

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo: **MARÍA ISABEL ANDA VARELA**, con CC. 171914787-6, autora del trabajo de graduación intitulado: **"CALIDAD DE VIDA LABORAL: EL BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE EN LOS COLABORADORES DE SIEMENS ECUADOR EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2017"**, previa a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL**, en la Facultad de **Psicología**.

- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Quito, noviembre 2017



MARÍA ISABEL ANDA VARELA
CC. 171914787-6



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGA
ORGANIZACIONAL**

**“Calidad de Vida Laboral: el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia
en la administración del tiempo libre en los colaboradores de Siemens Ecuador en
el primer semestre del año 2017”**

María Isabel Anda Varela

Directora: Karina Silva Jaramillo

Quito, 2017

El guión no debe ser el mismo, el elenco siempre va a cambiar y uno es el actor principal.

DEDICATORIA

Esta disertación en primer lugar me la dedico a mí misma porque a pesar de las adversidades la he culminado y he alcanzado un logro satisfactorio.

A mi madre, quien a lo largo de toda mi vida me ha dado su apoyo incondicional y me ha forjado a cada día ser una mejor persona. Sin ella no estaría donde estoy. Este logro es tuyo.

A mi hermana, quien es mi mayor ejemplo a seguir y me ha impulsado a creer en mí.

A mi padre, que desde el cielo me está cuidando y guiando para avanzar en el camino largo de la vida. Vive en libertad.

A mi sobrino, pescadito, quien desde que llegó ha iluminado mi vida y me ha hecho amar sin límites.

Y a todas aquellas personas que están incondicionalmente para mí y que se sienten orgullosas de este logro.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi familia porque han hecho de mí una persona con valores, principios y convicciones para enfrentar la vida.

Agradezco a mi directora de disertación Karina Silva, por la guía, por la enseñanza, por el impulso y por las palabras de aliento que me han ayudado a alcanzar esta meta. Más que mi directora la considero mi amiga.

Agradezco a la vida, por darme la oportunidad de culminar este gran reto, de educarme y de adquirir conocimientos que me permitan crecer como persona y como profesional. Amo mi carrera.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTOS	4
TABLA DE CONTENIDOS.....	5
INDICE DE TABLAS	7
INDICE DE FIGURAS.....	7
INDICE DE ANEXOS	8
Resumen Ejecutivo.....	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I: ASPECTOS PRELIMINARES E INTRODUCTORIOS	10
1.1 Tema.....	10
1.2 Datos de la institución.....	10
1.3 Diagnóstico – Árbol de problemas.....	11
1.4 Planteamiento del problema	11
1.4.1 Formulación de preguntas	12
1.5 Justificación.....	13
1.6 Objetivo General	14
1.6.1 Objetivos específicos.....	14
1.7 Hipótesis.....	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	15
1. Desarrollo histórico de la calidad de vida	15
2. Origen y evolución de la calidad de vida en el trabajo.....	17
2.1 Enfoque de calidad de vida en el trabajo bajo el subsistema de Desarrollo Organizacional	19
2.2 Importancia de la Calidad de Vida en el Trabajo.....	22
2.3 Modelos de Calidad de Vida Laboral.....	23
2.4 Instrumentos de medición de la Calidad de Vida Laboral	25
3. Cultura Organizacional	27
3.1 Definición de Cultura Organizacional.....	28
3.2 Tipos de Cultura Organizacional.....	29
3.3 Características de Cultura Organizacional	30
4. Compromiso Laboral.....	31
4.1 Definición del compromiso laboral.....	31
4.2 Dimensiones del compromiso laboral	32

4.3	Beneficios del compromiso laboral.....	33
5.	Satisfacción Laboral.....	35
5.1	Definición de Satisfacción Laboral.....	35
5.2	Dimensiones de la Satisfacción Laboral.....	36
5.3	Fuentes de Satisfacción Laboral.....	37
6.	Bienestar Laboral.....	38
6.1	Definición de Bienestar Laboral.....	38
6.2	Origen del Bienestar Laboral.....	39
6.3	Bienestar y Satisfacción Laboral.....	40
7.	Productividad.....	41
7.1	Definición de productividad.....	41
7.2	Indicadores de productividad.....	42
7.3	Productividad en el Talento Humano.....	44
8.	Administración del tiempo libre.....	45
8.1	Conciliación entre vida laboral y vida personal.....	45
8.2	Políticas de conciliación.....	47
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....		49
3.	Modalidad y Tipo de investigación.....	49
3.1	Modalidad de la investigación.....	49
3.2	Tipos de investigación.....	49
3.3	Metodología.....	49
3.4	Técnicas e instrumentos.....	50
3.5	Población y muestra.....	55
3.5.1	Población.....	55
3.5.2	Muestra.....	55
3.6	Procesamiento de datos.....	56
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....		57
4.1	Datos demográficos de los trabajadores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017.....	57
4.2	Análisis de resultados del test CVT-GOHISALO.....	63
4.3	Comprobación de hipótesis.....	70
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		72
5.1	Conclusiones.....	72
5.2	Recomendaciones.....	73
Bibliografía.....		75
ANEXOS.....		78

ANEXO 1 Marco Lógico	78
ANEXO 2 Cronograma de actividades	79
ANEXO 3 Test CVT-GOHISALO	80
ANEXO 4 Correlación con la variable de desarrollo personal	88

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la investigación	14
Tabla 2 Instrumentos para medir la calidad de vida laboral.....	27
Tabla 3 Tipos de cultura organizacional	30
Tabla 4 Dimensiones del compromiso laboral	33
Tabla 5 Técnicas e instrumentos para medir la calidad de vida laboral	50
Tabla 6 Dimensiones del cuestionario CVT-GOHISALO	52
Tabla 7 Validez Lingüística.....	54
Tabla 8 Población	55
Tabla 9 Coeficiente de correlación de Pearson	70
Tabla 10 Interpretación del coeficiente de correlación	71

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Árbol de problemas	11
Figura 2 Cadena de productividad.....	43
Figura 3 Edad	57
Figura 4 Género	58
Figura 5 Profesión	59
Figura 6 Estado civil.....	60
Figura 7 Número de hijos	60
Figura 8 Divisiones.....	61
Figura 9 Antigüedad en la empresa	62
Figura 10 Horario de Trabajo	62
Figura 11 Hoja de calificación CVT – GOHISALO general	63
Figura 12 Hoja de calificación CVT – GOHISALO Mobility	64
Figura 13 Hoja de calificación CVT – GOHISALO Energy.....	64
Figura 14 Hoja de calificación CVT – GOHISALO Healthcare.....	65
Figura 15 Hoja de calificación CVT – GOHISALO Industry.....	65
Figura 16 Dispersión Lineal de correlación.....	70

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Marco lógico
Anexo 2 Cronograma de actividades.....
Anexo 3 Test CVT- GOHISALO
Anexo 4 Correlación con la variable de desarrollo personal.....

Resumen Ejecutivo

La calidad de vida laboral hoy en día es tomada en cuenta como una ventaja competitiva en el mercado laboral. Sin embargo, existen organizaciones que la dejan de lado y no fomentan las prácticas que ayuden a crear un ambiente laboral equilibrado y de igual forma a influir positivamente en los colaboradores con visión hacia el alcance de resultados óptimos. Estas prácticas a nivel empresarial enfocadas en mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores generan bienestar logrado a través del trabajo siempre y cuando se simbolice en el compromiso organizacional por parte del colaborador porque se siente a gusto con sus funciones y en general con el ambiente de trabajo; buscando de tal forma influenciar en la administración del tiempo libre enfocada hacia la conciliación entre la vida laboral y personal. El objetivo general de esta disertación fue relacionar el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre de los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017 a través de la aplicación del instrumento CVT – GOHISALO. Este instrumento se aplicó a 61 colaboradores de las cuatro divisiones de la empresa sugeridos por el muestreo. Se lo envió a través de *google form* y se procesaron los datos a través de *Microsoft Excel*. La correlación de variables se la realizó a través de la correlación de Pearson. Las limitaciones que se presentaron en la investigación surgieron por el tiempo disponible de los colaboradores de Siemens Ecuador para realizar el test, y por la dificultad de hacer seguimiento personal por la desvinculación de la empresa. Finalmente se pudo concluir que la influencia del bienestar logrado a través del trabajo en la administración del tiempo libre de los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017 es muy baja y la calidad de vida laboral se encuentra por debajo de la media ideal para considerarse como un impacto significativo y positivo en el ámbito personal, laboral y social.

INTRODUCCIÓN

Dentro de las organizaciones la CVL es un eje de estudio y de ventaja competitiva que busca un equilibrio entre la perspectiva personal y profesional de cada colaborador alineados a los objetivos empresariales y fomentando el desarrollo del talento humano. Por lo tanto, se persigue generar el bienestar logrado a través del trabajo representado en la satisfacción de las necesidades laborales y personales, pero sin dejar de lado la administración del tiempo libre, enfocado hacia la conciliación trabajo – familia.

Ante esta percepción en el mundo actual y cambiante, la investigación se enfocó en definir la influencia del bienestar logrado a través del trabajo en la administración del tiempo libre en los colaboradores de Siemens Ecuador. Para llevar a cabo esta investigación se realizó un análisis cuantitativo y cualitativo de las variables del perfil de calidad de vida a través del instrumento CVT-GOHISALO.

En el primer capítulo denominado Aspectos preliminares e Introdutorios se describe el tema, los datos de la institución, el planteamiento del problema, su justificación y con base en eso los objetivos generales y específicos para dar lugar a la comprobación de la hipótesis planteada. El capítulo dos, denominado Marco Teórico se describe la información bibliográfica que sustenta el tema de esta investigación refiriéndose a conceptos claves como calidad de vida, cultura organizacional, compromiso laboral, bienestar laboral, productividad, satisfacción laboral y administración del tiempo libre.

En el tercer capítulo, denominado Metodología, se explica las fases y métodos que permitieron llevar a cabo la investigación. Considerando la muestra, el instrumento y las herramientas para el levantamiento de información y la tabulación de resultados. El cuarto capítulo, denominado Análisis de Resultados se realiza la interpretación de los datos obtenidos y se relaciona con la información bibliográfica. Finalmente, en el

capítulo quinto, denominado Conclusiones y Recomendaciones se mencionan los resultados y se plantean oportunidades de mejora.

Como investigadora espero que el contenido bibliográfico y el análisis de las variables estudiadas agreguen valor a los lectores en el campo de talento humano y a su vez permita desarrollar nuevas investigaciones sobre este tema fundamental para el colaborador y las organizaciones.

CAPÍTULO I: ASPECTOS PRELIMINARES E INTRODUCTORIOS

1.1 Tema

Calidad de Vida Laboral: el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre en los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017.

1.2 Datos de la institución

Nombre de la Organización: SIEMENS S.A

Dirección: Manuel Zambrano E1-318 y Av. 6 de diciembre

Teléfono: (02) 294-3900

Actividad: Venta al por mayor de maquinaria y aparatos eléctricos

Datos históricos:

Siemens es una empresa multinacional alemana con 160 años en el mercado de casi todos los países del mundo de los cinco continentes, dedicada a la digitalización, automatización y electrificación. Es pionera en eficiencia energética, productividad industrial, cuidado de la salud accesible y personalizada y soluciones inteligentes para la infraestructura. Siemens está presente en el Ecuador desde inicios del siglo pasado, cuando en 1908 los intereses y negocios de la compañía estaban representados por la firma W.Schröter. En 1975 se constituyó la empresa Siemens S.A con domicilio en la ciudad de Quito; lleva aportando 41 años al desarrollo del país.

Misión: “Hacemos realidad lo importante marcando el punto de referencia en forma en que electrificamos, automatizamos y digitalizamos, el mundo alrededor nuestro. El ingenio nos conduce y lo que creamos es tuyo. Juntos lo cumplimos” (Siemens, 2015).

Visión: “Ser el proveedor líder de gestión de soluciones industriales y de negocios de tecnología operacionales, enfocado en la atención al cliente” (Siemens, 2015).

1.3 Diagnóstico – Árbol de problemas

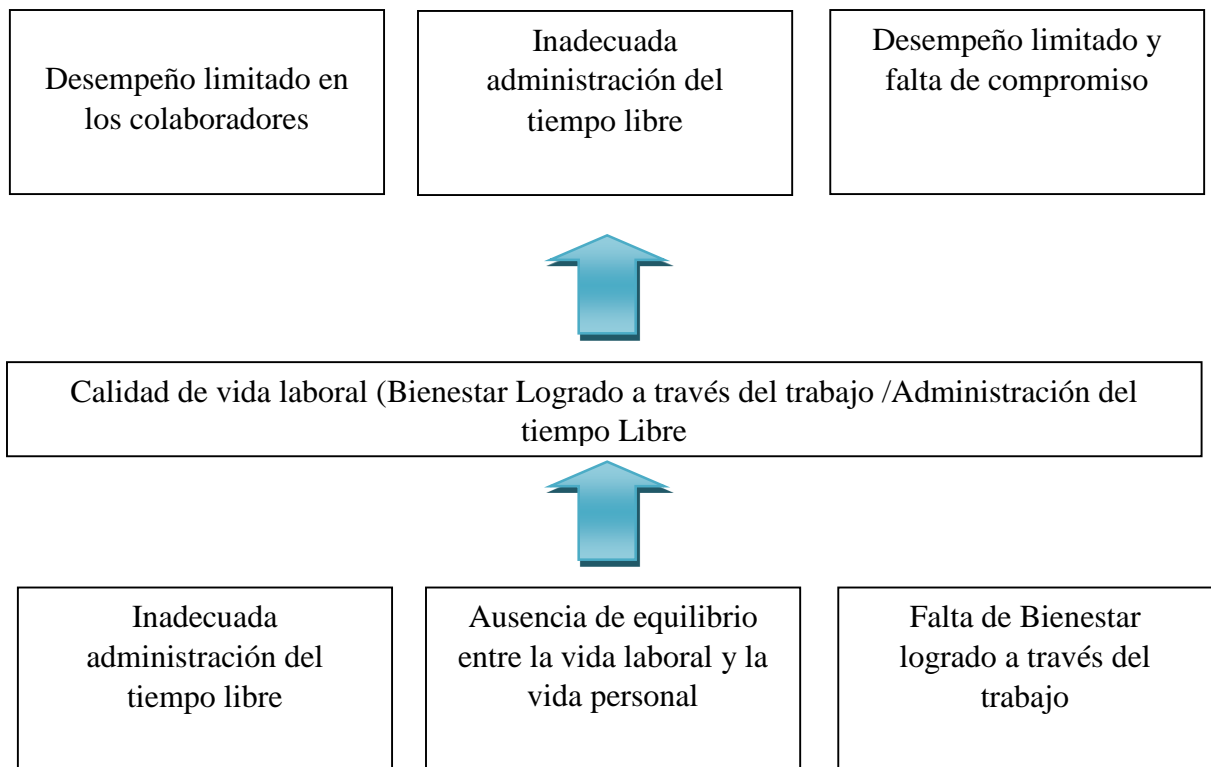


Figura 1. Árbol de Problemas

1.4 Planteamiento del problema

Los dos pilares elementales que funcionan como base de toda sociedad son el trabajo y la familia. Es aquí donde el ser humano interactúa a lo largo de su vida y son ámbitos mutuamente interdependientes, es decir, no pueden ser comprendidos ni evaluados de forma separada ya que uno siempre va a afectar al otro por los roles que deben cumplir hombres y mujeres dentro de una sociedad. De aquí nace la importancia de la conciliación trabajo-familia ya que siempre existen tensiones entre la vida familiar y la vida laboral que pueden tener consecuencias negativas. Los conflictos surgen principalmente por las desigualdades existentes con respecto al tiempo que se le entrega

a cada ámbito, ya que ambos son extremadamente demandantes (Figuroa, Mariñan, Martínez & Norambuena, 2012).

En el siglo XX, la concepción de la familia era netamente patriarcal caracterizada por la división clara de roles. El padre era el que se dedicaba a trabajar y actuaba como jefe de familia y por otro lado, la mujer era la encargada de las tareas domésticas y la crianza de los hijos. En nuestra sociedad actual, gracias a los constantes cambios sociales, culturales y económicos de los últimos años, se ha dado un reajuste de los roles de hombres y mujeres, sobre todo por la incorporación masiva de la mujer al ámbito laboral. Hoy en día, no es solo el hombre el que se encarga de la parte económica de la familia si no que la mujer, aparte de seguir desempeñando sus labores domésticas, también trabaja y aporta a los ingresos de la familia.

La conciliación del trabajo y la vida familiar, guarda relación con los nuevos desafíos que plantean fenómenos como la expansión del empleo femenino remunerado y de los empleos atípicos, la intensificación del trabajo, el envejecimiento de la población y los cambios en los modelos familiares, en particular, el crecimiento de los hogares monoparentales” (Consejo de Administración, 2011) .

Todos estos cambios han incrementado las tensiones entre la vida laboral y familiar, tanto en hombres como mujeres.

Las tensiones en el medio laboral en cambio se generan por presiones como los horarios de trabajo, el estatus del individuo dentro de la organización o las características de las tareas a desempeñar. “Es por ello que se busca una reorganización del trabajo acorde con las necesidades de las familias y de las organizaciones; con una política de conciliación entre la familia y el trabajo, que incluyendo de forma más participativa en el hombre en la vida familiar, teniendo como principal objetivo tratar de mejorar la calidad de la vida pública y privada” (Figuroa et al., 2012) logrando alcanzar el bienestar laboral y la administración del tiempo libre enfocado en la conciliación de la vida personal con la vida laboral.

1.4.1 Formulación de preguntas

¿Los colaboradores de Siemens Ecuador logran su bienestar a través del trabajo y administran su tiempo libre?

- ¿Qué es la Calidad de Vida Laboral?
- ¿Qué representa la Calidad de Vida Laboral para Siemens Ecuador?

- ¿La Calidad de Vida laboral en Siemens Ecuador favorece al bienestar del personal?
- ¿Existe posibilidad de la administración del tiempo libre en los colaboradores de Siemens Ecuador?

1.5 Justificación

En la realidad actual de las organizaciones existe cada vez una necesidad mayor por poner énfasis en la calidad de vida laboral de los colaboradores que la integran ligados a un cambio constante en el ambiente laboral. Las empresas hoy en día deben ser más adaptables al cambio, ser más innovadoras, más flexibles y concientes de la valoración que debe recibir el recurso humano alcanzando el bienestar logrado a través del trabajo y la correcta administración del tiempo libre.

En el Ecuador dentro del Plan Nacional para el Buen Vivir, se detalla la importancia de la satisfacción en el trabajo tomando en cuenta la conciliación entre el trabajo, la vida familiar y la vida personal enfocado en la construcción de la base para el desarrollo del talento humano. Es decir que la construcción del Buen Vivir, determina que la persona debe tener un equilibrio de su tiempo laboral y del disfrute familiar. Dicha satisfacción y equilibrio generan la autorealización en sus puestos de trabajo. De modo que se determina en uno de los lineamientos que se debe “promover políticas y programas que distribuyan de forma más justa la carga de trabajo y que persigan crear más tiempo disponible, para las personas, para las actividades familiares, comunitarias y de recreación” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - Senplades, 2013, pág. 284).

