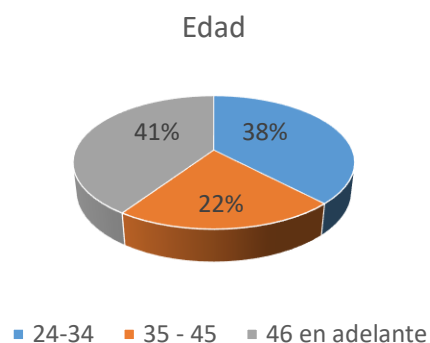


De los 37 líderes que participaron en la investigación, el 78% son hombres y un 22% son mujeres.

Tabla 2

Información por edad

EDAD	No PERSONAS	%
24-34	14	38%
35 - 45	8	22%
46 en adelante	15	41%
Total general	37	100%

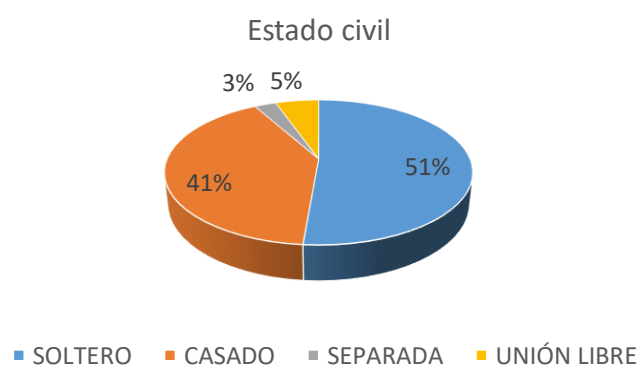


El 79% de los líderes se encuentran en los rangos de edad de 24 años a 34 años y de 46 años en adelante.

Tabla 3

Información por estado civil

ESTADO CIVIL	No PERSONAS	%
SOLTERO	19	51%
CASADO	15	41%
SEPARADA	1	3%
UNIÓN LIBRE	2	5%
Total general	37	100%

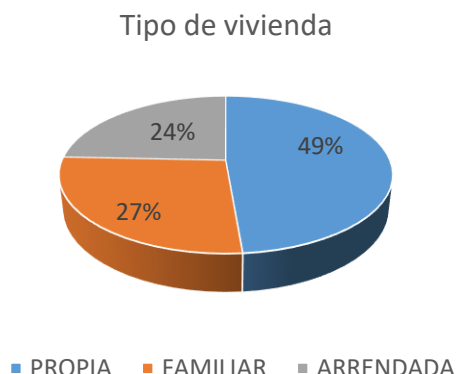


El 51% de los líderes encuestados son solteros y el 41% son casados.

Tabla 4

Información de tipo de vivienda

TIPO VIVIENDA	No PERSONAS	%
PROPIA	18	49%
FAMILIAR	10	27%
ARRENDADA	9	24%
Total general	37	100%

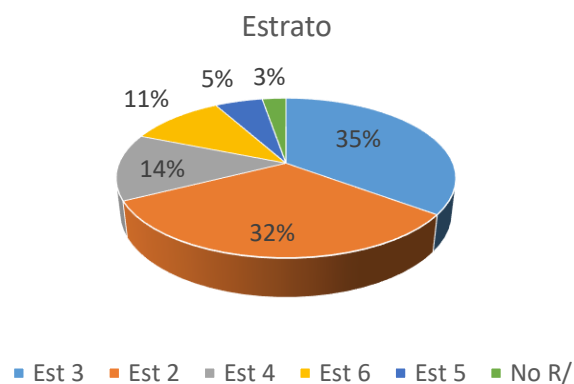


El 49% de los líderes encuestados cuenta con vivienda propia, el 27% con vivienda familiar y se evidencia una gran oportunidad para que la compañía direcciona al 24% de los líderes restantes, los cuales no tienen vivienda, con alternativas que faciliten su consecución y que a su vez se dirijan parte de los beneficios que se le otorgan al personal para este aspecto. También implementar estrategias que unifiquen las actividades que realizan las cajas de compensación, los Fondos de pensión y cesantías y las entidades gubernamentales y de esta forma orientar al personal interesado en adquirir vivienda.

Tabla 5

Información por estrato

ESTRATO	No PERSONAS	%
Est 3	13	35%
Est 2	12	32%
Est 4	5	14%
Est 6	4	11%
Est 5	2	5%
No R/	1	3%
Total general	37	100%

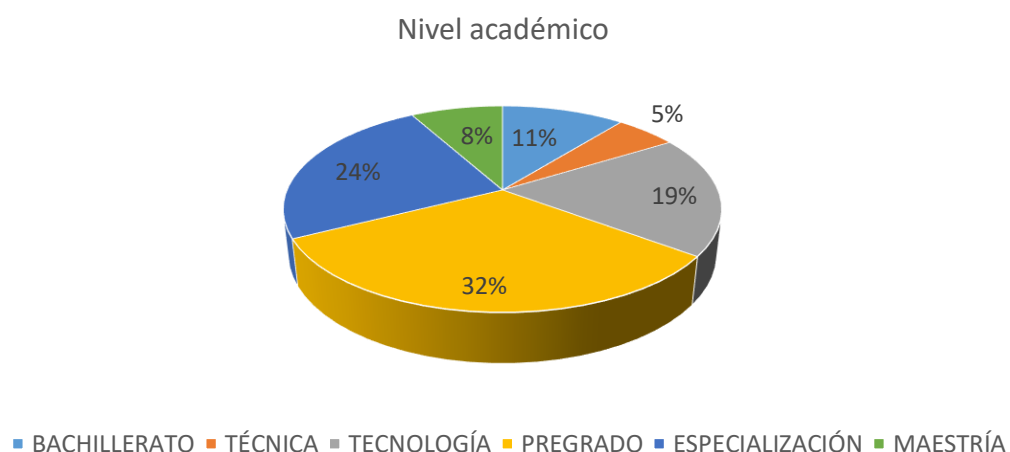


El 67% de los líderes encuestados viven en estratos 2 y 3, aspecto que puede influir en la calidad de vida de los empleados ya que son estratos bajos, sobre todo el estrato 2 que corresponde a un 32% del personal.

Tabla 6

Información por nivel académico

FORMACIÓN	No PERSONAS	%
BACHILLERATO	4	11%
TÉCNICA	2	5%
TECNOLOGÍA	7	19%
PREGRADO	12	32%
ESPECIALIZACIÓN	9	24%
MAESTRÍA	3	8%
Total general	37	100%

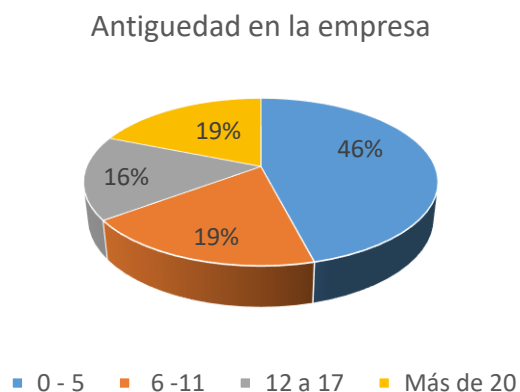


Con respecto al nivel académico, el 32% de los líderes son profesionales y el 24% tienen una especialización. Entre bachilleres y técnicos se encuentra el 16% del personal encuestado. Esta información puede orientar a la organización a establecer planes de desarrollo enfocados a aumentar el nivel académico de los líderes que no son profesionales y así lograr un mayor nivel de formación académica en ellos, aspecto que puede impactar su desempeño y liderazgo en la organización.

Tabla 7

Información por antigüedad en la empresa

ANTIGÜEDAD	No PERSONAS	%
0 - 5	17	46%
6 -11	7	19%
12 a 17	6	16%
Más de 20	7	19%
Total general	37	100%

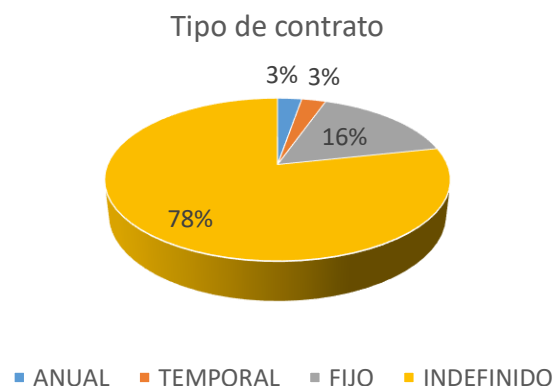


El 46% de los líderes tiene una antigüedad en la empresa, de hasta 5 años, el 19% cuenta con una antigüedad de más de 20 años. En este aspecto la empresa debe garantizar que con las estrategias definidas desde la dirección y desde el proceso de talento humano, se logren acompañar a los líderes más antiguos en la organización, en los procesos de cambio y de aprendizaje.

Tabla 8

Información por tipo de contrato

TIPO CONTRATO	No PERSONAS	%
ANUAL	1	3%
TEMPORAL	1	3%
FIJO	6	16%
INDEFINIDO	29	78%
Total general	37	100%

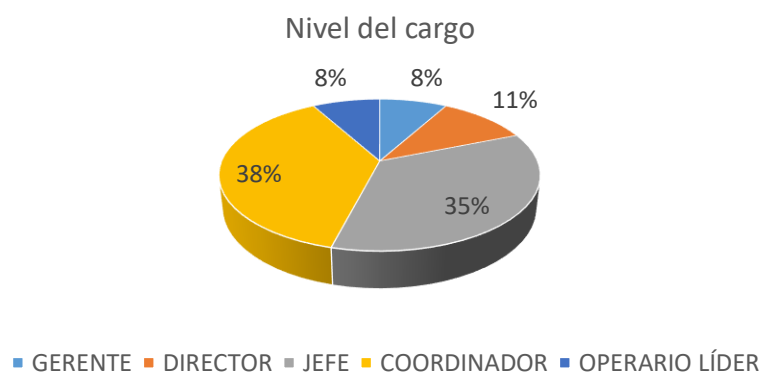


El 78% de los líderes cuenta con un contrato de tipo indefinido, con el 22% de líderes restante se puede realizar un programa de retención y de acuerdo a su desempeño definir que su contrato sea a término indefinido, esto puede ser muy efectivo en personas de este nivel ya que les va garantizar una mayor estabilidad laboral.

Tabla 9

Información por nivel de cargo

CARGO	No PERSONAS	%
GERENTE	3	8%
DIRECTOR	4	11%
JEFE	13	35%
COORDINADOR	14	38%
OPERARIO LÍDER	3	8%
Total general	37	100%



El 38% de los líderes corresponden a nivel de coordinación, el 35% a nivel de jefe, el 11% a nivel de dirección y en el nivel de gerente y operario líder el 8% respectivamente.

Encuesta sobre la percepción de calidad de vida en el trabajo

Frente a la percepción del personal con respecto a la calidad de vida en el trabajo, ante cada una de las 7 dimensiones que para este caso se tuvieron en cuenta, se presentan los siguientes resultados:

NS (nada satisfecho) IS (insatisfecho) PC (poco satisfecho) S (satisfecho) MS (muy satisfecho)