Para lograr este equilibrio se debe considerar específicamente el diseño o enriquecimiento del trabajo, es decir agregar motivadores adicionales para que el trabajo se vuelva más gratificante para el colaborador, pero a la vez agregar tareas para evitar la monotonía, mejorando la calidad de vida en el trabajo (Guizar, 2013).

Esta disertación favorecerá directamente a la investigadora ya que le permitirá obtener el título de Psicóloga Organizacional, además que los resultados obtenidos influirán en la toma de decisiones de Siemens en cuanto al análisis del perfil de Calidad de Vida Laboral permitiendo crear oportunidades de mejora considerando el bienestar laboral y la administración del tiempo libre de cada uno de los colaboradores mediante la aplicación del test CVT- GOHISALO para determinar y describir las variables mencionadas.

1.6 Objetivo General

Relacionar el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre de los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017 a través de la aplicación del instrumento CVT - GOHISALO.

1.6.1 Objetivos específicos

- Identificar el perfil de la Calidad de Vida Laboral de los colaboradores de Siemens Ecuador mediante la aplicación del instrumento CVT - GOHISALO
- Describir los factores que componen el bienestar logrado a través del trabajo de los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre de 2017
- Describir los factores que componen la administración del tiempo libre de los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre de 2017

1.7 Hipótesis

El bienestar logrado a través del trabajo influye en la administración del tiempo libre de los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017.

A continuación, en la tabla N°.1 se detallan las variables dependiente e independiente, su concepto y dimensiones que conllevan a la comprobación de la hipótesis.

Tabla 1. Operacionalización de la investigación

Variables	Concepto	Dimensiones	Técnicas	Instrumentos	Indicadores
Bienestar logrado a través del trabajo – variable independiente	Estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral.	Identificación con la institución, compromiso laboral y cultura organizacional.	Test	Test CVT - GOHISALO	# de cuestionarios GOHISALO aplicados
Administración del tiempo libre – variable dependiente	Logro de estándares sociales aceptables para vivir desde la perspectiva del trabajador y del balance entre trabajo y vida.	Planificación del tiempo libre y conciliación entre vida laboral y vida personal.	Test	Test CVT - GOHISALO	# de cuestionarios GOHISALO aplicados

Lo ideal sería que al investigar y levantar la información de las variables se pueda identificar que el perfil de calidad de vida laboral de Siemens se encuentra dentro del rango ideal representado en el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

1. Desarrollo histórico de la calidad de vida

Fue a partir de la Segunda Guerra Mundial, que aparece el término calidad de vida tomando como referencia los debates públicos que se realizaban en torno a la vida urbana y el medio ambiente. A partir de los años sesenta, el interés de las ciencias sociales por el bienestar de las personas surge, pero atado a indicadores sociales relacionados con el bienestar social de una población en general, involucrando los factores socioeconómicos y dejando de lado la subjetividad de percepción de su condición humana (Galli, s/f).

A lo largo de la evolución del concepto de calidad de vida las distintas ramas de estudio, lo asociaban según su percepción. Los filósofos, con la felicidad o una buena vida; los economistas, con la utilidad del ingreso o de los bienes y servicios; los sociólogos, con la inserción del individuo en la arena social; los políticos, como una meta que ha de alcanzarse para sus ciudadanos en el mediano o corto plazo; y los ambientalistas, con las condiciones ambientales en que vive, crece, se reproduce y muere un individuo (Cardona & Agudelo, 2005, pág. 81).

A partir de varios conceptos según las ramas de estudio, citadas en el párrafo anterior, el sociólogo Eric Allardt plantea que la calidad de vida se relaciona directamente con las condiciones del nivel de vida que tiene el ser humano. Las tres clasificaciones: Tener, Amar, Ser; explican el concepto de calidad de vida. El tener hace referencia a los bienes materiales que tiene el individuo y que son necesarios para sobrevivir, es decir recursos económicos, de vivienda, de trabajo, de salud, y educación. El amar se refiere a la necesidad que tiene el individuo de relacionarse con los demás, y formar la identidad social. Y el ser hace referencia a la integración de individuo a la sociedad viviendo en armonía con la naturaleza, la sociedad y sus actividades diarias (Cardona & Agudelo, 2005, pág. 82).

A mediados de los años setenta, el término empieza a considerar los componentes subjetivos comprendiendo todas las áreas de la vida de una persona y su significado. A partir de dicha consideración, en 1973, Dalkey y Rourke definen que la calidad de vida se determina basándose en si una persona es feliz o infeliz. En 1974, se incluye el término dentro de la revista "*Social Indicators Research*" sin definir con claridad a que se refiere. En 1976, Andrews y Whitney señalan que "La calidad de vida no es realmente el reflejo de las condiciones de los escenarios físicos, interpersonales y sociales, sino cómo dichos escenarios son evaluados y juzgados por el individuo" (Bobes, Gonzáles, Bousoño, & Suárez, 1993, pág. 5). En 1978, Shin y Jhonson consideraron que la calidad de vida se refleja en la posesión de los recursos que la persona requiere para satisfacer sus necesidades o deseos. En 1980, Bestuzhev-Lada define a la calidad de vida como la satisfacción completa de las necesidades materiales y mentales en el presente. Durante el mismo año, Levi y Andersson definen la calidad de vida como "una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal y como lo percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa" (Bobes et al., 1993, pág. 6), Najman y Levine coinciden en la definición de Levi y Andersson haciendo referencia a los conceptos interrelacionados que conforman los indicadores subjetivos del término calidad de vida. En 1985, Blanco señala que la calidad de vida depende de la relación entre felicidad y bienestar económico.

Para Jern citado en Bobes et al., 1993; en 1987 la calidad de vida es la forma en que la persona valora su vida. Spitzer en el mismo año define como la valoración de atributos físicos, sociales y mentales, tomando en cuenta a personas que tienen enfermedades. Para Walker y Rosser, representa un amplio espectro asociando las necesidades vitales y el desarrollo de plenitud y felicidad. Wiklund la considera como una disminución de la sintomatología, buena capacidad funcional e incremento de bienestar. En 1988, Birdwood, conceptualiza que la calidad de vida es la suma de todas las satisfacciones que conllevan a una vida digna. En 1989, De Haes y Van Knippenberg es la evaluación global de las buenas características de la vida. En 1991, Bobes define que es un concepto interno, involucrando los factores relacionados con el Yo.

Cuervo Arango, en 1990 tomando como referencias los conceptos anteriores menciona que la calidad de vida es el estudio subjetivo del bienestar individual o grupal. En 1984 Lawton, establece que es "el conjunto de evaluaciones que el individuo hace sobre cada uno de los dominios importantes de su vida actual" (Bobes et al., 1993,

pág. 7). En 1991, García Riaño establece que el término calidad de vida incluye el bienestar y la salud enfocados a la felicidad de la persona. Quintero, en 1992 define la calidad de vida como “el indicador multidimensional del bienestar material y espiritual del hombre en un marco social y cultura determinado” (Ardila, 2003, pág. 163).

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud, define a la calidad de vida como “la percepción individual de la propia posición en la vida dentro del contexto del sistema cultural y de valores en que se vive y en relación con sus objetivos, esperanzas, normas y preocupaciones” (Cardona & Agudelo, 2005, pág. 5). La calidad de vida es un concepto multidimensional que incluye la situación económica, salud, entorno social, satisfacción personal, estilo de vida pero que varían en cada ser humano representando sus sensaciones subjetivas.

En el Ecuador el INEC (Instituto nacional de estadística y censos) señala que la calidad de vida “alude directamente al Buen Vivir en todos los ámbitos en los que se desarrollan las personas, pues se vincula con la creación de condiciones para satisfacer sus necesidades materiales, psicológicas, sociales y ecológicas” (INEC, 2013). Es decir, se define como el fortalecimiento de las capacidades individuales para satisfacer las necesidades y construir un proyecto de vida común.

La calidad de vida, nace desde varias perspectivas, su concepto ha ido variando en relación al contexto, campo de estudio y la percepción de cada autor. La calidad de vida se debe observar desde la parte individual y la parte colectiva, lo que quiere decir que se relaciona directamente con los aspectos subjetivos y por tanto la percepción individual.

Entendiendo el concepto de calidad de vida, se debe enlazar al término calidad de vida laboral para poder entender el aspecto organizacional.

2. Origen y evolución de la calidad de vida en el trabajo

Durante mucho tiempo las organizaciones no tomaban en cuenta las ideas del personal y mucho menos las necesidades que tenían, por ello las personas se manejaban bajo la responsabilidad de cumplir con el trabajo y no de amar las funciones que realizaban dentro de la organización. Esta estructura dejaba de lado en su totalidad a la calidad de vida laboral y por tanto el ausentismo y la rotación de personal se veían totalmente afectados. Pero ¿cuál fue la decisión que tomaron los directivos para que esto se regularice?, incrementar reglas, normativas y volverse una organización más rígida.

En 1920 un equipo de psicólogos, realizaron estudios en una de las plantas industriales de Western Electric, mediante la modificación del ambiente laboral, es decir variando los horarios, el descanso, implementando incentivos. Mientras que otro grupo de trabajadores seguían en la rígida dirección. Se observó un claro aumento en la productividad del personal, pero se llegó a la conclusión que se debía a que se había solicitado la cooperación de los mismos, es decir se los había tomado en cuenta; surgiendo de este estudio la importancia de los factores sociales para la satisfacción individual y el desempeño (Córdova, 2013, pág. 3).

Es entonces cuando a finales de los sesenta e inicios de los setenta en conferencias que manifestaba el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos en conjunto con la fundación FORD en donde hicieron hincapié en la reestructuración de las organizaciones para crear un ambiente laboral óptimo para todos los colaboradores. Dichas conferencias surgieron por varias huelgas, una de la más grande identificada fue en General Motors en Ohio, quienes solicitaban que se les tomen en cuenta para decisiones y además se aumente la autonomía, se re diseñó los puestos de trabajo y se cree mayor sentido de pertenencia con el trabajo y la organización. Este término se le atribuye a Louis Davis en 1970 quien pretendía describir la preocupación por el bienestar y la salud de los colaboradores dentro de una organización, lo cual se debería poner en práctica para mejorar el desempeño en sus funciones.

A lo largo de los últimos años, se ha identificado a la calidad de laboral como “la gestión dinámica e integral del bienestar físico, factores tecnológicos, sociales y psicológicos que afectan la cultura y renuevan el ambiente organizacional” (Jaiswal, 2014, pág. 83) .Dicho concepto dentro de las organizaciones se manejan definiendo las actitudes emocionales positivas de un colaborador hacia su trabajo. El término calidad de vida laboral,

Incluye múltiples factores: satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento a los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico del trabajo, apertura de decisión y participación (Chiavenato,2004).

Para David Nadler y Edward Lawler la calidad de vida laboral tienen que ver con el impacto del trabajo sobre las personas junto con la participación en la toma de

decisiones dentro de la organización. Por otro lado para Melchor Mateu, es la capacidad de los colaboradores para influir en el ambiente de trabajo laboral para satisfacción y realización personal. Al igual que para David Keith y John Newstron la calidad de vida laboral permite formar un ambiente de trabajo más humano para cubrir las necesidades prioritarias, mejorando las habilidades y contribuyendo al desempeño de cada colaborador (Gadow, 2010, pág. 312).

Basándose en los conceptos establecidos por los autores se infiere que la calidad de vida vincula a la organización, a las personas y al contexto haciendo referencia en el interés personal: satisfacción, relaciones interpersonales, motivación y bienestar. Las transformaciones que ha sufrido la industria han fomentado el cambio en la vida laboral, considerando totalmente el aspecto socio – emocional de la persona dentro de una organización. Los colaboradores buscan entablar el equilibrio entre el tiempo que dedican a su trabajo y a sus intereses personales (Gadow, 2010, pág. 316).

Considerando que la calidad de vida laboral en la actualidad es un punto de ventaja de la organización, se la debe entender de igual forma a través del Desarrollo Organizacional enfocándola en el cambio que debe surgir.

2.1 Enfoque de calidad de vida en el trabajo bajo el subsistema de Desarrollo Organizacional

El Desarrollo Organizacional, implica el estudio de los procesos sociales para identificar las barreras que bloquean la eficiencia individual y del grupo, mejorando las relaciones interpersonales, y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Es una respuesta al cambio, una estrategia de carácter educacional que tiene la finalidad de cambiar creencias, actitudes, valores y estructuras de las organizaciones, de modo que puedan adaptarse mejor a las nuevas tecnologías, a los nuevos desafíos y al ritmo vertiginoso del cambio (Bennis, 2010).

De esta manera, con los cambios que surgen en la vida laboral, el aumento de la competencia y el enfoque de calidad, la pregunta que se ha planteado a nivel de las organizaciones corresponde a la búsqueda de aquella respuesta de cómo se consigue lealtad y compromiso de los colaboradores hacia la organización. Enfocado desde el Desarrollo organizacional, la calidad de vida laboral “se refiere al carácter positivo o negativo del entorno laboral” (Guízar, 2013, pág. 212), por lo tanto lo que se busca es

crear un ambiente de trabajo que contribuya a la salud económica de la organización pero a su vez genere satisfacción en las funciones que realiza cada colaborador.

Desde el subsistema de Desarrollo Organizacional, se plantea un programa que abarque los aspectos de comunicación, sistema de premios, seguridad laboral, diseño de puestos, de igual forma que se centre en el enriquecimiento del trabajo. Para lograr dicho propósito se debe entender que el capital humano debe ser desarrollado y no utilizado, evitando que las condiciones de trabajo sean negativas o desagradables. El trabajo se debe convertir en humanizado: ofreciendo empleo, tecnología y ambiente, considerando los constantes cambios para mantener en equilibrio (Guízar, 2013, págs. 212-215).

Para favorecer al enriquecimiento del trabajo se debe focalizar los equipos de trabajo, buscando obtener un módulo natural de trabajo, es decir que desde un principio el colaborador debe identificarse con la tarea que realiza y así su desempeño aumentará. Al igual que al conformar un grupo de trabajo se vuelva un equipo natural desarrollando más sensibilidad del significado de la tarea. Luego de implementar el enriquecimiento de trabajo y los equipos naturales, se debe manejar los sistemas socio-técnicos, para crear un equilibrio entre lo humano y lo técnico con el objetivo de desarrollar un enriquecimiento total del trabajo y a su vez satisfacer las necesidades humanas.

Varios teóricos como Cummings y Srivasta, Davis y Cherns, en 1975 y Trist, 1977 establecen que el sistema socio-técnico comprende dos conceptos fundamentales: el primero “incluye lograr la optimización conjunta del sistema social (compuesto por los recursos humanos de la organización)” y del sistema técnico (compuesto por los medios, las técnicas, tecnología y el equipo utilizado para la ejecución de labores)” (Salas & Glickman, 1990, pág. 70), y el segundo concepto “involucra la aceptación del razonamiento que el medio ambiente exterior continuamente afecta, y mantiene una influencia recíproca en todos los sistemas de trabajo de la organización” (Salas & Glickman, 1990, pág. 71). Por lo tanto en toda organización se debe eliminar el pensamiento de que solo existe la parte técnica u operativa, ahora se debe empezar a entender que existe la parte social que favorece al incremento de la calidad de vida laboral; un pensamiento socio-técnico (Sekaran, 2004).

Eric Trist, miembro del instituto de Tavistock, en conjunto con K.W Bamforth estudió los efectos de la mecanización en la minería británica. Dicha mecanización

facilitó el trabajo pero ocasionó consecuencias psicológicas y sociales debido a que no se sociabilizó a los colaboradores de la empresa sobre el cambio que ésta iba a tener. Debido a las condiciones de trabajo dentro de los túneles de minería, la poca relación entre los trabajadores por las grandes longitudes de distancia en las que trabajaban, se alteró la autonomía, las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva. La integración social de los pequeños grupos de trabajadores que se vio afectada por la nueva tecnología de la mecanización ocasionó una tensión social. Dicho cambio ocasionó a su vez que los trabajadores reaccionen defensivamente, con actitudes negativas en función del tiempo y de los reportes que debían presentar, empezando de igual manera a competir por conseguir los mejores puestos de trabajo, los mejores turnos y tratando de sobre salir por encima del otro (Serzo, 1987).

El cambio social que surgió, condujo a Trist “a desarrollar el concepto de un sistema sociotécnico independiente en sustitución de los conceptos de sistema técnico y sistema social” (Serzo, 1987, pág. 40). Tomando en cuenta que las organizaciones tienen propiedades sociales y tecnológicas no se puede considerar los dos aspectos como independientes, éstos son mutuamente interactivos formando el sistema como un todo y optimizando los resultados de la conjugación de ambos.

Después del estudio de la minería, Trist desarrolló el método compuesto, que hace referencia a relacionar los dos aspectos. Se formaron grupos de trabajadores responsables de cada tarea en específico, y se les pagaba con un bono grupal, de modo que se evitó la competencia y confrontación, reduciendo los costos, aumentando la productividad, disminuyendo el ausentismo e incrementando la satisfacción en el trabajo. Creando un sistema sociotécnico.

Estos estudios dieron como resultado la conceptualización de la empresa como un sistema sociotécnico abierto, enfocándose en la dinámica de las organizaciones y su funcionamiento tomando en cuenta los aspectos sociales y técnicos que se presentan en el día a día y están inmersos en la cultura organizacional.

Para (Guizar, 2013) existen 5 criterios que se deben considerar para el diseño sociotécnico dentro de las organizaciones.

1. Debe existir la integración de las funciones de apoyo en el trabajo diario (mantenimiento, control de calidad, procesos sociales)

2. Las actividades del trabajo debe ser un reto y se debe evitar la monotonía y la rutina
3. Incluir movilidad en los puestos y pagos por aprendizaje.
4. Los supervisores deben actuar como facilitadores y no como jefes (desarrollar a su equipo)
5. La toma de decisiones se realiza lo más cerca posible del problema y se crea un sistema permanente de retroalimentación.

Estos criterios para un diseño sociotécnico deben ligarse a la importancia que se le dé a la calidad de vida en el trabajo en cada organización, para generar un cambio y de igual forma crear una estrategia que fomente la mejora en la calidad de vida del colaborador dentro de su ámbito laboral.

2.2 Importancia de la Calidad de Vida en el Trabajo

Como se define la calidad de vida laboral según varios autores detallados, es importante lograr un equilibrio entre todos los aspectos que la integran y la representan. La importancia empieza en el logro de dicho equilibrio en cuanto a la parte personal junto con el disfrute de trabajar dentro de la organización y la satisfacción de las necesidades en la misma.

Es evidente que la calidad de vida laboral debe manejarse a nivel de todas las organizaciones, para que esto se logre se debe alinear el cumplimiento de los objetivos organizacionales con las expectativas de sus colaboradores, considerando sus intereses personales particulares. Sin embargo no se debe pensar que la calidad de vida laboral significa trabajar poco, ésta también implica el desarrollo profesional, el enriquecimiento del trabajo, pero a su vez dar el mismo peso y la misma importancia al ambiente de trabajo que afecta directamente al bienestar psico-social de cada colaborador. De igual manera, la importancia que se le dé a la calidad de vida en el trabajo dependerá en gran magnitud de los líderes dentro de la organización, quienes deben encargarse de crear el equilibrio y crear una gestión de la calidad de vida laboral sin dejar de lado el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Gadow, 2010).