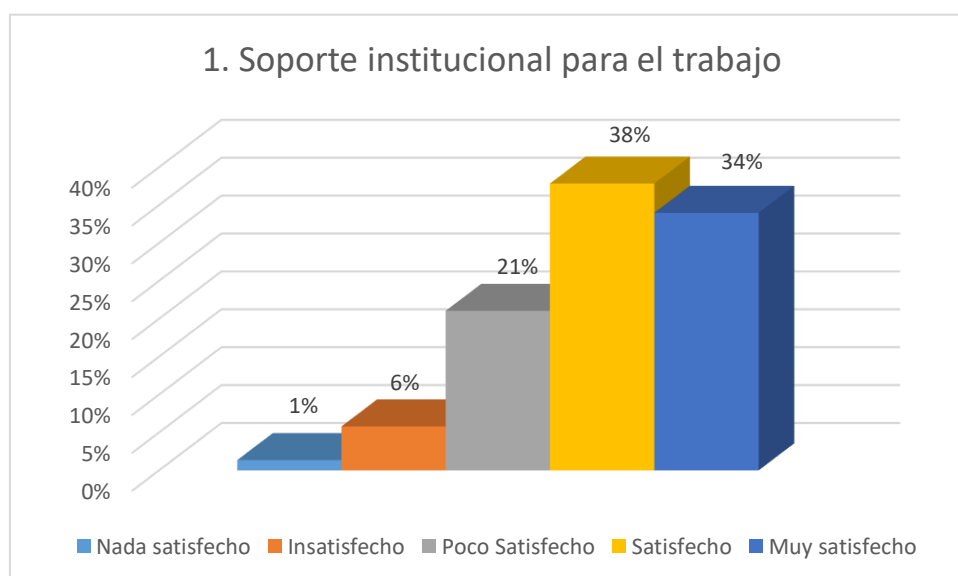
Dimensión 1: Soporte institucional para el trabajo.

Tabla 10

Dimensión 1

DIMENSIÓN 1: Soporte institucional para el trabajo	TOTAL	NS	IS	PS	S	MS
Grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	37	0	3	2	13	19
Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	37	0	2	5	10	20
Nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	37	0	0	5	19	13
Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	37	0	1	7	17	12

Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	37	0	2	9	12	14
Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	37	0	1	11	11	14
Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	37	0	1	9	18	9
Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	37	0	2	12	10	13
Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	37	1	1	10	14	11
Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	37	0	3	8	16	10
Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	37	1	3	8	14	11
En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	37	2	1	10	14	10
Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	37	2	4	6	16	9
Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	37	1	6	7	12	11
		1%	6%	21%	38%	34%



Se indagó sobre esta dimensión por medio de 14 preguntas de las cuales encontramos que el 72% del personal se encuentra en los niveles de muy satisfecho y satisfecho. Con el fin de tener claridad frente al cierre de la brecha con respecto a las personas que manifiestan algún nivel de insatisfacción, se evidencia que los aspectos con una calificación menor en esta dimensión, tienen que ver con temas de liderazgo tales como el interés que demuestra el jefe inmediato por conocer y resolver los problemas del área laboral; el reconocimiento ante los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción; la disposición del jefe de apoyar a la persona, cuando tiene problemas extralaborales, que afectan su trabajo; retroalimentación; reconocimiento por parte del jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien el trabajo; interés del jefe inmediato por la calidad de vida de sus trabajadores.

Se sugiere a la empresa, implementar estrategias que fortalezcan la competencia de los líderes frente a la empatía que generan con su equipo de trabajo y redefinir los programas de reconocimiento que actualmente se tienen, dándoles un alcance que cubra también la alta dirección, ya que actualmente este programa está más enfocado a los niveles operativos y vemos por medio de esta dimensión que en los niveles estratégicos también se siente la necesidad de reconocimiento.

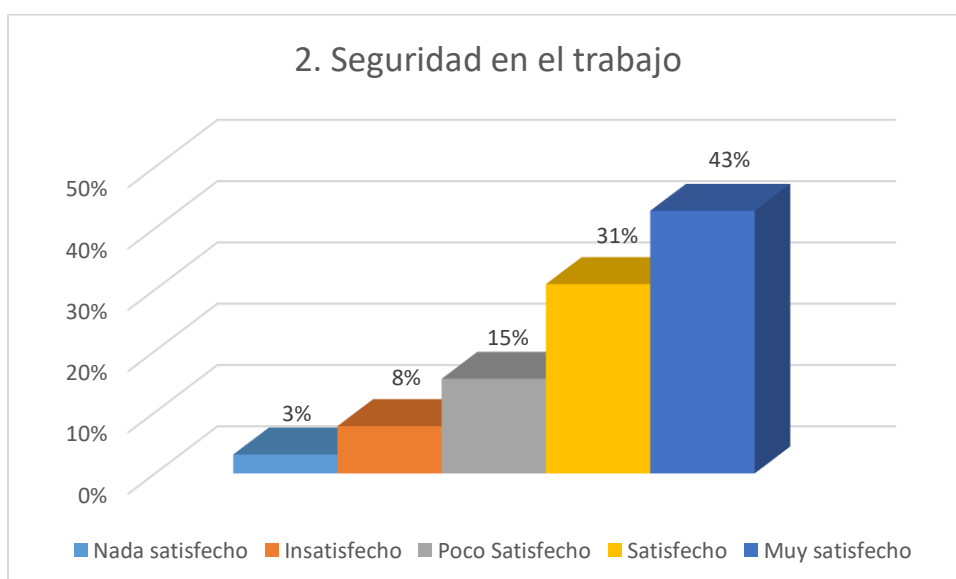
Dimensión 2: Seguridad en el trabajo

Para esta dimensión se indagó a través de 7 preguntas y se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 11

Dimensión 2

DIMENSIÓN 2: Seguridad en el trabajo	TOTAL	NS	IS	PS	S	MS
Grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	37	0	1	0	10	26
En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la empresa)	37	0	2	1	7	27
Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	37	2	2	5	8	20
Considero que recibo en cantidad y calidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	37	0	1	8	14	14
Grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	37	1	4	5	15	12
Grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución	37	2	4	12	11	8
Grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	37	3	6	9	15	4
		3%	8%	15%	31%	43%



El 74% del personal manifiesta satisfacción con la dimensión de seguridad en el trabajo, el personal que manifiesta insatisfacción con este aspecto, centra los puntajes más bajos en el tipo de capacitación que reciben por parte de la empresa y grado de satisfacción con respecto al salario que tienen.

Para esta dimensión se propone que la empresa ajuste los programas de capacitación interna y externa a las necesidades de cada persona de acuerdo a su cargo y al desempeño que se espera, también tener presente la brecha existente entre el perfil del cargo y el perfil de la persona, para que por esta misma vía, se reduzca esta brecha, adicional se recomienda revisar las escalas salariales definidas, teniendo en cuenta los datos del mercado laboral de la industria para así tener un referente y proyectar los ajustes que se consideren viables y sostenibles para la organización.

Dimensión 3: Integración al puesto de trabajo

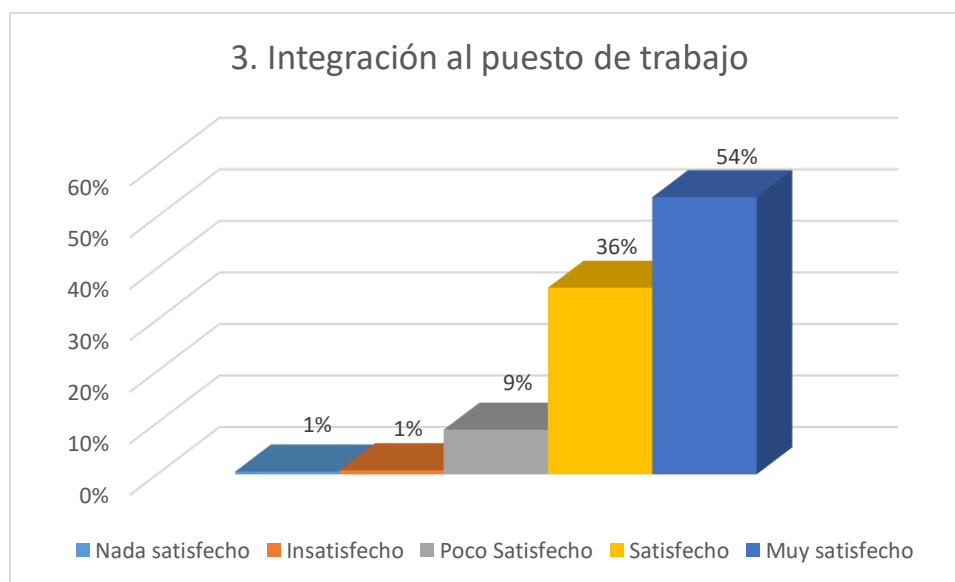
Para esta dimensión se tienen 10 ítems y las respuestas de los encuestados son las siguientes:

Tabla 12

Dimensión 3

DIMENSIÓN 3: Integración al puesto de trabajo	TOTAL	NS	IS	PS	S	MS
Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales	37	0	0	1	7	29

Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	37	0	0	1	12	24
Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	37	0	0	0	16	21
Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	37	0	0	3	11	23
Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	37	0	0	1	16	20
Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	37	1	0	2	12	22
Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	37	0	0	4	15	18
Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	37	0	1	6	16	14
Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	37	0	2	7	12	16
Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	37	1	0	7	17	12
		1%	1%	9%	36%	54%



El 90 % del personal se encuentra muy satisfecho y satisfecho en esta dimensión. Los porcentajes más bajos de insatisfacción corresponden a la ayuda que los encuestados perciben de

sus compañeros de trabajo y a la motivación, ya que las preguntas que mas baja calificación tuvieron fueron *Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas; Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo; Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.*

Considero que si se refuerza el liderazgo (la recomendación que se hizo en la primera dimensión) los líderes van a poder desarrollar en sus equipos de trabajo una mayor empatía, acercamiento, servicio e integración entre las personas y esto posiblemente va a impactar el bienestar de todos dentro de los equipos de trabajo. Si las personas del equipo no perciben un interés por parte de jefe, en los asuntos intralaborales y extralaborales de cada persona, a lo mejor no van a sentirse motivados a brindarles su apoyo y ser solidarios.

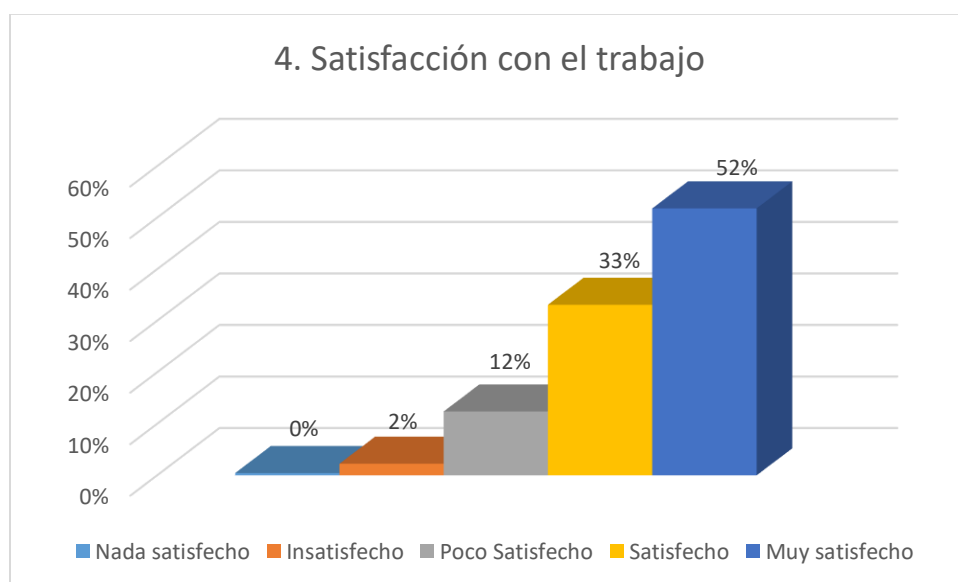
Dimensión 4: Satisfacción por el trabajo