La importancia de la calidad de vida laboral se ve ligada al modelo que más se ajuste a la realidad de la organización considerando las diversas perspectivas de los autores que la han estudiado.

2.3 Modelos de Calidad de Vida Laboral

Para poder entender desde varias perspectivas el concepto de calidad de vida laboral y sus factores que permiten que se lleve a cabo, se presentan diferentes modelos:

2.3.1 Modelo de calidad de vida laboral de Walton

En 1973 Richard Walton considera que el trabajo es el medio que utiliza el individuo para ganarse la vida, por tal razón plantea que la calidad de vida laboral ha sido utilizada para describir todos los valores ambientales y humanos que han pasado desapercibidos. Walton plantea 8 factores que afectan de forma directa a la calidad de vida laboral:

- **Compensación justa y adecuada:** relación de la ganancia financiera y lo realizado por el colaborador, verificando también la equidad con el mercado externo.
- **Condiciones de seguridad y salud en el trabajo:** recursos materiales que permiten ejercer las funciones, en condiciones de ambiente saludables; horarios adecuados.
- **Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana:** aprovechamiento de la creatividad y el talento, conceder autonomía, ofrecer retroalimentación constante.
- **Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad:** desarrollo personal, plan de carrera y seguridad del trabajo.
- **Integración social en la organización:** igualdad de oportunidades (género, edad, clase social, etc), mantener las relaciones interpersonales.
- **Constitucionalismo en la organización del trabajo:** cuidar los derechos de los colaboradores (laborales y personales).
- **Trabajo y espacio total de vida:** equilibrio entre vida personal y el trabajo.
- **Relevancia del trabajo en la vida social:** percepción, significado o imagen del colaborador sobre el trabajo.

2.3.2 Modelo de calidad de vida laboral de Hackman y Oldham

Para Alves, Yeda & Giulini (2013), en 1975 Hackman y Oldham proponen que la calidad de vida laboral se la debe abarcar en función de tres dimensiones, denominándole el modelo de las dimensiones básicas de la tarea.

- La tarea: se consideran seis atributos importantes que permiten la ejecución de la misma; variedad de las habilidades, identidad de la tarea, significado de la tarea, interrelación, autonomía y retroalimentación.
- Estados psicológicos críticos: considera la percepción de la significación del trabajo, de las responsabilidades por los resultados y de los conocimientos de los resultados reales del trabajo.
- Resultados personales y profesionales: se identifica la satisfacción general del trabajo, la producción de trabajo de alta calidad y el ausentismo y rotación.

2.3.3 Modelo de calidad de vida laboral de Westley

Para Dos Santos & Zimmermann (2002), en 1979 William Westley considera que existen cuatro aspectos que afectan a la calidad de vida laboral; los cuales si no se manejan adecuadamente se convierten en obstáculos para su desarrollo.

- El aspecto político se relaciona con la seguridad en el trabajo que siente el colaborador, con la retroalimentación que recibe, con la libertad de expresión en la organización a la que pertenece, con el liderazgo y la actividad sindical.
- El aspecto económico, se refiere a la igualdad salarial, es decir que la remuneración vaya acorde a sus funciones y en equidad con el mercado laboral externo, al lugar de trabajo, a la carga horaria y al ambiente externo.
- El aspecto psicológico hace referencia al nivel de desarrollo, de plan de carrera, la variedad de la tarea, la identidad con la misma, el desarrollo profesional y la creatividad.
- El aspecto sociológico, involucra la participación en las decisiones, la autonomía, las relaciones interpersonales, el grado de responsabilidad y valor personal (Dos Santos & Zimmermann, 2002).

2.3.4 Modelo de calidad de vida laboral de Werther y Davis

Para Alves, Yeda & Giuliani (2013), en 1983 Werther y Davis consideran que la calidad de vida laboral se relaciona con la naturaleza del cargo, es decir se convierte en un aspecto más personal debido a que interviene directo en las funciones del colaborador dentro de la organización. De forma que refleja la evolución de la sociedad y del incremento de educación en los colaboradores. Por tanto el cargo se lo analizan a nivel organizacional, ambiental y del comportamiento.

- A nivel organizacional, se analiza la eficiencia y la eficacia del cargo.

- A nivel ambiental, se analiza la capacidad, disponibilidad y expectativas sociales del cargo.
- A nivel del comportamiento, se analiza la autonomía, variedad, identidad de la tarea y la retroalimentación del cargo.

2.3.5 Modelo de calidad de vida laboral de Nadler y Lawler

Para Nadler y Lawler en 1983 se debe considerar a las personas, el trabajo y la organización. Es decir que se debe relacionar directamente el impacto del trabajo de los colaboradores y la participación de los mismos en la toma de decisiones. Por tanto consideran que deben existir programas de calidad de vida del trabajo, los cuales requieren de la percepción de las necesidades, identificar el foco del problema, definir la estructura para identificar y solucionar el problema, los efectos proyectados para los procesos y resultados, los sistemas múltiples alcanzados y el compromiso con la organización; basados en la naturaleza y realidad de la organización (Alves, Yeda, & Giuliani , 2013).

Consideran además que el éxito de un programa de calidad de vida en el trabajo depende de tres necesidades básicas del colaborador:

- El desarrollo de un proyecto adaptado a la realidad en el cual será aplicado
- Cambios en el sistema de gestión y modificaciones a nivel organizacional
- Modificar el comportamiento del nivel gerencial de la organización

Cada uno de los modelos enfocados en representar e incrementar la calidad de vida es fundamental para el desarrollo a nivel organizacional, sin dejar de lado que se debe ajustar a la realidad de cada organización y cambia de igual forma en torno al mercado laboral. Se debe medir cuantitativa y cualitativamente cada una de las variables que representan la calidad de vida laboral a través de instrumentos de medición diseñados con este fin.

2.4 Instrumentos de medición de la Calidad de Vida Laboral

Existen distintos instrumentos para medir la calidad de vida laboral en base a diversos factores que influyen en el desempeño de un colaborador dentro de la organización con énfasis en las variables subjetivas del mismo. Entre estos se encuentran:

2.4.1 Cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35

La versión en español fue desarrollada en 1998 el cual tiene como objetivo la identificación de los niveles de calidad de vida en los profesionales. Consta de 35 preguntas evaluadas en una escala del 1 al 10 basados en: nada (1 y 2), algo (3,4,5), bastante (6,7,8) y mucho (9,10) que permiten identificar las dimensiones de cargas de trabajo, apoyo directo y motivación intrínseca. El cuestionario, se lo puede aplicar de manera individual o colectiva, y su aplicación dura hasta quince minutos. Se ha realizado validez y confiabilidad en varios estudios para poder hacer uso del mismo (Grimaldo & Reyes Bossio, 2015).

2.4.2 Cuestionario Font Roja

Este cuestionario fue desarrollado en 1988 el cual tiene como objetivo conocer la satisfacción laboral dentro de una organización. Consta de 24 preguntas evaluadas en una escala del 1 al 5 que permiten identificar 9 dimensiones: satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas y monotonía laboral (Núñez, 2007).

2.4.3 CVT-Gohisalo

Este cuestionario fue desarrollado en el año 2009, el cual tiene como objetivo medir la calidad de vida laboral en base a la elaboración de un perfil empresarial. Consta de 74 preguntas evaluadas del 0 al 4 que permiten identificar 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre (Gonzales, Hidalgo, Preciado, & Gonzales, 2009).

Tabla 2. Instrumentos para medir la calidad de vida laboral

CUESTIONARIO	AUTOR	AÑO	DIMENSIONES	ITEMS
Calidad de Vida profesional (CVP-35)	Cabezas & Karasek	1998	Cargas de trabajo Apoyo directo Motivación intrínseca	35
Cuestionario Font Roja	Aranaz J.	1988	Satisfacción por el trabajo Tensión relacionada con el trabajo Competencia profesional	24

			Presión del trabajo Promoción profesional Relación interpersonal con los compañeros Características extrínsecas Monotonía laboral	
Cvt-Gohisalo	Gonzales, Hidalgo, Salazar & Preciado	2009	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	74

Como se observa en la tabla N° 2, cada uno evalúa dimensiones diversas que permitan identificar la calidad de vida laboral. Sin embargo para esta investigación el CVT-GOHISALO permitirá la identificación de las variables correspondientes a la comprobación de la hipótesis.

Ahora bien, para poder interpretar y entender el bienestar logrado a través del trabajo y la administración del tiempo libre de los colaboradores es importante entender los aspectos que conforman una organización y cada una de sus características, dentro de estos y una parte fundamental es la cultura organizacional: el ADN de la empresa.

3. Cultura Organizacional

La cultura organizacional es un tema de mucho interés y abarca a su vez varios factores que han sido definidos por diversos autores a lo largo del tiempo. Dentro de estos factores, se detalla que la cultura organizacional incluye la tradición, las condiciones y los valores que sirven como lineamientos para las actividades, opiniones y formas de actuar dentro de una empresa. La cultura organizacional viene a ser una base de creencias que comparten todos los miembros de una empresa y que definen

inconscientemente la visión que la empresa tiene de su entorno y de sí misma. Esta cultura puede ser moldeada y redefinida dependiendo de las prácticas de gestión humana que implementen líderes, como por ejemplo las reacciones que tienen frente a las crisis, las recompensas, la planeación de funciones, entre otros. Sin embargo, también existen mecanismos indirectos que influyen en la cultura organizacional como son los mitos y leyendas de la empresa o declaraciones formales de la filosofía que manejan. Los procedimientos y las conductas que vienen por parte de la gerencia pueden servir o no para reforzar los principios básicos de la cultura de cierta empresa (Calderón, 2013). La cultura organizacional y la efectividad de la empresa están relacionadas entre sí. Hay culturas organizacionales que fortalecen la competitividad empresarial y hay otras que no le permiten avanzar a una empresa en el mercado laboral. Características como la promoción del aprendizaje, innovación, calidad de productos y servicios, desarrollo humano, entre otros, son las que impulsan a una organización a crecer. Sin embargo, no necesariamente una cultura organizacional fuerte va a ser siempre una garantía de éxito empresarial.

Dada la importancia de la cultura en los resultados de la organización, mucho esfuerzo se ha desarrollado para tratar de encontrar la manera de transformar sus valores, adecuar las prácticas cotidianas e influir sobre las percepciones de los trabajadores, a fin de tratar de obtener condiciones culturales que favorezcan el desempeño de las personas y, por lo tanto, mejorar los resultados de la organización (Calderón, 2013).

3.1 Definición de Cultura Organizacional

Elton Mayo en marzo de 1928 recibe una carta de la compañía Western para poder identificar las condiciones en las que se presentaban los colaboradores de dicha compañía con la finalidad de crear mejoras y adicional entrenar a los supervisores para alcanzar un mayor rendimiento. Se comenzó a estudiar, conforme pasaba el tiempo, los efectos en el comportamiento relacionados con seis factores: descanso, fatiga, actitudes de la compañía, cambio en el equipo, niveles de producción y horas de trabajo. En base a este experimento y los resultados arrojados, se lo conoce a Elton Mayo como el fundador de los movimientos de las relaciones humanas determinando que el ambiente del grupo de trabajo influye en la percepción objetiva que tienen los colaboradores sobre la organización y las funciones que realizan enfocado a su vez en satisfacer sus necesidades psicológicas, económicas y sociales (Calderón, 2013).

A lo largo del tiempo, la Cultura Organizacional ha sido estudiada por varios autores, quienes establecen diferentes definiciones. Se puede considerar entre ellos:

Chiavenato en su libro *Introducción a la teoría general de la administración* (2006), define Cultura Organizacional como “el conjunto de hábitos, creencias, valores y tradiciones, interacciones y relaciones sociales típicos de cada organización. Representa la forma tradicional con la cual están acostumbrados a pensar y hacer las cosas y es compartida por todos los miembros de la organización” (Chiavenato,2004).

Robbins & Judge (2009), definen a la Cultura Organizacional como

Un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás. Este sistema de significado compartido es, en un examen más cercano, un conjunto de características claves que la organización valora. Las investigaciones sugieren que hay siete características principales que, al reunirse, capturan la esencia de la cultura de una organización (Robbins & Judge, 2009, pág. 551).

Serna (2010), establece que la Cultura Organizacional “incluye los valores, creencias y comportamiento que se consolidan y comparten durante la vida empresarial”; es decir “es la manera como las organizaciones hacen las cosas, como establecen prioridades y dan importancia a las diferentes tareas empresariales” (Serna Gómez, 2010, pág. 132).

Por otra parte, Granell (1997) define la Cultura Organizacional como

El resultado de un proceso en el cual los miembros de la organización interactúan en la toma de decisiones para la solución de problemas inspirados en principios, valores, creencias, reglas y procedimientos que comparten y que poco a poco se han incorporado a la empresa (Granell, 1997).

Estos conceptos permiten entender el concepto de cultura organizacional, compararla con la realidad y la percepción de una organización determinada y poder definir los tipos de cultura.

3.2 Tipos de Cultura Organizacional

La cultura organizacional influye en el comportamiento de las personas que integran la organización al ser una variable dependiente que está en constante cambio. La cultura de igual forma se apoya en la institucionalización que se refiere al valor que esta

adquiere por sí mismo independientemente de los bienes o servicios y del personal en general y al final llega a ser inmortal. Dentro de la cultura organizacional existen dos tipos representadas en la tabla N° 3:

Tabla 3. Tipos de cultura organizacional

Características	Cultura Débil	Cultura Fuerte
Autonomía Individual	Poca libertad de los colaboradores para resolver problemas y tomar decisiones. Supervisión específica.	Los colaboradores tienen libertad para resolver problemas y tomar decisiones. Supervisión general.
Estructura	Puestos de trabajo estandarizados.	Puestos de trabajo flexibles.
Apoyo	Falta de interés por el recurso humano.	Interés alto por el recurso humano.
Recompensa y Desempeño	Compensaciones y asensos en base a fidelidad, esfuerzo y cooperación.	Compensaciones y asensos en base al nivel de productividad.
Tolerancia al conflicto	Nivel mínimo de conflicto constructivo.	Nivel alto de conflicto constructivo.
Tolerancia al riesgo	Bajo estímulo a la innovación.	Alto estímulo a la creación e innovación.

La cultura fuerte es la ideal para una organización en cuanto que equilibra todos los aspectos necesarios para el establecimiento de una cultura organizacional y su permanencia. Los colaboradores deben conocer la visión y misión y alinearse en cuanto al cumplimiento de objetivos, creando un compromiso mayor y fortaleciendo dicha cultura. A su vez ayudará a la reducción de los niveles de rotación de personal basados en la lealtad y el compromiso organizacional.

3.3 Características de Cultura Organizacional

Robbins y Judge (2013) se refieren a la cultura organizacional como “un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás” y determinan siete características fundamentales:

1. **Innovación y toma de riesgos:** es el grado de estimulación hacia la creación e innovación por parte de los colaboradores.
2. **Atención a los detalles:** es el grado en que se espera la precisión y análisis por parte de los colaboradores.
3. **Orientación a los resultados:** es el grado en que la gerencia de la organización se centra en los resultados alcanzados más no en los procedimientos.
4. **Orientación a la gente:** es el grado en que la gerencia toma decisiones en base al impacto que surge en los colaboradores.
5. **Orientación a los equipos:** es el grado en que las actividades laborales se las trabaja en equipo y no de forma individual.
6. **Dinamismo:** es el grado en que los colaboradores son dinámicos y competitivos.
7. **Estabilidad:** es el grado en que la organización busca mantener el status quo.

De esta manera la cultura ayuda a diferenciar una organización de otra en relación al grado de cada una de las características mencionadas anteriormente. Sin embargo para poder entender el tipo y las características de una cultura organización en una determinada empresa se debe conocer y describir el compromiso laboral que existe dentro de ésta representado en el sentido de pertenencia laboral por parte de los colaboradores hacia la organización y sus objetivos definidos.

4. Compromiso Laboral

4.1 Definición del compromiso laboral

El compromiso laboral se ha convertido en una parte esencial dentro de la organización para alcanzar mejores resultados y crear una ventaja competitiva frente a las demás organizaciones.

A lo largo del tiempo, el compromiso laboral ha sido estudiado por varios autores, quienes establecen diferentes definiciones. Se puede considerar entre ellos:

Para Meyer & Allen (1991) citados en Peña Cárdenas, Díaz Díaz, Chávez Macías, & Sánchez Esparza, 2016 definen al compromiso laboral como “un conjunto de impresiones y/o creencias relativas del empleado hacia la organización, que caracterizan la correlación entre una persona y la organización” (Peña et al., 2016).

Robbins (1996) citado en Mehech Vargas, Cordero Unghiatti, & Gómez Rabagliati, 2016 define al compromiso laboral como “una identificación personal del

empleado con una organización en particular, sus metas y deseos. Un alto compromiso en el trabajo se traduce en identificarse con el trabajo específico, mientras que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización” (Mehech Vargas et al, 2016).

Jerico (2001) citado en Mehech Vargas et al, 2016 define al compromiso laboral como “la motivación de permanecer y aportar en una organización” (Mehech Vargas et al, 2016).

Colquitt (2007) citado en Mehech Vargas et al, 2016 define al compromiso laboral como “el deseo del empleado de seguir trabajando en la organización” (Mehech Vargas et al, 2016).

Cooper-Hakim (2005) citado en Mehech Vargas et al, 2016 define al compromiso laboral como “un estado psicológico, que lleva a los empleados a tomar curso de acciones relevantes para la organización, para uno o más objetivos” (Mehech Vargas et al, 2016)

Porter (1974) citado en Mehech Vargas et al, 2016 define el compromiso laboral como “una fuerte creencia y aceptación del empleado con las metas organizacionales, deseos por alcanzarlas y esforzarse para mantenerse dentro de la organización” (Mehech Vargas et al, 2016).

4.2 Dimensiones del compromiso laboral

Para Meyer & Allen (1991) existen tres tipos de dimensiones para el compromiso laboral:

Compromiso afectivo: se refiere a una orientación afectiva que el colaborador siente hacia la organización, de manera que se siente identificada con la misma y se involucra emocionalmente en el ambiente laboral y la cultura organizacional. Este compromiso se compone de cuatro categorías: la primera son las características personales (género, edad y educación). La segunda son las características estructurales (relaciones interpersonales con compañeros, jefes, puesto asignado). La tercera son las características relativas al trabajo (satisfacción de necesidades, participación en toma de decisiones) y la cuarta hace relación a las experiencias profesionales (acoplar la experiencia con el compromiso afectivo).

Compromiso normativo: se refiere al grado en que el colaborador se siente obligado a pertenecer y permanecer en una organización determinada. Esto genera que, a partir de recibir los beneficios económicos, capacitaciones, y en si el puesto de trabajo la persona se encuentra obligada moralmente a comprometerse con la organización y ser leal a la misma; como un sentido de reciprocidad.

Compromiso de continuidad: se refiere a la percepción de los costes que tiene el colaborador de permanecer o abandonar la organización. “Las consecuencias derivadas de percibir que se ha realizado un esfuerzo notable por acceder a un puesto de trabajo pueden no ser las mismas que las derivadas de percibir unos elevados costes de búsqueda de un nuevo puesto de trabajo si se abandona la organización” (Sallan, Simo, Fernandez, & Enache , 2010, pág. 32). De tal forma que deciden permanecer en la organización sin tener un vínculo emocional con la misma; más bien sienten la necesidad de seguir comprometiéndose. Se identifica su definición en la tabla N° 4.