Se evalúan 12 aspectos en esta dimensión y los líderes encuestados manifiestan lo siguiente:

Tabla 13

Dimensión 4

DIMENSIÓN 4: Satisfacción por el trabajo	TOTAL	NS	IS	PS	S	MS
Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	37	0	0	0	6	31
Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	37	0	0	0	11	26
En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	37	0	0	2	8	27
Grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	37	0	0	3	14	20
Grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	37	0	1	4	11	21
Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	37	0	0	8	8	21
En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	37	0	2	3	14	18
Grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	37	0	0	7	12	18
Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	37	0	2	3	14	18
Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	37	0	1	6	15	15
Grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.	37	0	1	9	20	7
Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	37	2	3	10	14	8
		0%	2%	12%	33%	52%



El 85% del personal manifiesta sentirse muy satisfecho y satisfecho con el trabajo. Con el fin de tener claridad sobre los aspectos que más influyen en el personal que manifiesta algún nivel de insatisfacción, se revisa que el 41% de los líderes encuestados no perciben reconocimiento por parte de otras personas, con respecto a su trabajo y el 27% no se siente satisfecho por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar su trabajo.

En esta dimensión, nuevamente los líderes manifiestan no sentir reconocimiento, en esta ocasión por parte de otras personas, dándole más prioridad a lo que se propone en la dimensión 1 sobre afianzar aún más los programas de reconocimiento, dándole un mayor alcance en el personal que ocupa cargos de nivel estratégico. En cuanto a lo manifestado por los líderes frente a los procedimientos establecidos en la empresa, se considera importante realizar un análisis interno o por medio de consultoría externa, sobre lo que está establecido y hacerlo por medio de herramientas de Lean Manufacturing o similares, que ayuden a eliminar los desperdicios de tiempo y las actividades que no agregan valor en cada uno de los procesos.

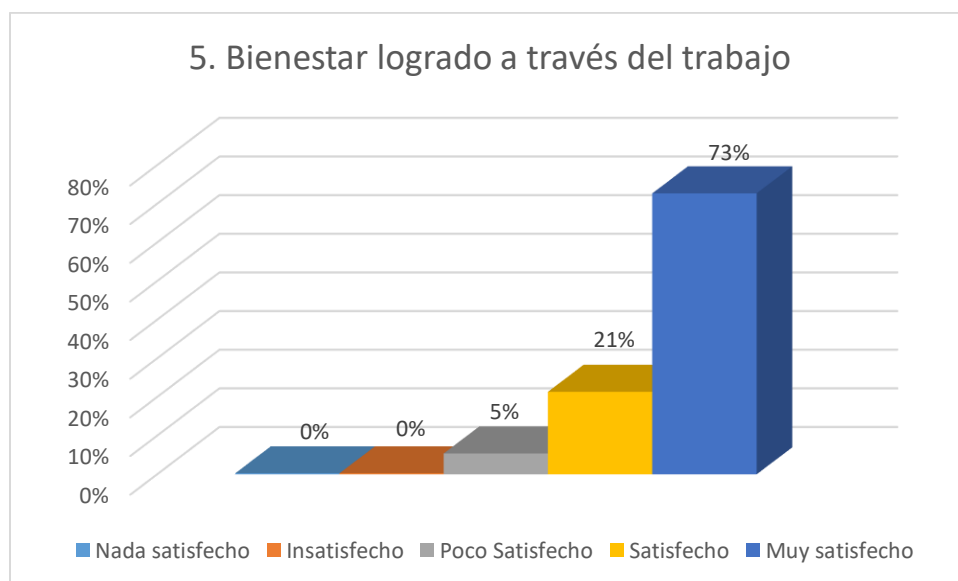
Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo

Esta dimensión contiene 10 aspectos y se tienen los siguientes resultados:

Tabla 14

Dimensión 5

DIMENSIÓN 5: Bienestar logrado a través del trabajo	TOTAL	NS	IS	PS	S	MS
Grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	37	0	1	0	0	36
Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	37	0	0	1	3	33
Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	37	0	0	1	5	31
Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	37	0	0	0	7	30
Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus clientes	37	0	0	1	7	29
Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	37	0	0	2	9	26
Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	37	0	0	3	9	25
Me siento identificado con los objetivos de la empresa	37	1	0	2	9	25
¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	37	0	0	2	13	22
Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	37	0	0	8	17	12
		0%	0%	5%	21%	73%



El 94% del personal manifiesta satisfacción frente a esta dimensión, la pequeña brecha que se tiene es con respecto al personal que manifiesta insatisfacción, se refleja en que perciben que sus potencialidades no mejoran por estar en este trabajo. Para lo cual la sugerencia es que la organización continúe con la estrategia de desarrollo de proyectos que generen ahorro o mejoras en la organización y que son realizados por los líderes pero en áreas diferentes a la suya, esto les exige conocer otras áreas, trabajar con diferentes equipos y adquirir algunos conocimientos que hoy no tienen, también los lleva a pensar de forma estratégica; se sugiere a la empresa revise la cobertura de este programa garantizando que cubra a todos los líderes de la organización.

También se propone ahondar en los intereses profesionales que tenga cada líder, para alinear los programas de desarrollo, formación y beneficios, a sus expectativas, de forma personalizada.

Dimensión 6: Desarrollo Personal

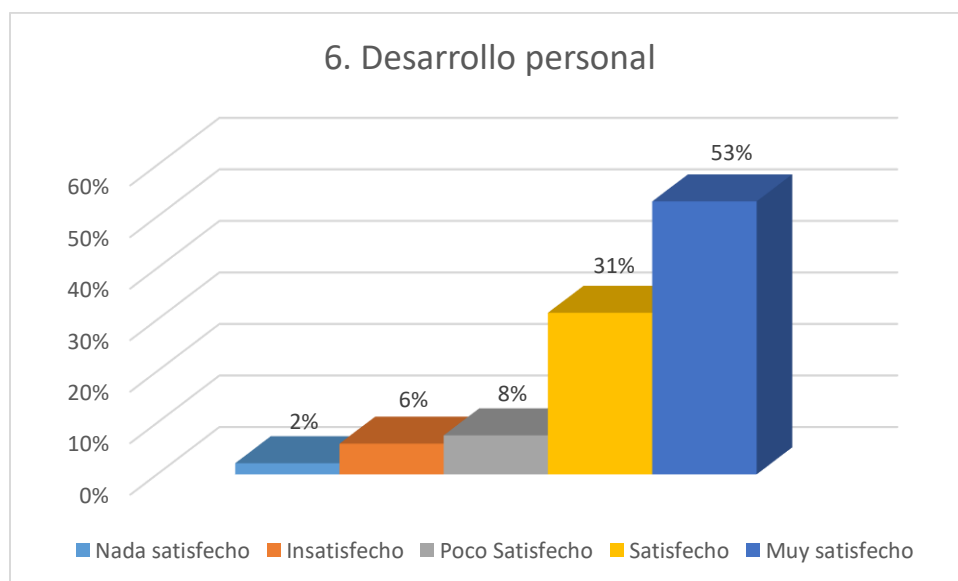
Los líderes encuestados manifiestan su nivel de satisfacción frente a esta dimensión por medio de 5 aspectos:

Tabla 15

Dimensión 6

DIMENSIÓN 6: Desarrollo personal	TOTAL	NS	IS	PS	S	MS
Grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la empresa	37	0	1	0	0	36
Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	37	0	1	0	16	20

Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa	37	0	0	6	19	12
Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta empresa	37	1	2	4	16	14
Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	37	3	7	4	7	16
		2%	6%	8%	31%	53%



El 84% de las personas manifiestan sentirse muy satisfecho y satisfecho. El 38% de las personas manifiesta insatisfacción en el aspecto: *Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento* y el 19% de igual manera manifiesta algún grado de insatisfacción frente al ítems: *Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta empresa*.

En el tema de vivienda, se recomendó, al analizar los datos sociodemográficos de la población encuestada, implementar programas que faciliten y orienten a las personas que no

tienen vivienda y que están interesados en adquirirla, este factor se suma a esa estrategia; adicional la empresa puede indagar más a profundidad sobre las expectativas de los líderes, frente a la contribución que hace la organización a mejorar su nivel de vida y en base en estos resultados, desde la gestión realizada por el proceso de Talento Humano, dar cubrimiento.

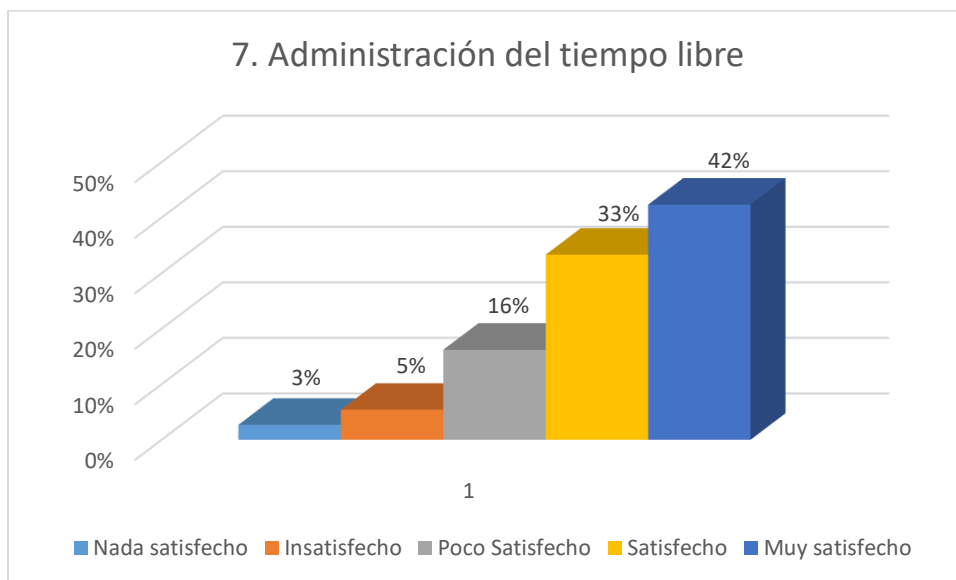
Dimensión 7: Administración del tiempo libre:

En esta dimensión encontramos 6 aspectos, con los siguientes resultados:

Tabla 16

Dimensión 7

DIMENSIÓN 7: Administración del tiempo libre	TOTAL	NS	IS	PS	S	MS
Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	37	0	0	4	12	21
Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	37	0	1	3	13	20
Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	37	0	0	5	14	18
Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	37	0	0	5	17	15
Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	37	0	2	8	12	15
La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	37	6	9	11	6	5
		3%	5%	16%	33%	42%



El 75% de los líderes se encuentran muy satisfecho y satisfecho. El personal que manifiesta algún nivel de insatisfacción centra sus respuestas de puntajes más bajos en los siguientes ítems: *Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo* y *La necesidad de llevar trabajo a casa*. Con respecto a estos dos ítems se propone a la organización analizar la capacidad de delegar que tienen los líderes, si cuentan con un equipo de trabajo competente, que pueda encargarse de los asuntos del proceso, cuando el líder no está y revisar el nivel de carga laboral en cuento a las funciones que realiza de acuerdo a su perfil; algo que puede impactar de una manera positiva este ultimo aspecto, es la revisión de los procedimientos definidos en la organización, ya que se pueden estar realizando actividades que no agreguen valor al proceso y al liberar este tiempo, los líderes pueden sentir más equilibrada su carga.

En cada una de las dimensiones, los líderes en su mayoría manifestaron niveles de satisfacción, lo que es muy positivo para la organización y deja claro que la gestión que se está realizando desde la alta dirección y el proceso de Talento Humano, está bien encaminada y que los ajustes que se deben hacer a las estrategias son más de alcance, de forma que se logren cubrir todos los líderes en sus diferentes niveles; operarios líderes, coordinadores, Jefes, directores y gerentes.