Tabla 4. Dimensiones del compromiso laboral

DIMENSIONES DEL COMPROMISO LABORAL	
Afectivo	Un estado mental caracterizado por el deseo de comprometerse
Normativo	Sienten la obligación moral de comprometerse
De continuidad	Los individuos se comprometen al valorar el coste de oportunidad de dejar de hacerlo

4.3 Beneficios del compromiso laboral

Una de las actitudes más importantes de los colaboradores dentro de una organización, es su compromiso, por tal razón hoy en día es una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional. De ahí surge el término “ponerse la camiseta” comúnmente nombrado en una organización para establecer el vínculo entre esta y el colaborador con el fin de alcanzar un objetivo común.

A parte de ello, el grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en la institución (Navarro, García, & Casiano, 2007, pág. 42).

Dentro de los beneficios que el compromiso laboral trae consigo para la organización se pueden considerar los siguientes:

- **Reputación y orgullo de pertenencia:** incrementa la reputación como empleador al dar una imagen positiva de la empresa a su cliente interno y externo al representar un compromiso laboral apuntando al objetivo organizacional. Genera una búsqueda de éxito continua por parte del colaborador sobre la empresa al querer obtener mejores resultados como beneficios para la organización como para sí mismo.
- **Rendimiento discrecional:** los colaboradores de la organización aumentan su esfuerzo al realizar sus actividades sin ser obligados, sino por su propia voluntad.
- **Retención:** disminuyen los índices de rotación de personal, lo cual reduce los costos de selección, capacitación, y aumenta la productividad generando la adaptabilidad a la cultura organizacional y a la experiencia adquirida como ventaja para alcanzar resultados óptimos.
- **Impacto en resultados:** el desempeño laboral de los colaboradores incrementa enfocados en un mayor rendimiento relacionado con la eficiencia y eficacia para el alcance de objetivos de área y organizacionales. Incrementan las ventas y se fomenta la rentabilidad.
- **Innovación, productividad y calidad de servicio:** se genera un interés permanente para encontrar la resolución a problemas que se presenten, mejora de la gestión empresarial, se reduce el ausentismo, se fomenta la ética profesional y al final se genera un incremento en la satisfacción del cliente al adquirir su bien y servicio.

(David, 2015).

Al entender y reconocer el concepto de compromiso laboral, sus dimensiones y los beneficios que brinda para la organización se debe relacionar con la satisfacción laboral del individuo dentro de ésta.

5. Satisfacción Laboral

5.1 Definición de Satisfacción Laboral

La primera teoría desarrollada en relación a la satisfacción laboral es la de Frederick Herzberg quien define que “la satisfacción o insatisfacción del individuo en el trabajo es producto de la relación con su empleo y sus actitudes frente al mismo” (Atalaya Pisco, 1999). La cual se explica a través del estudio de dos clases de factores ocasionando la satisfacción o insatisfacción laboral:

- **Factores intrínsecos:** reconocimiento, plan de carrera, trabajo con estimulación continua, relación entre el trabajo y el colaborador y responsabilidad.
- **Factores extrínsecos:** políticas, salario, condiciones laborales, supervisión, relaciones interpersonales y administración de la empresa.

A lo largo del tiempo, la satisfacción laboral o satisfacción en el trabajo ha sido estudiada por diversos autores citados en (Barre, 2014, págs. 9-11), quienes establecen diferentes definiciones. Se puede considerar entre ellos:

Locke en 1976 definió a la satisfacción laboral como “un "estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (Barre, 2014, pág. 9)

Gibson (1985) se refiere a la satisfacción laboral como “grado en que la organización satisface las necesidades de los empleados” (Barre, 2014, pág. 9).

Robbins en 1998 señala que la satisfacción laboral es el “conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo” (Barre, 2014, pág. 9).

Wright y Davis (2003), definen que la satisfacción laboral “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben” (Barre, 2014, pág. 10)

Wright & Bonett (2007) definen la satisfacción laboral como “probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” (Barre, 2014, pág. 10)

Para Andresen (2007), la satisfacción laboral es “Un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo” (Barre, 2014, pág. 11).

Con base en estos conceptos definidos a lo largo del tiempo se debe conocer que el sujeto se moviliza de manera positiva o negativa frente a sus expectativas con su puesto de trabajo y la organización a la que pertenece generando la satisfacción laboral o a su inversa la insatisfacción laboral (Barre, 2014).

5.2 Dimensiones de la Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se ve influenciada por la experiencia de la persona dentro de una organización determinada generando una relación entre el entorno laboral y el colaborador.

En 1976 Locke citado en Calvante, 2004, define que existen nueve fuentes relacionadas con la satisfacción laboral:

1. **Satisfacción con el trabajo:** variedad de funciones, oportunidad de aprender, cantidad de trabajo, manejo de métodos y procesos, motivación, dificultades laborales.
2. **Satisfacción con el sueldo:** remuneración equitativa hacia los colaboradores.
3. **Satisfacción con las promociones:** formación y planes de desarrollo internos.
4. **Satisfacción con el reconocimiento:** gratificación sobre el trabajo realizado
5. **Satisfacción con los beneficios:** vacaciones, seguridad laboral
6. **Satisfacción con el jefe:** liderazgo optimo y relaciones interpersonales
7. **Satisfacción con los colegas de trabajo:** trabajo en equipo, relaciones interpersonales.
8. **Satisfacción con las condiciones de trabajo:** lugar de trabajo, horarios, flexibilidad
9. **Satisfacción con la organización y dirección:** políticas, beneficios, salarios

Determinando que la satisfacción laboral se genera en el colaborador en relación a los aspectos objetivos y subjetivos que vive dentro de la organización (Calvante, 2004).

5.3 Fuentes de Satisfacción Laboral

Para Locke (1976), “existen diferencias individuales importantes en lo que los empleados quieren de un trabajo, asimismo, existen también amplias similitudes entre los empleados respecto a de lo que desean” (Chiang, Nuñez, & Chiang, 2017, pág. 45). Por tal razón en base a una relación de causa efecto se puede determinar diversas fuentes que determinan la satisfacción laboral en el individuo independientemente de su percepción sobre el trabajo, sus funciones y el entorno laboral.

- **Carácter intrínseco del trabajo:** en la actualidad el trabajo representa un estilo de vida que a su vez satisface las necesidades básicas de la persona. Este debe ser competente y fortalecer la capacidad intelectual para dar lugar a la creatividad, autonomía y enriquecimiento del trabajo.

La variedad del trabajo, la autonomía de que dispone el trabajador al desempeñarlo, el grado en que puede utilizar sus capacidades y habilidades y el éxito que logra alcanzar en él, son factores intrínsecos al propio trabajo que tienden por lo general a producir satisfacción en el trabajador (Chiang, Nuñez, & Chiang, 2017).

- **Sistemas de recompensa y salario:** el trabajo requiere obtener una motivación extrínseca, quiere decir que la persona trabaja para recibir un valor correspondiente al desarrollo de funciones y tareas realizadas. Un resultado de gran importancia para el colaborador es el salario, en cual a su vez se menciona que debe ser de forma equitativa y justa. Para Lawler en 1971, la satisfacción en función del salario tiene cuatro componentes:
 1. El nivel del salario: es el promedio de salarios dentro de una determinada organización
 2. Estructura del salario: son los niveles de salarios dentro de una determinada organización
 3. Sistema de salario: es el método para realizar el incremento salarial dentro de una determinada organización a uno o varios colaboradores
 4. Forma del salario: es el tipo de salario que recibe el colaborador, fijo y/o variable

- **Reconocimiento y promoción:** para el colaborador el reconocimiento y la promoción representan un incentivo a su trabajo realizado. Sin embargo, no satisfacen de la misma forma a todos los colaboradores de la organización, sino a quienes busquen oportunidades de crecimiento y cumplimiento de metas.
- **Características organizacionales:** la estructura jerárquica, la solución de conflictos, las relaciones interpersonales, el tamaño de la empresa, la comunicación, entre otras, son características de cada organización que influyen en la satisfacción laboral del colaborador.
- **Participación en la toma de decisiones:** la toma de decisiones dentro de la organización se debería tomar entre el supervisor y el subordinado para afectar positivamente a la satisfacción laboral.
- **Condiciones de trabajo:** dentro de la organización los colaboradores valoran el entorno laboral en el cual realizan sus funciones diarias para sentirse seguros y confortables incluyendo la obtención de recursos suficientes para realizar su trabajo.
- **Seguridad en el empleo:** la estabilidad laboral relacionada con la valoración al desempeño en el trabajo del colaborador genera satisfacción laboral (Chiang, Nuñez, & Chiang, 2017).

La satisfacción laboral surge de las diversas fuentes mencionadas en los párrafos anteriores que generan una percepción positiva sobre el trabajo y la organización a la que pertenecen los individuos. Esto da origen al bienestar laboral que se describe a continuación.

6. Bienestar Laboral

6.1 Definición de Bienestar Laboral

Hace algunas décadas la psicología organizacional ha buscado determinar la importancia del estudio del término bienestar laboral relacionado con un concepto teórico y psicosocial. Para lograr un definir al bienestar laboral se requiere realizar un estudio amplio sobre las necesidades organizacionales e individuales dentro del ámbito laboral y correlacionar las mismas, sin dejar de lado los cambios a nivel político o social que intervengan de manera directa en la organización. El bienestar laboral

Posee un carácter vivencial positivo, que surge del disfrute personal, consecuencia del grado óptimo de satisfacción del trabajador, como expresión de la

evaluación cognitiva –valorativa y resultado del balance entre las expectativas y los logros en el ámbito laboral, y que están considerablemente influenciados por la personalidad (Cucaita, Alvarez, Medina, Gonzales, & Parra, 2013).

Para Muñoz (2007) el bienestar laboral se refiere a

A la remuneración, el clima en el equipo de trabajo, la relación entre pares y líneas jerárquicas, presiones, seguridad, higiene y ergonomía de los ambientes, elementos de trabajo inapropiados o utilizados inapropiadamente, hábitos posturales, tipos de contratación, inciertos y falta de motivación; que impactan ya sea positiva o negativamente sobre las personas (Sheyly, 2015).

Para Moreno y Hernandez (2013), el bienestar laboral se define en base a cinco factores claves:

1. **Factor logro:** hace referencia al sentimiento que adquiere el colaborador al culminar su objetivo, meta o resultado esperado.
2. **Factor de reconocimiento:** hace referencia a los elogios recibidos por sus jefes, compañeros, pares o subordinados.
3. **Factor del trabajo en sí:** hace referencia a la percepción que tiene el colaborador sobre su trabajo.
4. **Factor responsabilidad:** hace referencia al nivel de responsabilidad sobre su propio trabajo y la importancia que le da al mismo.
5. **Factor promoción:** hace referencia a la posibilidad de ascender dentro de la organización en base al trabajo realizado.

6.2 Origen del Bienestar Laboral

Después de la segunda guerra mundial, se puso en marcha un programa para corregir aquellas injusticias suscitadas y surgió la idea del estado de bienestar. Este se define como

Una serie de disposiciones legales que dan derecho a los ciudadanos a percibir prestaciones de seguridad social obligatoria y a contar con servicios estatales organizados (en el campo de la salud y de la educación, por ejemplo), en una amplia variedad de situaciones definidas, como de necesidad y contingencia (Collazos, 2007).

El bienestar laboral surge a partir de los años setentas enfocado a dar énfasis a la calidad de vida laboral en relación a la falta de recompensación y a la alta insatisfacción que se presentaba dentro de las organizaciones, a su vez crear un enfoque hacia el

desarrollo humano integral. Posterior a este enfoque surge de igual forma la búsqueda por fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal favoreciendo al bienestar dentro de una organización (Sheyly, 2015).

6.3 Bienestar y Satisfacción Laboral

Bäckström (2006) citado en Sifuentes, Ortega , & Gonzales, 2012 menciona que

Un empleado que perciba una buena calidad de vida en su día a día en el trabajo, es decir, que se sienta tenido en cuenta y que sepa que sus necesidades son importantes y escuchadas por sus superiores, tendrá una mejor salud, lo que lo llevará a tener menos ausencias, a estar más comprometido y motivado con la organización y, a su vez, a ser más productivo (Sifuentes, Ortega , & Gonzales, 2012).

En la actualidad el colaborador ha cambiado su percepción acerca de la actividad laboral enfocándolo aún más a la relación entre la organización y si mismo para llegar a un estado de *Flow* (Fluidez) obteniendo resultados máximos. Es por esto que para alcanzar a este “Flow”, la organización debe enfocarse en desarrollar al personal, fomentar la creatividad e incrementar el compromiso generando satisfacción y bienestar laboral (Nader, Peña , & Sanchez, 2014, pág. 55). Ahora las organizaciones son percibidas como “organizaciones saludables”; la organización mundial de la salud define a los ambientes laborales saludables como

Aquellos en los que tanto los trabajadores como los directivos realizan acciones conjuntas a fin de mejorar los procesos que lleven a la protección y promoción de la salud y el bienestar de todos los asociados y la sostenibilidad de la institución (Nader, Peña , & Sanchez, 2014).

Por otro lado, la *American Psychological Association* define a una organización saludable cuando “desarrolla actividades de promoción de la salud, brinda ayuda y apoyo a sus empleados, cuida la seguridad de sus integrantes y en definitiva busca mejorar la salud antes que promover la enfermedad” (Nader, Peña , & Sanchez, 2014).

Con base en las diversas definiciones de una organización saludable, se concluye que dentro de estas deben existir prácticas que fomenten la satisfacción y el bienestar laboral, generando mayor participación de los colaboradores, fomentando la conciliación entre vida laboral y personal, incrementando el desarrollo personal,

considerando la salud y seguridad e impartiendo reconocimiento por el logro de objetivos. De esta forma también se da paso al incremento en la productividad de la empresa, relacionada con el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales creando impacto a nivel de cultura organizacional y de una cadena productiva que apunte a la rentabilidad de la empresa sin dejar de lado la satisfacción y bienestar del Recurso Humano.

7. Productividad

7.1 Definición de productividad

La productividad es la relación entre producción e insumo, dentro de una organización y que va variando depende de las necesidades, y de las acciones que se presenten en el sistema de operaciones. En 1766 Francois Quesnay defiende que la riqueza viene de la propia naturaleza y mientras más productiva sea ésta más riqueza existirá. Años más tarde, en 1860 Carlos Marx enfoca la motivación capitalista al incremento de la productividad, facilitando la mecanización de las actividades de producción, donde la fuerza de trabajo tiene mayor impacto. En 1908, FW Taylor plantea la relación entre la producción obtenida y el trabajo realizado, considerando la división del trabajo, la reducción de costos y los beneficios; definiéndola como “Relación entre producción y medios empleados para lograrla” (Tristán, 2005, pág. 22). En 1950, La Organización para la Cooperación Económica Europea define a la productividad como la división entre la cantidad producida y los factores de producción. En 1979, Koontz y O'Donnell mencionan que la meta de toda sociedad es la productividad, la cual es la relación entre los productos y los insumos, es decir, eficiencia y eficacia.

En el acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, firmado en 1992 en la ciudad de México, se define a la productividad como

Un cambio cuantitativo que permite a nuestra sociedad – tanto a empresas públicas, privadas o al sector social – hacer más y mejor las cosas, utilizar más racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación y en los avances tecnológicos, abrir cauces a toda población trabajadora para su más activa y creativa participación en la actividad económica y en los tratos generados de ello (Tristán, 2005, pág. 24)

En la actualidad, la productividad se define como la medida de eficiencia y eficacia con la que funciona un sistema de operaciones, que permite la sobrevivencia y continuidad de la organización en un ambiente de crisis y competitividad (Parra, 2001, pág. 59). Considerando que la eficiencia se refiere a la forma en que se utilizan los recursos para lograr los objetivos y la eficacia como el grado en que se logran los objetivos.

7.2 Indicadores de productividad

Las empresas en la actualidad buscan aumentar la productividad en cada uno de los aspectos económicos de la misma. De tal manera que se refleje el uso de los recursos y el logro de los objetivos. Por tanto los indicadores permiten conocer las particularidades de las distintas ramas de negocio y crear alternativas de viabilidad para crear sostenibilidad y ventaja competitiva. Hay que considerar que la producción no solo depende de la cantidad de bienes o servicios elaborados sino también de la calidad que interviene en la elaboración de los mismos y del resultado final (INEGI, 2003, pág. 7).

Para poder evaluar la productividad de una empresa se debe considerar las variables que conforman la estructura, los subsistemas de trabajo y los factores que determinan los comportamientos de los trabajadores, todo esto aplicado en un ambiente de trabajo. Los factores que afectan directamente a la productividad, según Roberto Tristán (2005) son:

- Mano de obra
- Maquinaria
- Materiales
- Métodos de trabajo

La mano de obra hace referencia al Recurso Humano que realiza la actividad o tarea que permite la elaboración del bien o servicio. La maquinaria se refiere a los equipos que ayudan a efectuar el trabajo, deben existir suficientes para trabajar de manera eficiente pero con una alta calidad. Este recurso va ligado a la mano de obra. Los materiales dependen del rol del negocio de la organización, pero se debe seleccionarlos con cautela para poder contar con estos en calidad, cantidad y oportunidad. En calidad, se debe validar que los materiales cumplan con los requisitos establecidos y no ocasionen problemas posteriores. En cantidad, se debe contar con los materiales suficientes para la elaboración de los productos o servicios que se tiene planificado. Y en oportunidad, se debe contar con los materiales en el tiempo necesario. Los métodos,

por otro lado, corresponden a los procedimientos en que se realiza la actividad para la elaboración del bien o servicio, los cuales deben estar bien establecidos y diseñados para que el Recurso Humano alcance el mayor índice de productividad (Tristán, 2005, págs. 26-27).