Conclusiones

El 72% de líderes encuestados en esta empresa manufacturera del sector industrial, en Antioquia, manifiestan sentirse satisfechos con respecto al *soporte que les brinda la empresa*, para el trabajo. Para la brecha del 28% restante que manifiesta algún nivel de insatisfacción, se sugiere a la empresa, implementar estrategias que fortalezcan la competencia de los líderes frente a la empatía que generan con su equipo de trabajo y redefinir los programas de reconocimiento que actualmente se tienen, dándoles un alcance que cubra también la alta dirección y no solo los niveles operativos ya que en los niveles estratégicos también se siente la necesidad de reconocimiento.

El 74% de los líderes de esta empresa manifiesta satisfacción con *la seguridad en el trabajo*, se propone para este aspecto, que la empresa ajuste los programas de capacitación interna y externa a las necesidades de cada persona de acuerdo a su cargo, perfil, desempeño y expectativas profesionales. Adicional se recomienda revisar las escalas salariales definidas, teniendo en cuenta los datos del mercado laboral en la industria, para tenerlos como referente y proyectar los ajustes que se consideren viables y sostenibles para la organización.

El 90 % manifiesta satisfacción frente a la *integración al puesto de trabajo*, es una de las dimensiones más altas y la brecha del 10% restante, del personal que manifiesta algún nivel de insatisfacción están enfocadas en la ayuda que perciben de sus compañeros de trabajo y a la

motivación para estar muy activos en el trabajo, por lo que se considera que reforzando el liderazgo, como se recomendó en la primera dimensión, los líderes van a poder desarrollar en sus equipos de trabajo una mayor empatía, acercamiento, servicio e integración entre las personas que dirigen y esto posiblemente va a impactar clima laboral de los equipos de trabajo.

El 85% de las personas encuestadas manifiesta *satisfacción con el trabajo*. Adicional se encuentra que el 41% de los líderes manifiestan algún nivel de insatisfacción con respecto al reconocimiento a su trabajo, por parte de otras personas; este factor de igual forma se percibió en la dimensión 1 y se recomienda afianzar aún más los programas de reconocimiento, dándole un mayor alcance en el personal que ocupa cargos de nivel estratégico. El 27% de los líderes en esta dimensión no se siente satisfecho por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar su trabajo, por lo que se considera importante realizar un análisis interno o por medio de consultoría externa, sobre los procedimientos que están establecido y hacerlo por medio de herramientas de Lean Manufacturing o similares, que ayuden a eliminar los desperdicios de tiempo y las actividades que no agregan valor en cada uno de los procesos.

El 94% del personal manifiesta satisfacción frente al *bienestar logrado a través del trabajo*, esta es la dimensión con niveles de satisfacción más altos, para cerrar la pequeña brecha que se genera y que está enfocada en que el 6% de los líderes no perciben que sus potencialidades mejoran por estar en este trabajo, la sugerencia es que la organización revise el alcance de las estrategias que tiene implementadas para el desarrollo de potencial en los líderes, de forma que logre asegurar el cubrimiento de ésta a todos los líderes de la organización.

También se propone ahondar en los intereses profesionales que tenga cada líder, para alinear los programas de desarrollo, formación y beneficios, a las expectativas, de forma muy personalizada.

El 84% de los líderes manifiestan niveles de satisfacción en la dimensión *desarrollo personal*. Para cerrar la brecha del 16% del personal que manifiesta algún nivel de insatisfacción, se recomienda que la empresa revise alternativas que faciliten la consecución de vivienda propia, unificando los beneficios de la empresa con los de las cajas de compensación, los Fondos de pensión y cesantías y las entidades gubernamentales. En esta dimensión también se sugiere a la empresa indagar más a profundidad sobre las expectativas de los líderes, frente a la contribución de la organización a mejorar su nivel de vida y con base a estos resultados, desde la gestión realizada por el proceso de Talento Humano, dar un mayor cubrimiento a éstas.

El 75% de los líderes manifiesta niveles de satisfacción con la *administración del tiempo libre*. Para cerrar la brecha restante, se propone a la organización analizar la capacidad de delegar que tienen los líderes, si cuentan con un equipo de trabajo competente, que pueda encargarse de los asuntos del proceso, cuando el líder no está y revisar el nivel de carga laboral en cuanto a las funciones que realiza y liberar tiempo eliminando actividades que no agreguen valor al proceso.

Se recomienda a la empresa en cada una de las dimensiones que componen la percepción frente a la calidad de vida en el trabajo, los aspectos en los que se debe centrar la gestión de la alta dirección y del proceso de talento humano, de acuerdo a las oportunidades de mejora que

manifiestan los líderes encuestados. Adicional se recomienda que en la medida de sus posibilidades y después de tomar acciones frente a la percepción de los líderes, la empresa indague sobre la percepción en este aspecto, del personal en los demás niveles de la estructura, ya que es un factor que puede impactar el desempeño y evolución de la organización.

Las limitaciones presentadas en este ejercicio de investigación se centran en que sólo se realizó una única muestra a los líderes de una empresa del sector industrial en Antioquia; la encuesta sólo fue aplicada a las personas que ocupaban cargos de liderazgo.

Referencias

- Alves, Cirera y Giuliani. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo.
- Argüelles, Quijano y Fajardo. (2017). Rentabilidad y calidad de vida laboral.
- Blandón. (2016). Sentido y calidad de vida laboral en empresas de familia del sector hotelero.
- Chiang y Krausse. (2018). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento.
- Cruz. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales.
- Donawa. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones.
- Duro. (2008). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud en el Trabajo: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Resultados preliminares.
- Duro. (2008). Modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud mental en el trabajo: valor explicativo del modelo y de sus escalas.
- Figuerola, Bastidas, Gonzales, Zambrano Matabanchoy. (2017). Propiedades psicométricas de la Escala de Evaluación de Calidad de Vida Laboral. en el sector transporte urbano. Universidad y Salud artículo original. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.171903.95>

- Gómez (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá Colombia», Revista Ciencias Estratégicas, Volumen 18, Número 24, Medellín, Colombia, pp. 225 – 236.
- Gómez y Ponce. (2010). Modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad.
- Gómez, Galvis, Royuela. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso.
- Gómez. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá – Colombia.
- González, Hidalgo, Salazar, Preciado. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. Cienc Trab. Abr-Jun; 12 (36): 332-340).
- Granados. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios.
- Granados. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista IIPSI, Facultad de Psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Volumen 14, Número 2, Lima, Perú, p. 272.
- Guerrero, Cañedo, Lengarin, Cruz, Pérez y Rodríguez. (2004). Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información.
- Jiménez y Triantafilo. (2018). Orientaciones en ambientes laborales y calidad de vida laboral.

- Ovalle y Silva. (2012). Calidad de Vida Laboral en un Grupo de Trabajadores de la Empresa de Acueducto y alcantarillado de Bogotá.
- Peñarrieta-de Córdova I, Santiago-Abregú S, Krederdt-raujo S, Guevara- Morote G, Carhuapoma-Acosta M, Chavez-Flores E. (2014). Validación del instrumento: Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención.
- Pérez y Velásquez. (2016). Calidad de Vida en el Trabajo –GOHISALO– en hatos lecheros en pastoreo en Don Matías y La Unión, Colombia.
- Salvatierra. (2013). La percepción del talento humano de una empresa del sector financiero en monterrey, sobre la calidad de vida en el trabajo. Proyecto final.
- Sánchez y Osiadacz. (2014). Estudio de la percepción de la calidad de vida laboral de los funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura a nivel central.
- Segurado y Agulló. (2012). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social.
- Sodexo. 2019. Conoce las seis dimensiones de Calidad de Vida Laboral.
- Trejo, Ruiz, García Zegbe. (2016). Consideraciones conceptuales de la calidad de vida en el trabajo. Ibn Sina – Revista electrónica semestral en Ciencias de la Salud. Febrero de 2016. Año 7, Volumen 1 – Web: <http://mcs.reduaz.mx/ibnsina>
- Unidad didáctica. www.udima.es

Anexo 1.

CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO – BASADO EN GOHISALO

Nombre: _____ Edad: _____

Estado civil: _____ Estrato: _____ Tipo de vivienda: _____

Personas dependientes de usted (parentesco): _____

Grupo Familiar (parentesco): _____

Formación académica: _____ Cargo: _____

Antigüedad en la empresa: _____ Antigüedad en el cargo: _____ Tipo de contrato: _____

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4: 0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.									
Dm	No	Descripción	Calificación						
4	1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	0	1	2	3	4		
4	2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	0	1	2	3	4		
4	3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	0	1	2	3	4		
4	4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	0	1	2	3	4		
4	5	Grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.	0	1	2	3	4		
1	6	Nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	0	1	2	3	4		
2	7	Grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	0	1	2	3	4		
2	8	Grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	0	1	2	3	4		
2	9	Grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	0	1	2	3	4		
2	10	Grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución	0	1	2	3	4		

4	11	Grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	0	1	2	3	4
4	12	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	0	1	2	3	4
4	13	Grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	0	1	2	3	4
4	14	Grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	0	1	2	3	4
3	15	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4
1	16	Grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	0	1	2	3	4
4	17	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	0	1	2	3	4
4	18	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	0	1	2	3	4
4	19	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	0	1	2	3	4
<i>Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal: 0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.</i>							
Dm	No	Descripción	Calificación				
7	20	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	0	1	2	3	4
1	21	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	0	1	2	3	4
1	22	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	0	1	2	3	4
1	23	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	0	1	2	3	4
2	24	Considero que recibo en cantidad y calidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	0	1	2	3	4
3	25	Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales	0	1	2	3	4
5	26	Me siento identificado con los objetivos de la empresa	0	1	2	3	4
5	27	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	0	1	2	3	4
3	28	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4
3	29	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	0	1	2	3	4
5	30	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	0	1	2	3	4
3	31	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	0	1	2	3	4
3	32	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	0	1	2	3	4

3	33	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	0	1	2	3	4
3	34	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	0	1	2	3	4
3	35	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	0	1	2	3	4
1	36	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	0	1	2	3	4
1	37	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	0	1	2	3	4
1	38	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	0	1	2	3	4
1	39	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	0	1	2	3	4
1	40	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	0	1	2	3	4
1	41	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	0	1	2	3	4
1	42	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	0	1	2	3	4
1	43	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	0	1	2	3	4
1	44	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	0	1	2	3	4
7	45	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	0	1	2	3	4
7	46	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	0	1	2	3	4
7	47	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	0	1	2	3	4
7	48	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	0	1	2	3	4
7	49	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	0	1	2	3	4
5	50	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	0	1	2	3	4
5	51	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	0	1	2	3	4
5	52	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	0	1	2	3	4
2	53	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la empresa)	0	1	2	3	4

En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo.

Dm	No	Descripción	Calificación				
2	54	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	0	1	2	3	4
6	55	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta empresa	0	1	2	3	4
3	56	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	0	1	2	3	4
5	57	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus clientes	0	1	2	3	4
6	58	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa	0	1	2	3	4
5	59	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	0	1	2	3	4
6	60	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	0	1	2	3	4
6	61	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	0	1	2	3	4
5	62	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	0	1	2	3	4
<i>Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso.</i>							
Dm	No	Descripción	Calificación				
5	63	Grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	0	1	2	3	4
6	64	Grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la empresa	0	1	2	3	4