La productividad representa el resultado de la cantidad de bienes que se generan en base a los insumos utilizados en una actividad económica. La productividad genera una reacción en cadena dentro de una organización, afectando directamente a la calidad del bien o servicio, al costo – beneficio, a los precios, a la retención del personal, a la ventaja competitiva y al bienestar colectivo como se observa en la figura N°2:

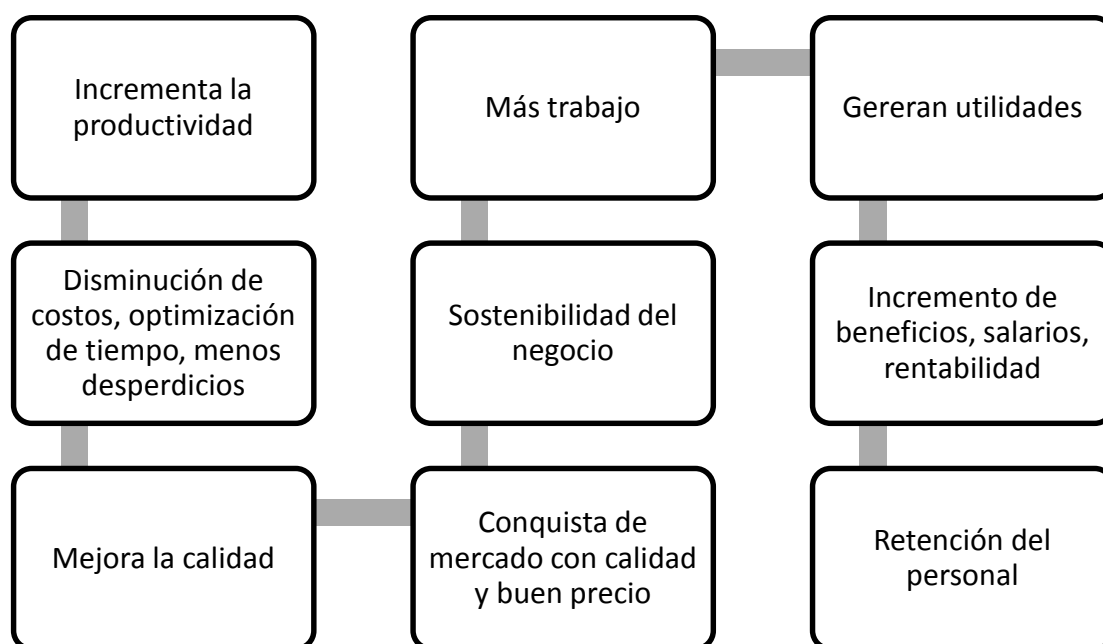


Figura 2. Cadena de productividad

Para poder medir la productividad, y obtener un indicador que refleje los resultados de cómo se ha venido utilizando los recursos, según el INEGI (2003), se debe realizar las siguientes etapas:

- **Medición de la producción:** se debe identificar el valor de la producción en precios constantes (VPR), para poder eliminar la heterogeneidad de unidades. Es decir el VPR es la magnitud de producción descontando el efecto de la inflación.
- **Precisar la medición de la producción por sector de actividad:** se debe definir el tipo de empresa dependiendo los bienes y servicios que ofrece para

determinar el indicador. Ej: empresa comercial – ventas netas descontando la inflación.

- **Medición de los insumos o factores:** se debe medir la productividad de la mano de obra, es decir se considera la cantidad de horas-hombre trabajando (HHT).
- **Cálculo del índice de productividad:** es el cociente del valor de la producción en un periodo determinado de tiempo y las horas-hombre trabajadas en la producción de los bienes o servicios en el mismo periodo.
- **Elección del año base:** se debe seleccionar un año para considerarlo como referencia, que mantenga un equilibrio, es decir no sea un año con muchas ventas, ni con pocas ventas.

La importancia de aumentar la productividad se refleja en las ganancias, es decir en el ingreso que percibe la organización quitando el costo de producción del bien o servicio, el cual se genera a través de la utilización de los recursos y materiales. Esto se transforma en beneficios y ganancias a su vez para el colaborador. Y además impacta en el consumidor, ya que los precios son relativamente bajos por el incremento de la productividad.

7.3 Productividad en el Talento Humano

Las organizaciones son entes sociales que están constituidas por individuos para alcanzar metas y objetivos a través del Recurso Humano y es uso adecuado de los recursos materiales; buscando los bajos costos y la alta rentabilidad. Dentro de las mismas, las personas tienen objetivos personales y objetivos corporativos, por tanto las personas necesitan de las organizaciones para poder alcanzar sus objetivos y las organizaciones necesitan de las personas para alcanzar los mejores resultados y poder funcionar.

En el año 2008, García y Leal, señalan que se debe asumir el concepto de factor Humano, quien le da sentido y funcionalidad a la organización. Ahora bien, existen aspectos que influyen de forma directa en la productividad del factor humano, como la motivación, el aprendizaje, la formación, el clima laboral, trabajo en equipo, entre otros, entendiéndose como factores psicológicos y psicosociales que influyen en la productividad y a su vez en el comportamiento individual y grupal de los colaboradores de una empresa. De tal manera que se puede entender que la productividad se ve

influenciada por la persona, el grupo y la organización (Cequea, 2011, pág. 119). Éstas tres dimensiones se interrelacionan entre ellas, la dimensión individual, se refiere a las necesidades que satisface la persona que trabaja en la organización. La dimensión grupal, se refiere a la asociación de la persona con otras para satisfacer necesidades comunes. La dimensión organizacional se refiere a los procesos de la organización establecidos donde influyen las personas (Cequea, 2011).

Las personas de igual forma a partir de cumplir metas y objetivos definidos organizacionalmente deben enfocarse a su vez en una administración del tiempo libre ideal que permita generar una conciliación entre la vida laboral y personal de cada uno.

8. Administración del tiempo libre

8.1 Conciliación entre vida laboral y vida personal

La conciliación de la vida laboral y la vida personal

Es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal (Ministerio de Igualdad, 2010).

Es decir que enfocados en la conciliación de la vida laboral y la vida personal se busca crear un desarrollo en todos los ámbitos vitales del ser humano, fomentando la calidad de vida y creando una administración del tiempo libre ideal. Este término nace de la búsqueda continua de la inserción de la mujer en el mundo laboral. Rivas en 1999 definió la conciliación como la resolución a un conflicto desencadenando un análisis social enfocado en la relación entre la vida laboral y la vida personal. Este conflicto es un proceso interno al individuo definido como un satisfactor de la autonomía que permite el desarrollo social y económico de los colaboradores y a su vez mejora su calidad de vida laboral.

Estos autores citados en López, Mangas, Fernandez, & Palomo, 2010 definen la conciliación:

Feldstead (2002) define a la conciliación como “la habilidad de los individuos, con independencia de su edad o género, de encontrar un ritmo de vida que les permita

combinar su trabajo con otras responsabilidades, actividades o aspiraciones” (López, et al., 2010).

Marín (2009) define la conciliación como “un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales cuyo objetivo es el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa. Es un modo de organizar el entorno laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares” (López, et al., 2010).

Las empresas en la actualidad se enfrentan a cambios que surgen a nivel de la sociedad y a nivel organizacional enfocados en el estudio del conflicto entre trabajo y familia. Para Osterman (1995) citado en López, et al., 2010 las empresas están adoptando programas que repercuten en estos dos aspectos fundamentales y generan resultados positivos considerando la inserción de la mujer en el medio laboral. Sin embargo, la sensibilización de este término surge de un conjunto de factores tales como: igualdad de género, modelos de familia, calidad de vida laboral, educación, formas de trabajo, gestión del talento humano y la natalidad. Debido a esto se ha generado en el siglo XXI la necesidad de considerar la conciliación vida laboral y familiar. En un estudio realizado por *Price Water House* en 2006 se definen tres ámbitos complementarios para facilitar dicha conciliación: el primero hace referencia al estado, es decir a la

Provisión o dotación de servicios de cuidados a niños y personas dependientes, la regulación y la financiación del sistema de permisos parentales remunerados, regulación de las excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos pequeños u otros dependientes, etc. (López, et al., 2010).

El segundo hace referencia a las políticas de conciliación que se generan dentro de las organizaciones para fomentar el conocimiento y la práctica. El tercero se refiere al cambio gradual sobre los sistemas de horarios de trabajo enfocado en la flexibilidad sin desligar la efectividad en el alcance de resultados.

Por lo tanto para poder alcanzar la conciliación de la vida laboral y familiar en los colaboradores de la empresa se debe considerar el desarrollo social que permita interferir y preocuparse sobre las personas dependientes, la reorganización de tiempo y espacios de trabajo, el establecimiento de normas o políticas que fomenten la práctica y el cumplimiento para que las personas puedan desarrollarse en todos los aspectos de su

vida y el entendimiento de los roles de hombres y mujeres enfocados en la familia y el trabajo (Ministerio de Igualdad, 2010).

8.2 Políticas de conciliación

Se debe partir de un punto determinado la implementación de las políticas de conciliación, este es la percepción de la organización ante la existencia de la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar determinando las practicas que favorezca a la ejecución de la misma. Sin lugar a duda las organizaciones que fomentan cualquier tipo de política generan costos para si mismas, pero a largo plazo se retribuye la inversión en aspectos positivos tales como: incremento de calidad de vida laboral, costos de reclutamiento y selección, disminución de estrés, reducción del ausentismo, compromiso organizacional e imagen corporativa (López, et al., 2010).

Poelmans y Caligiuri (2008) señalan que

Quando se diseñan adecuadamente, unas prácticas efectivas que equilibren el trabajo con la vida personal pueden incrementar la productividad y el éxito de las empresas, al mismo tiempo que favorecen el compromiso de los empleados y su satisfacción personal. Estas prácticas no son tan sólo algo correcto que hay que hacer por los empleados –son algo correcto que hay que hacer por la rentabilidad de la organización (López, Mangas, Fernandez, & Palomo, 2010, pág. 33).

Ese es el punto de partida en donde la empresa se convierte en una empresa familiarmente responsable facilitando la conciliación de la vida personal y laboral de los colaboradores que la integran. Para López, Mangas, Fernandez & Palomo (2010) existen cinco ámbitos de prácticas de conciliación:

- 1. Flexibilidad en el tiempo del trabajo:** se refiere a las practicas que otorgan flexibilidad a las personas para la ejecución de sus funciones laborales, de manera que se le permite organizar su tiempo laboral y personal, sin dejar de lado el alcance de objetivos previamente determinados a nivel organizacional.
- 2. Horarios que favorecen la conciliación:** se refiere al manejo de horas de trabajo enfocados en el sector de actividad de la organización pero que permitan manejar el tiempo laboral y personal.
- 3. Flexibilidad en el lugar de trabajo:** se refiere a implementar nuevas formas de trabajo basadas en el avance de la tecnología que permita su ejecución de

manera eficaz y eficiente. Por ejemplo, el uso de videoconferencias o el teletrabajo.

4. **Políticas de permisos/excedencia:** se refiere a todas las facilidades que la organización brinda a sus colaboradores en cuanto a permisos para poder atender a personas que dependan de ellos.
5. **Ayudas/servicios que favorecen la conciliación:** se refiere a las prácticas de las empresas que ofrecen apoyo a sus colaboradores. Por ejemplo, ayuda monetaria por el nacimiento de hijos, pago de guardería, asesoramiento personal.

En consecuencia, si una organización lleva a cabo una política clara enfocada en estos aspectos para favorecer a la conciliación entre la vida laboral y personal, generará una ventaja competitiva enfocada en la mejora de la imagen corporativa, mejora del clima laboral, retención del talento humano, reducción del ausentismo, aumento de la productividad (López, et al., 2010).

La calidad de vida surge de la forma en que la persona valora su vida y ésta al tomar en cuenta su vida y el trabajo busca satisfacer las necesidades de los colaboradores considerando sus intereses para establecer lineamientos a lo largo del tiempo que construyan una cultura organizacional fuerte que a su vez desarrolle el sentido de pertenencia representado en el compromiso laboral de cada uno de los colaboradores que integran la organización, generando satisfacción y bienestar con su trabajo, con la empresa, con los objetivos y con la misión y visión; sin dejar de lado la administración del tiempo libre para alcanzar la conciliación entre la vida personal y laboral que favorezcan al incremento de la productividad y la mejora en la calidad de vida laboral en todos los aspectos.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3. Modalidad y Tipo de investigación

3.1 Modalidad de la investigación

La modalidad de esta investigación es teórica – aplicada debido a que es “un trabajo académico que emplea conocimientos de cierta disciplina para explicar fenómenos o procesos que se dan en la realidad concreta. Utiliza la contrastación de teorías con aspectos de la realidad o la verificación de hipótesis” (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2007, pág. 13).

3.2 Tipos de investigación

Esta investigación se basa en tres tipos de investigación. La primera hace referencia a la documental que “es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema” (Morales O. , s/f, pág. 2), en esta disertación se utilizó documentos digitales y libros físicos para adquirir información.

La segunda hace referencia a la investigación de campo que “es el proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social” (Universidad de los Andes, s/f, pág. 1) , para esta disertación se realizó en el empresa Siemens Ecuador ubicada en la Manuel Zambrano El – 318 y Avenida 6 de diciembre, al norte de la ciudad de Quito.

La tercera hace referencia a la investigación correlacional que determina “el grado de relación y semejanza que pueda existir entre dos o más variables, es decir, entre características o conceptos de un fenómeno” (Centro Universitario Interamericano, s/f, pág. 1), en esta disertación se correlacionó dos variables: el bienestar logrado a través del trabajo y la administración del tiempo libre.

3.3 Metodología

Dentro de la organización Siemens Ecuador, podía observar que la calidad de vida laboral era vista de una forma distinta y no estaba agregando valor a la organización. Después de definir estos dos aspectos que influyeron en la selección del tema, se elaboró un plan que contenga la parte teórica y la metodológica para llevarla a cabo. El

tema de esta disertación se encuentra en la línea de Desarrollo Humano y Salud y en la sublínea de Entorno de Trabajo Saludable.

Posterior a la aprobación del plan por parte de la tutora, de la lectora del plan y de la decana se procedió a realizar la recolección de datos. En primer lugar se definió el instrumento que me permita levantar información sobre las dos variables estudiadas y poder correlacionarlas; este instrumento se lo conoce como CVT-GOHISALO . Sin embargo para poder hacer uso del mismo en la población determinada, se realizó un pre test a un colaborador escogido al azar de las áreas de *Industry, Energy, Mobility y Healthcare* para validar el léxico utilizado y que sea de fácil entendimiento para que las respuestas se den de manera objetiva.

Después de la revisión conjunta con la tutora de las observaciones obtenidas en el pre test, en el mes de junio se procedió a definir la versión final del instrumento y a través de la herramienta online *google form* se subió el cuestionario y se envió a cada uno de los colaboradores de Siemens Ecuador para que lo puedan realizar con un correo introductorio especificando los objetivos de la realización del mismo. El número de los colaboradores se determinó a través de la obtención de la muestra, como se detalla en el punto 3.5.2. Mediante dicha herramienta online se pudo validar los cuestionarios resueltos y darle seguimiento para poder alcanzar el tamaño de la muestra. Finalmente se procedió a exportar los resultados obtenidos para realizar la tabulación de datos y el análisis correspondiente.

3.4 Técnicas e instrumentos

Para la presente investigación se utilizó el instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO desarrollado en el año 2009, es uno de los más completos y ha sido aplicado en diversos países de Latinoamérica (Gonzales, Hidalgo, Preciado, & Gonzales, 2009). Toda la base de datos con la que se trabajó se encuentra en el CD anexo a esta disertación.

Tabla 5. Técnicas e instrumentos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Test	Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO

Este cuestionario mide siete dimensiones referentes a la calidad de vida laboral, que se pueden estudiar de manera independiente, a través de 74 ítems como se explica en la siguiente tabla:

Tabla 6. Dimensiones del cuestionario CVT-GOHISALO

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO CVT-GOHISALO		
DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	ITEMS
Soporte Institucional para el Trabajo - SIT	Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la empresa como estructura que da forma y soporta al empleo. Indicadores: procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción.	6,19,26,27,28,44,45,46,47,48,49,50,51,52
Seguridad en el Trabajo - ST	Características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al empleado firmeza en su relación con la empresa, en este incluye: la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos del trabajo, ingresos o salarios, los insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los empleados y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación.	5,7,8,9,10,11,12,13,29,30,31,33,61,63,72
Integración al puesto de Trabajo - IPT	Inserción del empleado en el trabajo, en total correspondencia; e incluye aspectos de pertenencia, motivación y ambiente de trabajo.	18, 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 65
Satisfacción por el Trabajo - SAT	Se conoce como la sensación global de agrado que el trabajador tenga con respecto a su trabajo, que consta de indicadores agrupados en los siguientes tipos: dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía (entendida como uso de habilidades y creatividad en el trabajo), reconocimiento y autovaloración.	1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22
Bienestar Logrado a través del Trabajo - BLT	Se conoce como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades que tienen relación con la manera de vivir, que también incluye el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral. Subdimensiones son: identificación con la organización, beneficios del trabajo del ocupado para otro (SIC), satisfacción por la vivienda, evaluación	23, 24, 34, 35, 38, 59, 60, 62, 66, 71, 73

	de la salud general y evaluación de la nutrición.	
Desarrollo Personal del Trabajador – DP	Proceso de incremento de aspectos personales que relacionan su actividad laboral; su valoración es a través de estas Subdimensiones: logros, expectativas de mejora y seguridad personal.	53, 54, 64, 67, 68, 69, 70, 74
Administración del Tiempo Libre – ATL	Definido como la forma en que se disfruta de la vida en el horario en que no se realizaban actividades laborales	25,55,56,57,58

De igual forma se complementó con preguntas demográficas tales como edad, profesión, número de hijos, edad de los hijos, división, horario de trabajo, ciudad, género, estado civil y antigüedad de la empresa para levantar información necesaria para el análisis de datos. Se realizó una validación lingüística para obtener datos más objetivos y confiables. Se realizó un pre test a un colaborador de cada una de las divisiones. Se entregó un cuestionario físico a cada uno de ellos para que puedan revisar cada uno de los ítems y sugerir las modificaciones necesarias para una mejor comprensión. A continuación, se detallan las modificaciones sugeridas en la tabla N° 7:

Tabla 7. Validez lingüística

N°	Pregunta	Participante 1	Participante 2	Participante 3	Participante 4	Reformulación
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	Con respecto a la forma de contratación que maneja la empresa me siento	Con respecto a la forma de contratación me siento	Con respecto al proceso de selección de la empresa me encuentro	Con respecto al manejo del proceso de contratación me siento	Con respecto a la forma de contratación que tiene la institución me siento
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es	El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es	El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es	Con respecto al diseño de los procedimientos para realizar mi trabajo me siento	El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es
7	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es	Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es	Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es	Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es	Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	Mi grado de satisfacción comparando mi salario con el que podría recibir realizando las mismas funciones en otra empresa es	Si comparo mi sueldo con el que se recibe por la misma función en otras empresas me siento	Si comparo mi pago con el que se recibe por la misma función en otras empresas me siento	Si comparo mi pago con el que se recibe por la misma función en otras empresas me siento	Mi grado de satisfacción comparando mi salario con el que podría recibir realizando las mismas funciones en otra empresa es
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy afiliado es	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy afiliado	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy afiliado es
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la empresa es	Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución es	ok	Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la empresa es	Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la empresa es

11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es	ok	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	Mi grado de satisfacción con respecto a la formación que me brinda la empresa	Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la empresa	ok	Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización laboral que me brinda la empresa	Mi grado de satisfacción con respecto a la formación que me brinda la empresa
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis jefes	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis jefes
73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos con respecto al trabajo es	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos con respecto al trabajo es	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos con respecto al trabajo es
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la empresa es	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la empresa es	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la empresa es

Con esta validación lingüística las personas podrán responder de manera ideal cada una de las preguntas determinadas en el test de CVT-GOHISALO.

3.5 Población y muestra

3.5.1 Población

La población con la que se trabajó en esta investigación se detalla en la tabla N° 8.

Tabla 8. Población

DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN
La investigación se llevará a cabo en la empresa Siemens Ecuador	72 colaboradores
TOTAL	72

3.5.2 Muestra

La muestra que se utilizó para la aplicación del instrumento CVT – GOHISALO estuvo conformada por 61 empleados los mismos que cumplieron con las características necesarias para llevar a cabo la investigación.

Para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{z^2 (p*q)}{e^2 + (z^2 (p*q)/N)}$$

Los equivalentes de los elementos de la formula son:

n = tamaño de la muestra

z² = nivel de confianza (95%)

p = proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q = proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e² = nivel de error dispuesto a cometer (5%)

N = población (72 colaboradores)

El reemplazo de los mismos permite obtener el siguiente resultado:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(1-0.5)}{(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(1-0.5)/72}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.01584}$$

$$n = 61$$

3.6 Procesamiento de datos

Se realizó la validación lingüística mencionada en las técnicas e instrumentos del test CVT -GOHISALO, se subió al programa virtual *Google form* y se envió un correo electrónico solicitando la realización del mismo a todos los colaboradores de Siemens Ecuador.

Después de obtener los datos completos correspondientes a la muestra, se procedió a realizar su tabulación a través de la descarga de información de *google form* a un archivo de *Microsoft Excel* y su análisis cuantitativo. Estos datos se encuentran en el CD Anexo a esta disertación.

El análisis de los datos tabulados se lo realizó en el archivo de Microsoft Excel debidamente organizado y tabulado por dimensiones y por sujeto investigado. Primero se trabajó con los datos demográficos, segundo con el perfil general de calidad de vida laboral con base a las siete dimensiones definidas en el instrumento CVT-GOHISALO, y tercero se trabajó con las dos dimensiones principales de la disertación: bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre.

Finalmente se realizó la correlación de estas variables a través del coeficiente de Pearson “El coeficiente de correlación r de Pearson expresa en qué grado los sujetos tienen el mismo orden en dos variables” (Morales P. , 2011, pág. 1).

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

Posteriormente a la recolección y tabulación de datos se realizó un análisis de resultados para poder comprobar la hipótesis y determinar conclusiones y recomendaciones.

4.1 Datos demográficos de los trabajadores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017

4.1.1 Edad

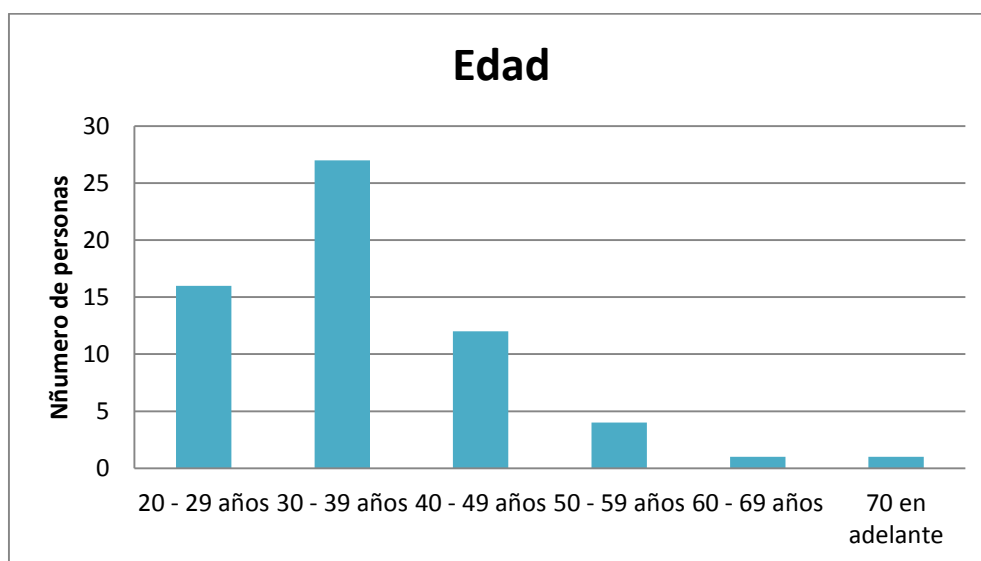


Figura 3. Edad

En referencia al dato demográfico de la edad, se observa en el gráfico que la mayoría de colaboradores se encuentran en el rango de edad de 30 a 39 años, seguido de colaboradores en un rango de 20 a 29 años y finalmente con una población de 40 a 49 años. Es decir se encuentran la mayoría de colaboradores entre la generación X y la generación de los Y o Millennials. La generación X son personas con personalidad escéptica, independiente, que busca el balance de vida. La generación Y poseen personalidad confidente, pensamiento social, actitud desafiante y retadora (Chirinos, 2009).

El rango de edad que tiene mayor representación se ve influido por una constante estabilidad laboral y personal que genera una búsqueda continua del bienestar laboral y de la administración del tiempo libre basada en su independencia, su pensamiento social y el balance de vida.

4.1.2 Género

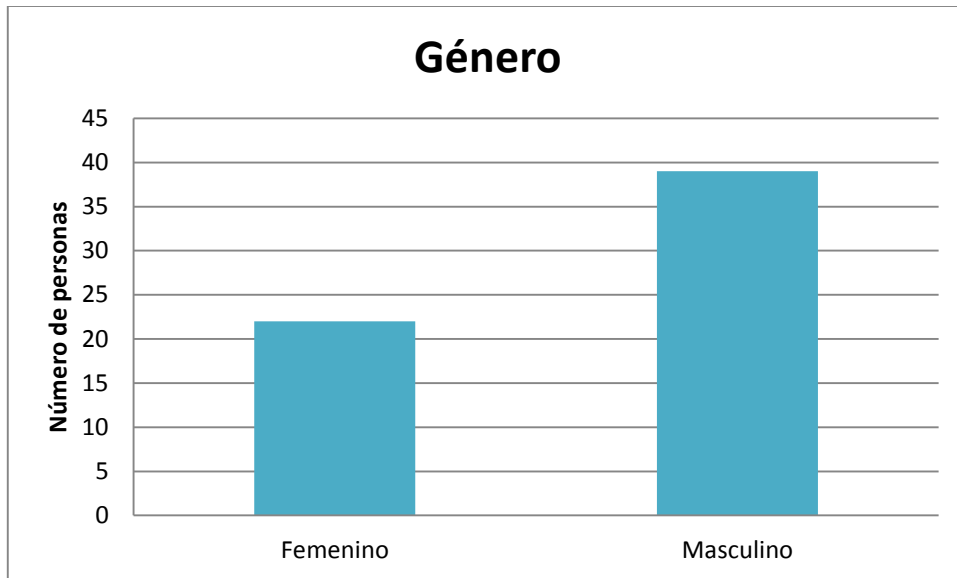


Figura 4. Género

En referencia al género se observa que existe una diferencia significativa entre el número de hombres y mujeres dentro de Siemens Ecuador. La población es de 22 mujeres y 39 hombres. Como se revisó en la investigación documental, la conciliación de vida laboral y personal surge de la inserción de la mujer en las organizaciones para generar una igualdad de género.

Se puede mencionar que por el rol de negocio de la empresa existe un porcentaje mayor de personal masculino, sin embargo no hay que desmerecer el trabajo femenino y la responsabilidad que tienen de su hogar y de sus hijos si los tuvieren. Esto influye directamente con la calidad de vida laboral e incrementa el compromiso laboral creando un impacto positivo en la productividad de la organización.

4.1.3 Profesión

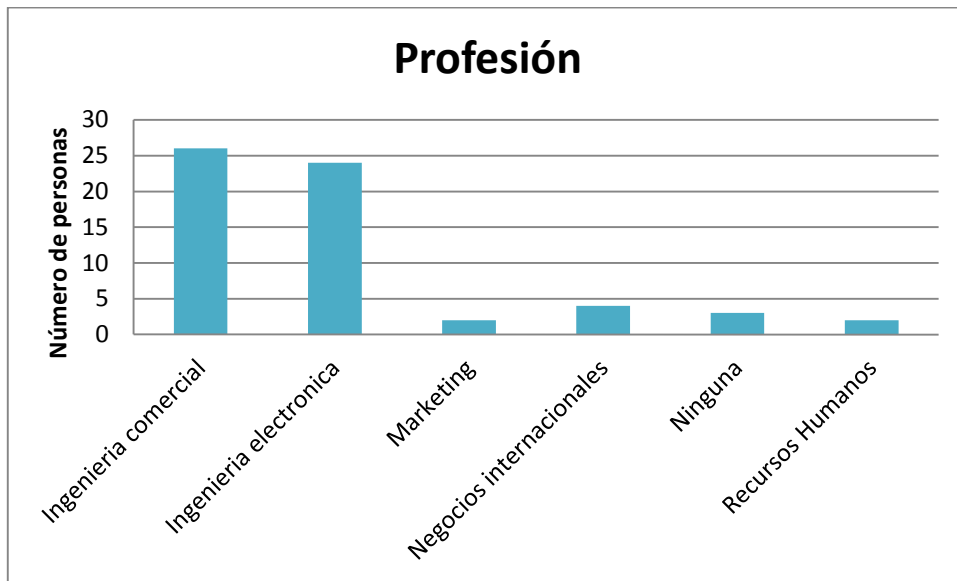


Figura 5. Profesión

En relación a la profesión de los colaboradores de Siemens Ecuador, se observa que la mayoría de la población ha estudiado ingeniería comercial e ingeniería electrónica. Con los objetivos obtenidos con su profesión se genera el bienestar logrado a través del trabajo en relación con la visión empresarial fomentando el compromiso laboral y el sentido de pertenencia.

En cuanto a la administración del tiempo libre, los ingenieros electrónicos en su mayoría deben realizar viajes fuera de la ciudad o acudir al lugar de trabajo en horarios prolongados para reparar los daños eléctricos y electrónicos lo que significa que no encuentran alcanzar una administración de su tiempo libre óptimo y necesario para mejorar su calidad de vida laboral. Estos factores extrínsecos de condiciones laborales van a afectar directamente a la satisfacción en el trabajo del colaborador con respecto a sus funciones y con la organización en general, continuamente se busca sentir seguridad y confortabilidad con en el entorno en el que se desarrollan.

4.1.4 Estado Civil

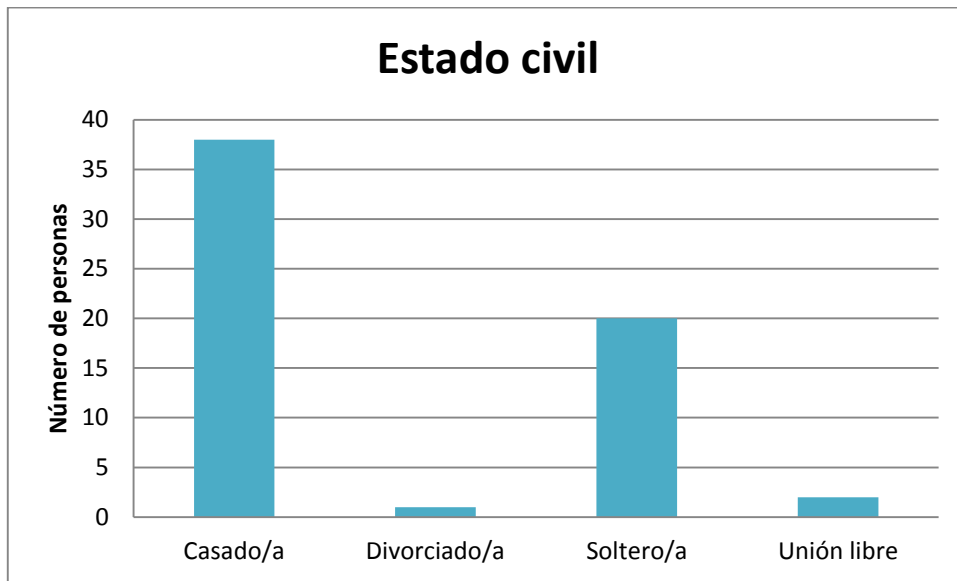


Figura 6. Estado civil

Con respecto al estado civil de los colaboradores de Siemens Ecuador, se puede observar que el 62.3% son personas legalmente casadas, y que el 32.79% no tiene ninguna relación de pareja legal. Se considera que las personas casadas, buscan a mayor escala la estabilidad laboral, y por tanto su compromiso incrementa fomentando el sentido de pertenencia y buscando la manera de alcanzar el bienestar y la satisfacción laboral. La decisión de casarse se toma en función de los recursos personales y la experiencia laboral, a su vez se interrelaciona el compromiso tanto en el trabajo como en el hogar (Ibáñez, 1999). Sin embargo están en una lucha continua con la administración del tiempo libre en relación a su vida familiar y la conciliación con el ámbito laboral. Este número de personas que representan el estado de casados/as buscan flexibilidad en el tiempo del trabajo para poder compartir con su pareja y de ser el caso con sus hijos. Se debería considerar que el rol de negocio permite a su vez implementar flexibilidad en el lugar del trabajo, en permisos y en horarios para conseguir la conciliación.

4.1.5 Número de hijos



Figura 7. Número de hijos

En cuanto al número de hijos de los colaboradores de Siemens Ecuador existe una diferencia mínima del 1.64% entre personas que tienen dos hijos y personas que no tienen ninguno. Quiere decir que en relación al dato anterior de estado civil, no todas las personas que están casadas tienen hijos y la búsqueda de conciliación de vida laboral y personal se genera tanto en la necesidad de compartir tiempo con la pareja y en otros casos con sus hijos.

4.1.6 Divisiones

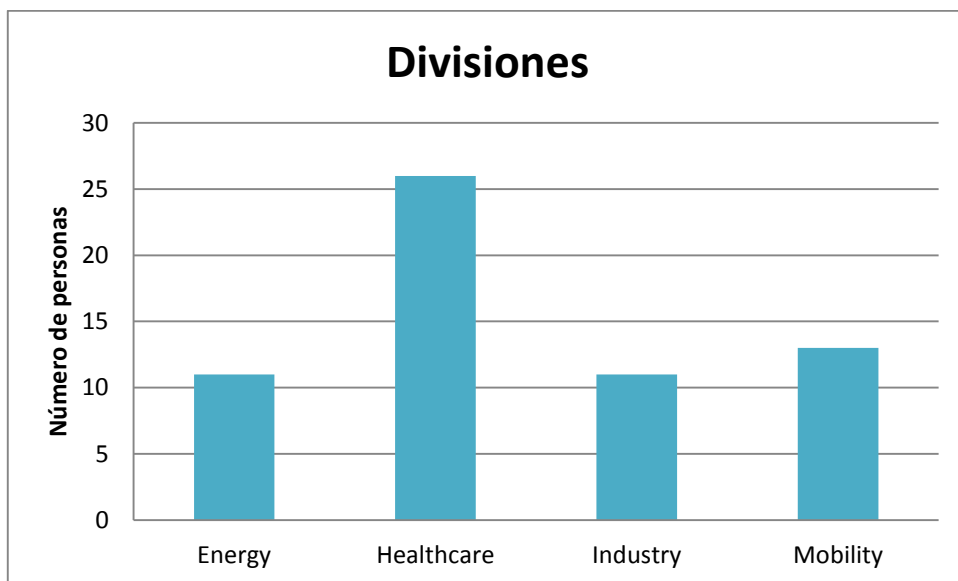


Figura 8. Divisiones

En Siemens Ecuador existen cuatro divisiones de negocio que se representan en término de número de colaboradores de la siguiente manera: Healthcare representa el 42.62% de la población, Mobility el 21.31% y Energy e Industry el 18.03%.

4.1.7 Antigüedad en la empresa

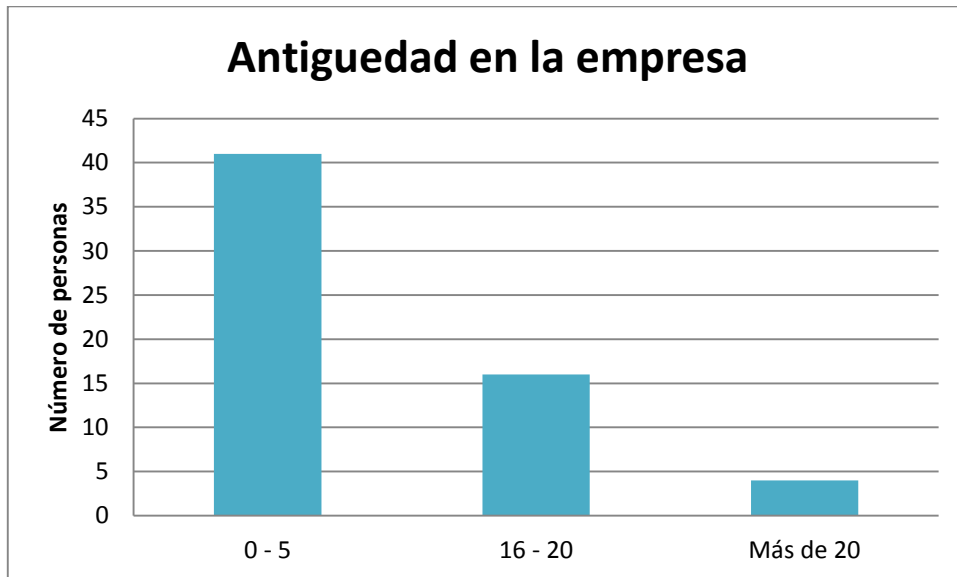


Figura 9. Antigüedad de la empresa

Referente a la antigüedad de la empresa se puede observar que la mayoría de los colaboradores están en relación de dependencia con Siemens Ecuador en un rango de edad de 0 a 5 años. Esto permite identificar que existe personal relativamente nuevo que está buscando un ambiente laboral satisfactorio y por tanto mejorar su calidad de vida laboral. Hoy en día dentro de las organizaciones se lucha por retener al personal y unos de estos condicionantes son el bienestar logrado a través del trabajo y la administración del tiempo libre. Conforme la persona se va enrolando con la organización es importante descubrir el compromiso que posee frente a su trabajo y la razón por la que pertenecen en la organización a pesar de que los resultados arrojados del CVT-GOHISALO acerca de la Calidad de Vida Laboral estén por debajo del promedio.

4.1.8 Horario de trabajo

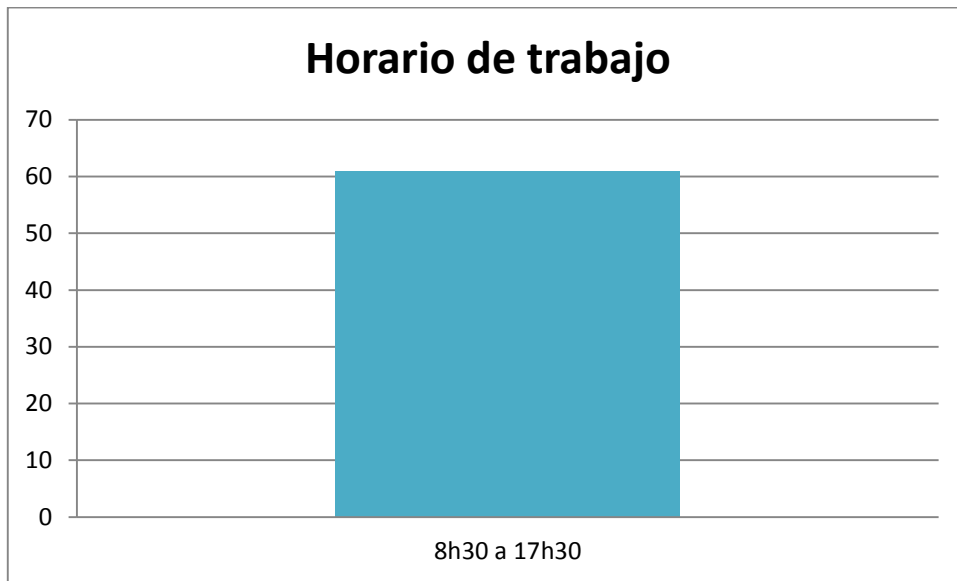


Figura 10. Horario de trabajo

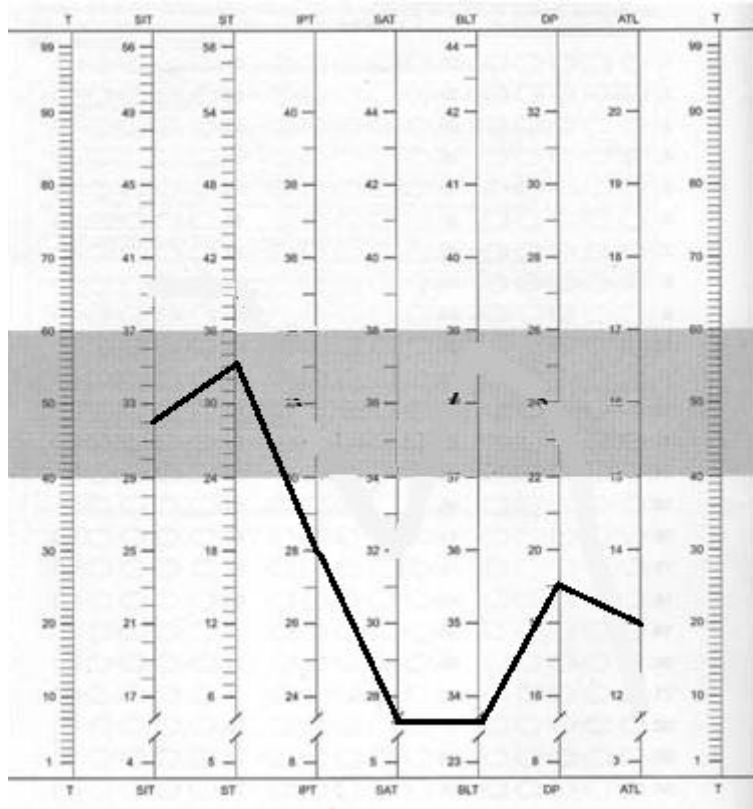
El horario de trabajo de todos los colaboradores de Siemens Ecuador es el mismo, sin embargo, hay posiciones como la de los ingenieros electrónicos que por funciones de proyectos y equipos instalados deben acudir en horarios fuera de los laborales a solucionar los problemas que se presentan. A nivel nacional es un horario prudente para una organización cumpliendo las ocho horas laborales reguladas por la ley lo que le permite al colaborador fomentar la administración del tiempo libre.

4.2 Análisis de resultados del test CVT-GOHISALO

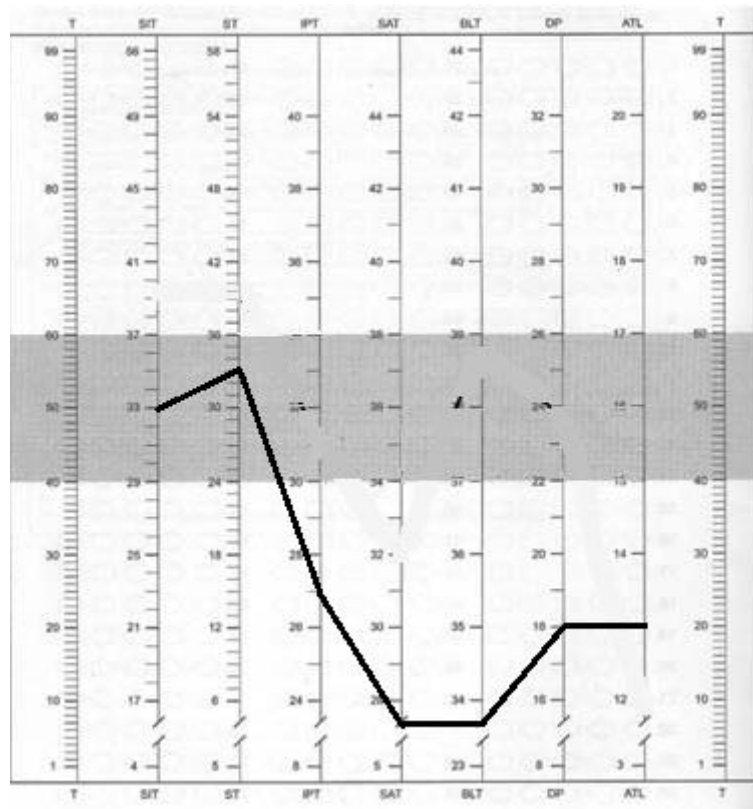
4.2.1 Hoja de calificación colaboradores Siemens Ecuador en el primer semestre 2017

La hoja de calificación del test CVT-GOHISALO, arroja un gráfico que representa el perfil de Calidad de Vida Laboral de los colaboradores de Siemens Ecuador con base a la muestra obtenida. De esta forma con el resultado de cada una de las dimensiones se puede identificar la línea de cada una de ellas, las cuales se encuentran por debajo del promedio ideal. A continuación se representa gráficamente la hoja de calificación general y la de la cada una de las divisiones. Posterior a esto se describe el análisis global del perfil global debido a que la idea es relacionar las dimensiones en toda la organización.

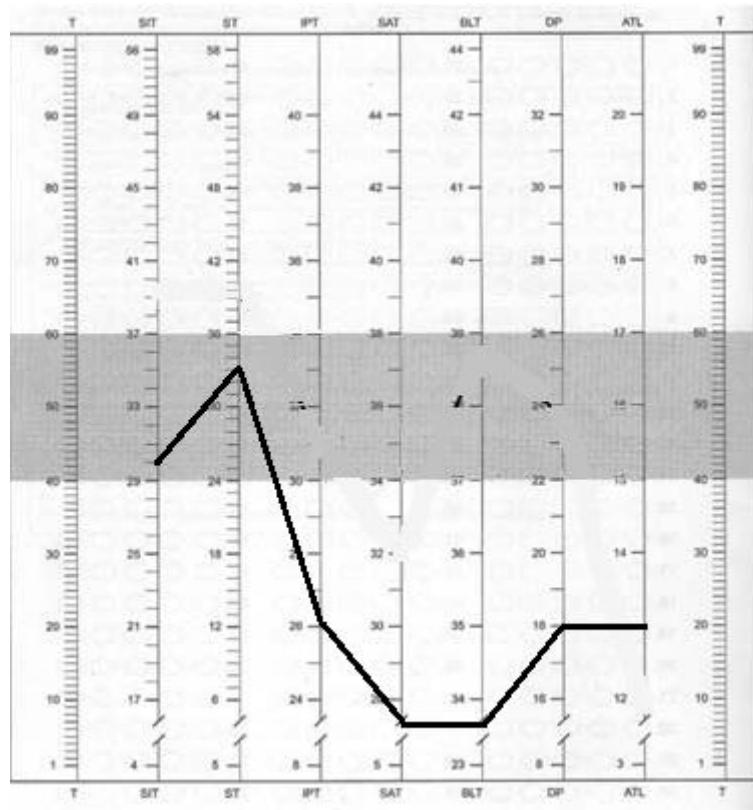
4.2.1.1 Hoja de calificación General



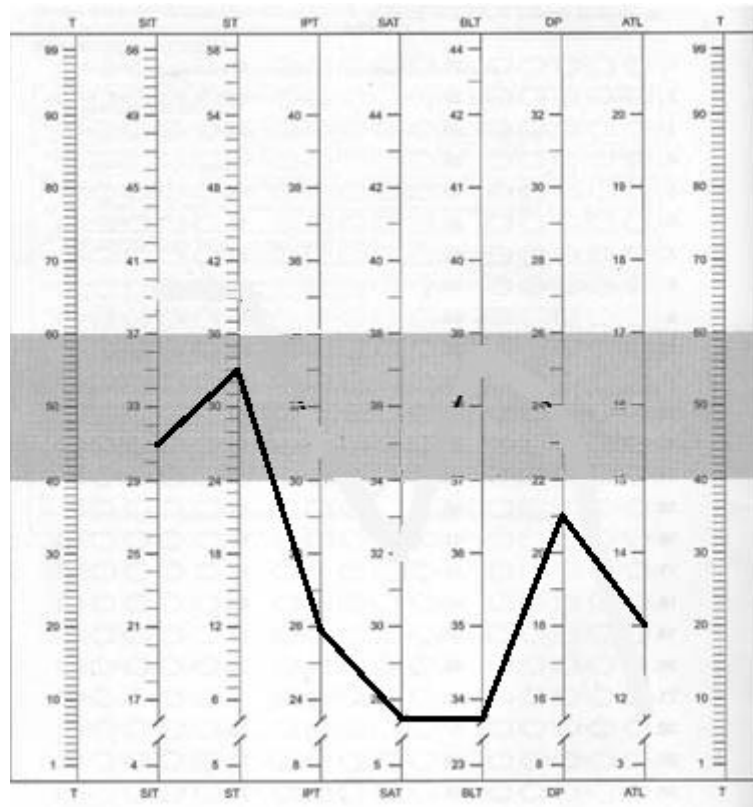
4.2.1.2 Hoja de calificación Mobility



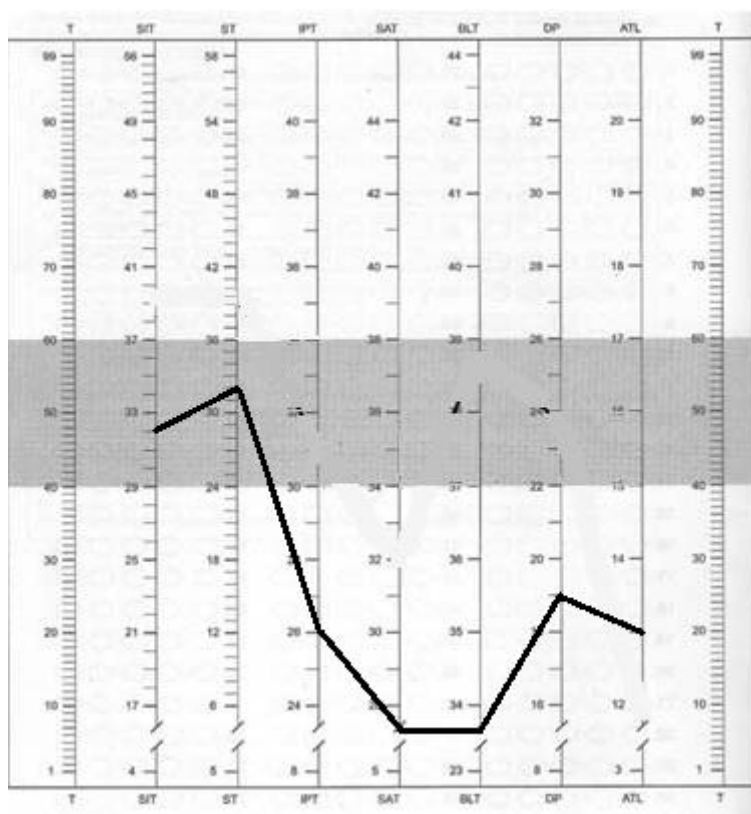
4.2.1.3 Hoja de calificación Energy



4.2.1.4 Hoja de calificación Healthcare



4.2.1.5 Hoja de calificación Industry



4.2.2 Soporte institucional para el trabajo

La puntuación obtenida en esta dimensión corresponde a 32 que en la puntuación T representa 50; teniendo en cuenta que dentro del instrumento el puntaje alto corresponde a ($T > 60$). Los colaboradores tienen las actividades claras y acordes con su motivación, perfil profesional o puesto de trabajo. Quieren innovar y tomar nuevos retos. Poseen un alto sentido de pertenencia con la organización y visión de crecimiento profesional.

Se considera puntaje bajo ($T < 40$). Son colaboradores que están insatisfechos con los procesos de trabajo, problemas en la ejecución de las tareas y baja motivación. Perciben la supervisión en forma de amenaza creando un distanciamiento con la autoridad. con poco apoyo para realizar funciones de manera eficiente. Presentan falta de cooperación y de visión acerca de su crecimiento profesional.

En este caso se presenta una puntuación de 50 lo que significa que no es un puntaje alto ni bajo, más bien tiende a estar en el rango promedio de percibir el soporte institucional para poder realizar sus funciones de manera eficiente y eficaz.

4.2.3 Seguridad en el trabajo

La puntuación obtenida en esta dimensión corresponde a 33 que en la puntuación T representa 50; teniendo en cuenta que dentro del instrumento se considera puntaje alto ($T > 60$). Representa satisfacción acerca de los procesos de trabajo, perciben al medio como un desarrollo laboral y personal. Su trabajo les permite adquirir bienes económicos y sociales para satisfacer necesidades propias y de su familia. Se sienten satisfechos por el respeto a sus derechos y a su seguridad social.

Se considera puntaje bajo ($T < 40$). Son colaboradores con poca satisfacción en el trabajo. No cubren sus necesidades básicas por la poca remuneración que reciben, sienten injusticia en la oportunidad de promoción y reportan frecuentemente problemas de salud en relación a sus condiciones de trabajo.

En este caso se presenta una puntuación de 50 lo que significa que no es un puntaje alto ni bajo, más bien tiende a estar en el rango promedio de sentir seguridad en el trabajo enfocado a satisfacer las necesidades propias y de su familia.

4.2.3 Integración al puesto de trabajo

La puntuación obtenida en esta dimensión corresponde a 26 que en la puntuación T representa 20, teniendo en cuenta que en el instrumento se considera puntaje alto ($T > 60$) Los colaboradores poseen un nivel de satisfacción con la integración, son cooperadores y pueden trabajar con equipos competitivos. Están motivados para nuevos retos y dispuestos a ser buenos líderes. Motivan a sus compañeros de trabajo y crean un ambiente laboral satisfactorio.

Se considera puntaje bajo ($T < 40$). Los colaboradores presentan inconformidades con el cumplimiento de los objetivos empresariales, se desmotivan con facilidad y culpan a sus compañeros de los errores. Tienen conflictos interpersonales y cooperan muy poco.

En este caso se presenta una puntuación de 20 lo que significa que es un puntaje bajo, por lo tanto, los colaboradores no se alinean ni se sienten identificados con los

objetivos organizacionales, se sienten desmotivados y existe falta del compromiso laboral afectando a la integración con su puesto de trabajo.

4.2.4 Satisfacción por el trabajo

La puntuación obtenida en esta dimensión corresponde a 24 que en la puntuación T representa 10, teniendo en cuenta que en el instrumento se considera puntaje alto ($T > 60$). Los colaboradores se comprometen con la misión de la empresa, se dedican a sus funciones, cumplen objetivos, reciben reconocimientos y se identifican con la organización.

Se considera puntaje bajo ($T < 40$). Los colaboradores se sienten insatisfechos con sus funciones, se dedican a otras actividades fuera de la empresa que dispersa el cumplimiento de objetivos, existe escases de reconocimientos y se generan sanciones.

En este caso se presenta una puntuación de 10 lo que significa que es un puntaje bajo, por lo tanto, los colaboradores no se sienten identificados con la misión de la empresa, no se dedican en su cien por ciento a las actividades dentro de la organización lo cual causa malestar y por ende reciben sanciones y llamados de atención que afectan directamente a la satisfacción laboral.

4.2.5 Bienestar logrado a través del trabajo

La puntuación obtenida en esta dimensión corresponde a 30 que en la puntuación T representa 10, teniendo en cuenta que en el instrumento se considera puntaje alto ($T > 60$). Los colaboradores se sienten satisfechos por su crecimiento personal y laboral que han alcanzado por su trabajo. Contribuyen con la imagen positiva en la empresa, cuidan de su salud e imagen corporal.

Se considera puntaje bajo ($T < 40$). Los colaboradores poseen riesgos a nivel de salud física o emocional, no están satisfechos con la remuneración que perciben, no se sienten identificados con los objetivos de la organización, y perciben todo como injusticia social.

En este caso se presenta una puntuación de 10 lo que significa que es un puntaje bajo, por lo tanto, los colaboradores no se sienten estables a nivel emocional y físico dentro de su lugar de trabajo afectando a su nivel de compromiso laboral y a la

satisfacción de las necesidades básicas reflejadas a través de la falta de un crecimiento personal y profesional que desencadena una falta de identificación con la empresa.

4.2.6 Desarrollo personal

La puntuación obtenida en esta dimensión corresponde a 19 que en la puntuación T representa 30, teniendo en cuenta que en el instrumento se considera puntaje alto ($T > 60$). Los colaboradores poseen seguridad personal, buen estado de ánimo, optimismo y amabilidad. Tiene claras sus metas y las alcanzan con resultados óptimos.

Se considera puntaje bajo ($T < 40$). Los colaboradores reflejan insatisfacción laboral, inseguridad en el logro de metas, pesimistas y tienen una percepción de disminución de su capacidad física y/o emocional ha disminuido en consecuencia de su trabajo.

En este caso se presenta una puntuación de 30 lo que significa que es un puntaje bajo, por lo tanto, los colaboradores no tienen definidas sus metas ni poseen una visión de desarrollo personal dentro de la organización afectando a la productividad y al alcance de objetivos personales y profesionales.

4.2.7 Administración del tiempo libre

La puntuación obtenida en esta dimensión corresponde a 13 que en la puntuación T representa 20, teniendo en cuenta que en el instrumento se considera puntaje alto ($T > 60$). Los colaboradores son planificados, distribuyen sus actividades incluyendo el descanso, cumplen con el horario de trabajo y con las funciones asignadas sin dejar de lado sus obligaciones personales y sociales.

Se considera puntaje bajo ($T < 40$). Los colaboradores carecen de la planificación del tiempo, extienden su horario de trabajo o lo llevan a casa, se despreocupan por sus funciones, poseen conflictos interpersonales a nivel laboral y social.

En este caso se presenta una puntuación de 20 lo que significa que es un puntaje bajo, por lo tanto, los colaboradores no tienen una adecuada planificación de su tiempo afectando la conciliación entre su vida laboral y personal.

4.3 Comprobación de hipótesis

Para comprobar o anular la hipótesis presentada: El bienestar logrado a través del trabajo influye en la administración del tiempo libre de los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017 se utilizó la metodología de la correlación de Pearson. Los resultados obtenidos en base al análisis de la variable dependiente: bienestar logrado a través del trabajo e independiente: administración del tiempo libre, son los siguientes conforme señala la figura 11:

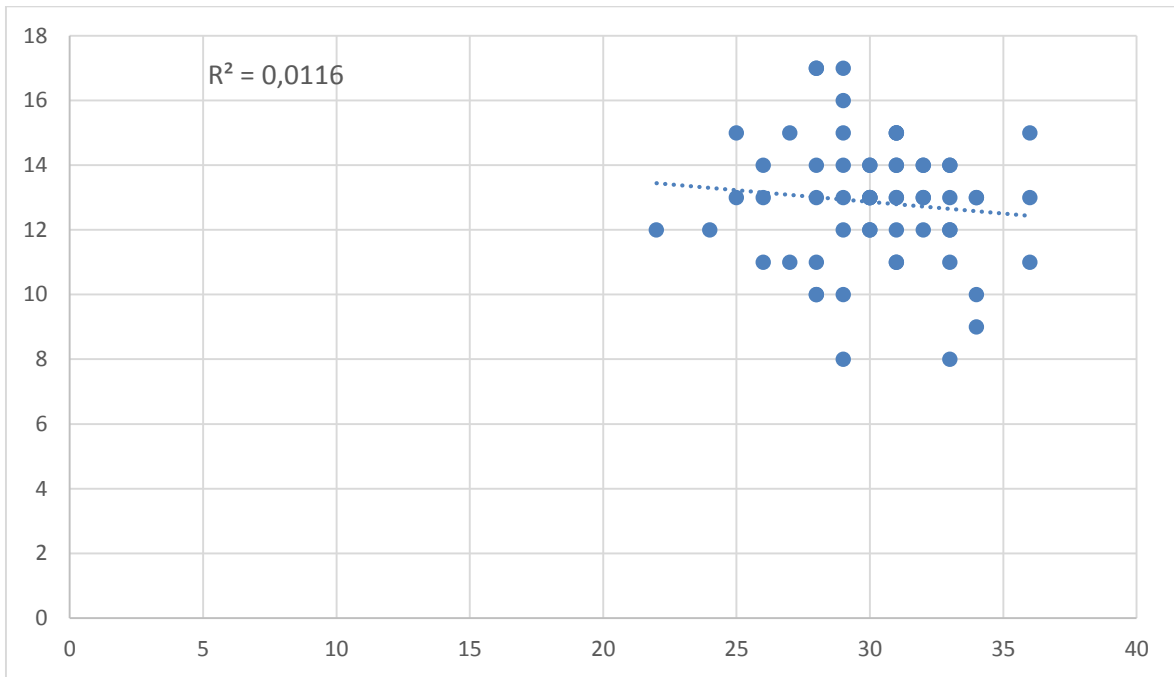


Figura 11. Dispersión lineal de correlación

La dispersión con la que se presentan los datos en el gráfico lineal de dispersión permite identificar la baja correlación de los datos procesados de las dos variables estudiadas. No existe una referencia lineal que defina una correlación positiva o negativa y se puede representar de igual forma en la ecuación de R^2 : 0.0116.

De esta manera se adquieren los siguientes datos:

Tabla 9. Coeficiente de correlación

Coeficiente de correlación múltiple	0,107743487
Coeficiente de determinación R ²	0,011608659
R ² ajustado	-0,00486453
Error típico	1,961969721
Observaciones	61

Refiriéndonos al coeficiente de correlación de las variables bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre se determina que existe una relación muy baja según la tabla de Daniel Jiménez, donde se interpreta el coeficiente de las variables.

Tabla 10. Interpretación del coeficiente de correlación

Coeficiente	Interpretación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1$	Muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Alta
$0.40 < r < 0.60$	Moderada
$0.20 < r < 0.40$	Baja
$0 < r < 0.20$	Muy baja
$r = 0$	Nula

De igual forma el coeficiente de determinación de R² que establece la predicción del cambio de una variable en consecuencia de otra, es nulo. Por otro lado el coeficiente de determinación corregido, que mide el porcentaje de variación de la variable dependiente a pesar de todas las variables incluidas en el análisis de correlación, es malo ya que se aleja de 1 que representa a una correlación perfecta y se presenta con un error típico de 1.96.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Al culminar todo el proceso investigativo relacionado con el objetivo de la disertación se determinan las siguientes conclusiones basadas en el análisis de resultados obtenidos de la aplicación del test CVT-GOHISALO:

- El perfil de calidad de vida laboral de los colaboradores de Siemens Ecuador con las puntuaciones obtenidas como se muestra en el figura N° 11 se encuentra por debajo del promedio ideal con tendencia a definir una baja calidad de vida laboral debido a que sus cinco dimensiones incluyendo el bienestar logrado a través del trabajo y la administración del tiempo libre se localizan debajo del promedio.
- La hipótesis planteada “El bienestar logrado a través del trabajo influye en la administración del tiempo libre de los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017” se rechaza ya que la correlación entre variables es muy baja y de igual forma las variables se encuentran por debajo del promedio determinado por el perfil de calidad de vida laboral general de la organización como se evidencia en la figura N° 11.
- La falta de compromiso afectivo representado en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo genera que los colaboradores se encuentren en su zona de confort y afecte en la cadena de productividad como se indica en la figura N° 2 afectando a la sostenibilidad del negocio y por lo tanto a los resultados alcanzados con base en el sentido de pertenencia con la empresa.
- La ausencia de la conciliación entre vida laboral y personal se ve representada en los resultados obtenidos en la dimensión de administración de tiempo libre que se genera a partir de la falta de políticas de conciliación, de fuentes de satisfacción laboral y de un comportamiento apegado a una cultura débil como se describe en la tabla N° 30.
- Existe una mayor correlación entre la variable de bienestar logrado a través del trabajo y el desarrollo personal como se observa en el Anexo N° 4, esto quiere decir que los colaboradores de Siemens están enfocados en cumplir logros y obtener resultados positivos y representativos sin una administración ideal de su tiempo libre acercándose a la conciliación trabajo – familia.

5.2 Recomendaciones

Luego de evidenciar las conclusiones a las cuales se llegó después de la investigación realizada se proponen diversas oportunidades de mejora como recomendaciones enfocadas a mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de Siemens Ecuador.

- Realizar los cambios necesarios para generar una cultura fuerte en donde los colaboradores tengan autonomía en procesos, tomas de decisiones, puedan obtener puestos de trabajo flexibles, mayor apoyo e importancia al talento humano, evaluación del desempeño con base en la productividad, críticas constructivas y se fomente la creación e innovación.
- Adoptar el modelo de calidad de vida laboral de Richard Walton (1973) donde se realice una compensación justa, se genere condiciones de seguridad y salud óptimas y enfocadas en el recurso humano, se cree la oportunidad de desarrollo persona e integración social, se fomente el constitucionalismo en la organización del trabajo y la conciliación entre vida personal y trabajo.
- General el compromiso afectivo de los colaboradores a través de la creación del sentido de pertenencia y la vinculación emocional hacia la organización para obtener rendimiento discrecional, resultados mayores, productividad alta y mejora en la calidad del servicio.
- Establecer un equilibrio entre los factores intrínsecos y extrínsecos que afecta directamente a la satisfacción laboral de los colaboradores dentro de la organización, a través de mejoras en los procesos, métodos, incrementos salariales, planes de desarrollo, gratificación y retroalimentación continua, seguridad laboral, flexibilidad de horarios y modalidades de trabajo, entre otros beneficios que se vean direccionados hacia el cumplimiento de resultados óptimos.
- Evaluar las necesidades de los colaboradores referentes a los cinco factores que determina Moreno y Hernández (2013): factor logro, reconocimiento, trabajo en sí, responsabilidad y promoción.
- Evaluar las ventajas de los factores de productividad representados en mano de obra, maquinaria, materiales y métodos de trabajo con el fin de relacionar con la cadena de la productividad apuntando hacia el cumplimiento de objetivos profesionales y personales.

- Establecer políticas de conciliación para que los colaboradores puedan administrar su tiempo libre de manera ideal a través de flexibilidad en el tiempo de trabajo, horarios, lugar de trabajo, políticas de permisos y ayudas por parte de la organización.

Bibliografía

- Alves, D., Yeda, O., & Giuliani, A. (2013). *Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo*. Invenio.
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*.
- Atalaya Pisco, M. (1999). SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD. *Revista de psicología*.
- Barre Aveiga, D. (2014). *Universidad de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/5841/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20DANNI%20BARRE.pdf>
- Bobes, J., Gonzáles, P., Bousoño, M., & Suárez, E. (1993). Desarrollo histórico del concepto de calidad de vida. *Psiquiatría - Universidad de Oviedo*, 5-9.
- Calvante Silva, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas*. Obtenido de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>
- Cardona, D., & Agudelo, H. (2005). Construcción cultural del concepto calidad de vida. *Facultad Nacional de Salud Pública*.
- Centro Universitario Interamericano. (s/f). *Investigación correlacional*. Inter.
- Cequera, M. (2011). Factores Humanos y su influencia en la productividad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 116-137.
- Chiang, M., Nuñez, A., & Chiang, M. (2017). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid.
- Chiavenato, I. (2004). *Calidad de Vida Laboral. En Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill.
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 133-153.
- Collazos, C. F. (2007). *Universidad Adventista del Plata*. Obtenido de <http://www.uap.edu.ar/wp-content/uploads/2015/02/08-Farge-Collazos-El-Estado-de-bienestar.pdf>
- Consejo de Administración. (2011). *Oficina Internacional del Trabajo*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf
- Córdova, M. (Diciembre de 2013). *Universidad de Oriente*. Obtenido de http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/4734/1/658.38_A348_01.pdf
- Cucaita, I., Alvarez, H., Medina, L., Gonzales, D., & Parra, L. (2013). *Universidad Nacional Abierta y a distancia*. Obtenido de <http://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/2669/1/1121895216.pdf>

- David, R. (2015). *Factor Humana*. Obtenido de https://factorhuma.org/attachments_secure/article/12103/c456_compromiso_laboral.pdf
- Dos Santos, A., & Zimmermann, R. (2002). *Fecap*. Obtenido de http://www.fecap.br/adm_online/art34/aldo.htm
- Edel Navarro, R., García Santillán, A., & Casiano Bustamante, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. México.
- Gadow, F. (2010). *La Gestión del Talento en tiempos de cambio*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Galli, D. (s/f). Obtenido de <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico6/6Psico%2007.pdf>
- Gonzales, R., Hidalgo, G., Preciado, J., & Gonzales, M. (2009). *Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo: CVT-GOHISALO. Manual para su aplicación e interpretación*.
- Granel, E. (1997). *Èxito Gerencial y Cultura. Retos y oportunidades en Venezuela*. Caracas: IESA.
- Grimaldo, M., & Reyes Bossio, M. A. (2015). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Latinoamericana de Psicología*, 50-57.
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones*. México DF: McGrawHill Education.
- INEC. (2013). *Instituto nacional de estadística y censos*. Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/ECV/ECV_2015/documentos/ECV%20COMPENDIO%20LIBRO.pdf%20.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e informática. (2003). *El ABC de los Indicadores de la Productividad*. México: INEGI.
- Jaiswal, A. (2014). Quality of Work Life . *Journal of Business Management & Social Sciences Research*, 83-86.
- López, R., Mangas, L., Fernandez, J., & Palomo, M. (2010). *Escuela Universitaria de Estadística*. Obtenido de https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-ct02_2010_polit_concil.pdf
- Melech Vargas, C., Cordero Unghiatti, A., & Gómez Rabagliati, T. (2016). *Universidad de Chile*. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1>
- Ministerio de Igualdad. (2010). *Conciliación entre vida laboral, familiar y personal*. Madrid.
- Morales, O. (s/f). *Fundamentos de la investigación documental y la monografía*. Departamento de investigación.

- Morales, P. (2011). *Universidad Rafael Landívar*. Obtenido de [http://www.unizar.es/ice/images/stories/materiales/curso_06_2016/01.%20Documento%201%20\(correlaciones\).pdf](http://www.unizar.es/ice/images/stories/materiales/curso_06_2016/01.%20Documento%201%20(correlaciones).pdf)
- Nader, M., Peña, S., & Sanchez, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Elsevier Doyma*, 31-39.
- Núñez, E. (2007). Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral. *Scielo Public Health*.
- Parra, H. R. (2001). *Calidad, Productividad y Costos: Análisis de Relaciones entre estos tres conceptos*. Merida: Universidad de los Andes.
- Peña Cárdenas, M., Díaz Díaz, M., Chávez Macías, A., & Sánchez Esparza, C. (2016). EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL COMO PARTE DEL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 95-105.
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador. (2007). *Las disertaciones en la PUCE. Guía e instructivo*. Quito.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education.
- Robbins, S., & Timothy, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Salas, E., & Glickman, A. (1990). Comportamiento Organizacional, teoría de los sistemas socio-técnicos y calidad de vida laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 69-82.
- Sallan, J., Simo, P., Fernandez, V., & Enache, M. (2010). Estudio de la relación entre el compromiso organizativo y la intención de abandonar la organización: Modelo de dos componentes de compromiso de continuidad. *Cuadernos de gestión*, 15-25.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - Senplades. (2013). *Plan Nacional de desarrollo / Plan Nacional para el Buen Vivir*. Quito.
- Sekaran, U. (2004). *Organisational Behavior*. Illinois: McGraw Hill.
- Serna Gómez, H. (2010). *Gerencia Estratégica*. Bogotá: 3R Editores.
- Serzo, H. (1987). Eric Trist. *Management Today*, 39-41.
- Shelyly, L. (2015). *Universidad Rafael Landívar*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>
- Siemens. (2015). *Intranet Austral Andina Siemens*. Obtenido de <https://intranet.aan.siemens.com/home-aan/Pages/home.aspx>
- Siemens. (2015). *Siemens*. Obtenido de <https://www.siemens.com/ec/es/home.html>
- Sifuentes, G., Ortega, J., & Gonzales, I. (2012). *Anfeca*. Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/C12.pdf>
- Tristán, R. (2005). *Análisis de la Productividad del Departamento de Mantenimiento*. México DF: Instituto Politécnico Nacional.
- Universidad de los Andes. (s/f). *Metodología de la investigación*. Merida.

ANEXOS

ANEXO 1 Marco Lógico

OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN NARRATIVA	ACTIVIDADES	INSUMOS/ RECURSOS	METODOLOGÍA/TÉCNICAS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESULTADOS	SUPUESTOS	PRESUPUESTO
Objetivo General	Relacionar el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre de los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017 a través de la aplicación del instrumento CVT - GOHISALO.				# de horas de trabajo	Revisión bibliográfica Informe análisis de datos Tabulación de resultados	Informe de análisis del perfil de calidad de vida laboral	Autorización de la empresa Colaboración de los trabajadores	USD. 85.00
Objetivo específico 1	Identificar el perfil de la Calidad de Vida Laboral de los colaboradores de Siemens Ecuador mediante la aplicación del instrumento CVT - GOHISALO	Aplicar la test CVT- GOHISALO Tabular resultados Analizar resultados Obtenidos	Instrumento Papel Computadora Colaboradores	Test Método estadístico	Cumplimiento de la muestra	Test aplicados Tabulación de resultados	Informe de análisis de datos obtenidos	Colaboración de los trabajadores	USD. 20.00
Objetivo específico 2	Describir los factores que componen el bienestar logrado a través del trabajo de los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre de 2017	Tabular resultados Analizar resultados Obtenidos	Papel Computadora Colaboradores	Test Método estadístico	% de test GOHISALO tabulados	Test aplicados Tabulación de resultados	Informe de análisis de datos obtenidos	Colaboración de los trabajadores	USD. 20.00
Objetivo específico 3	Describir los factores que componen la administración del tiempo libre de los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre de 2017	Tabular resultados Analizar resultados Obtenidos	Papel Computadora Colaboradores	Test Método estadístico	% de test GOHISALO tabulados	Test aplicados Tabulación de resultados	Informe de análisis de datos obtenidos	Colaboración de los trabajadores	USD. 20.00

ANEXO 2 Cronograma de actividades

Nº	Actividades	Mayo 2017				Junio 2017				Julio 2017				Agosto 2017			
I	Aprobación del plan	■	■	■	■												
II	Investigación bibliográfica					■	■	■	■								
III	Definir recopilación teórica									■	■	■					
IV	Aplicar Pre- test					■	■	■									
V	Aplicar test CVT- GOHISALO									■	■	■					
VI	Tabular resultados										■	■	■				
VII	Análisis de resultados										■	■	■				
VIII	Presentar Borrador Final													■	■		

ANEXO 3 Test CVT-GOHISALO

CVT – GOHISALO CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

El presente cuestionario tiene como objetivo medir la calidad de vida laboral dentro de la organización.

Fecha:	
Edad:	Género:
Profesión:	Estado Civil:
Número de Hijos:	Edad de los hijos:
División:	Antigüedad en la empresa:
Horario de trabajo:	
Ciudad:	

En las siguientes oraciones usted deberá marcar con una X su grado de satisfacción con respecto a los enunciados.

0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción

No.	Pregunta	0 Nada Satisfecho	1 Poco satisfecho	2 Satisfecho	3 Bastante satisfecho	4 Muy satisfecho
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					

6	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
7	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo					
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito					
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución					
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución					
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es					
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es					
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es					
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se					

	me asignan es					
18	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo					
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					
20	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					

0 corresponde a nunca y 4 al máximo de siempre

No.	Pregunta	0 Nunca	1 Casi Nunca	2 A menudo	3 Casi siempre	4 Siempre
25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta					
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo					
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo					

	como retroalimentación					
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
32	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales					
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del					

	diálogo					
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
43	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores					
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo					
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
49	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
50	Recibo retroalimentación por parte de mis					

	compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse,					

	alimentarse, etc.)					
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)					
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					

0 corresponde a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo

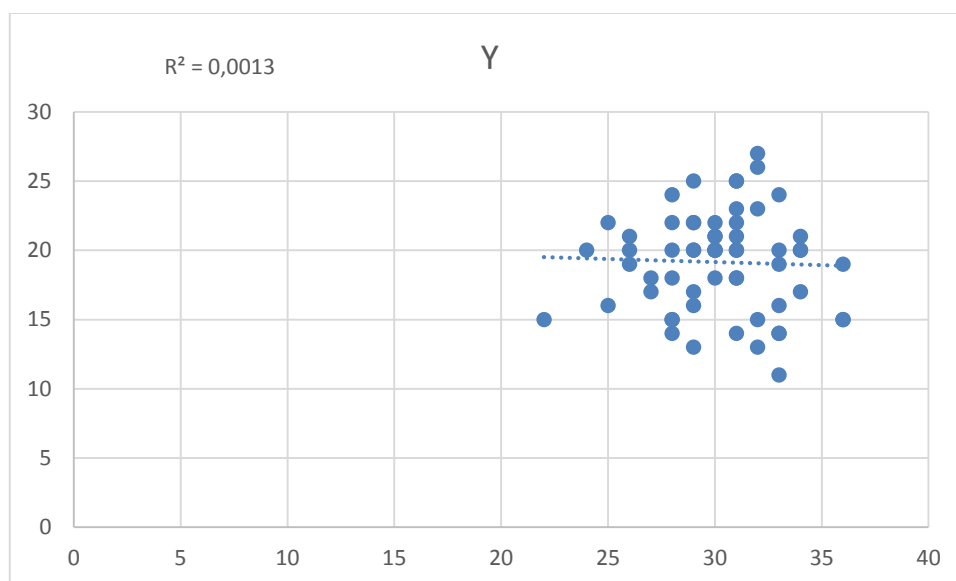
No.	Pregunta	0 Nada de acuerdo	1 En desacuerdo	2 De acuerdo	3 Muy de acuerdo	4 Totalmente de acuerdo
63	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias					
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios					
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este					

	trabajo					
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad					
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					

0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso

No.	Pregunta	0 Nulo compromiso	1 Poco compromiso	2 Mediano compromiso	3 Bastante compromiso	4 Total compromiso
73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo					
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución					

ANEXO 4 Correlación con la variable de desarrollo personal



	X	Y
X	1	
Y	0,21354868	1