



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo: **MARÍA GABRIELA VACA ALMEIDA**, con C.I. 171968698-0, autora del trabajo de graduación intitulado: **“DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DEL NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL) EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA PÚBLICA EN EL SEGUNDO PERÍODO 2014**, 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, octubre 2015

MARÍA GABRIELA VACA ALMEIDA,

C.I. 171968698-0

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

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

**DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DEL NIVEL DE
CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL) EN LOS COLABORADORES DE UNA
EMPRESA PÚBLICA EN EL SEGUNDO PERÍODO 2014**

MARIA GABRIELA VACA ALMEIDA

DIRECTORA: MÁSTER KARINA SILVA JARAMILLO

QUITO, JUNIO 2015

Dedicatoria

“El éxito no puede ser medido por la posición que
alguien ha alcanzado en la vida, sino por los
obstáculos que supera mientras trataba de tener éxito.”

*Con todo mi corazón dedico esta tesis a mi FAMILIA, la familia
ALMEIDA que es todo para mí.*

*Especialmente a mi mami Moni por tanto sacrificio y amor, a mi
tía Nohemí por tanto cuidado y apoyo incondicional, a mi tía
Margarita por esa paciencia incansable y a mi hermano
pequeñito Edu por ser la luz brillante en mi camino, a mi
Abuelita Blanquita por ser el alma más pura, a mi mami chiquita
Adri y a su familia.*

Agradecimientos

Agradezco a Dios por todo lo bueno y lo malo que he vivido, agradezco a mi familia y a todas aquellas personas que pusieron un granito de arena para que esta tesis se pueda culminar, a todos aquellos que preguntaron si ya me graduaba y todos los que me tuvieron paciencia en este camino.

Especialmente agradezco a mi tutora Karina Silva puesto que fue un ángel en la travesía de la investigación para poder graduarme, no solo agradezco su guía y conocimiento sino que me haya ayudado como persona y psicóloga cuando más lo necesite.

A mi Mami por sacrificar muchas cosas a cambio de darme lo mejor, a mi ñaño Edu por la comprensión, a mis tías Mimi y Margarita por su acogimiento y cariño.

A mi prima Andre por su paciencia, buen carácter y ayuda con la estadística, a mi novio Julin por su apoyo de siempre.

Tabla de Contenidos

Resumen Ejecutivo	1
Capítulo 1 Marco Introdutorio	2
1.1 Introducción	2
1.2 Datos de la Organización	3
Nombre:	3
Actividad:	3
Ubicación:	3
1.4 Justificación	6
Objetivos	8
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	8
2.1 Antecedentes y Conceptualización de Calidad de Vida Laboral (CVL)	9
Capítulo 2 Marco Teórico	13
2.2 CVL, perspectivas y variables	15
2.2.1 Perspectivas	15
2.2.2 Variables asociadas con CVL	16
2.3 Beneficios de la CVL	20
2. 4 Instrumentos que Miden CVL en Español	22
CVP- 35:	26
Cuestionario de Calidad de Vida Laboral de Bernardo Moreno:	26
Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECTV):	26
Cuestionario de Calidad de Vida Laboral de Alexis García:	27
CVT -Gohisalo:	27
2.5 El cuestionario de CVL de Alexis García	28
2.5.1 Dimensiones del cuestionario CVL de García	30
Nivel de Remuneración	30
Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo	31
Oportunidades inmediatas de utilizar y desarrollar las capacidades humanas	33
Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo	34
Integración social en el trabajo de la organización	37

Balance entre trabajo y vida privada	38
Significado social de la actividad y la vida laboral del trabajador	40
Capítulo 3 Marco Metodológico	43
3.1 Modalidad y Tipos de Investigación.....	43
Diseño de la investigación.....	43
Metodología.....	44
3.2 Técnica e Instrumento	46
3.3 Población.....	46
Muestra	47
3.4 Resultados	48
Resultados del Nivel de CVL.....	48
Nivel de CVL por Dimensiones	54
Capítulo 4 Producto	56
4.1 Actividades.....	56
4.2 Supuesto	56
4.3 Precondiciones	57
4.4 Indicadores	57
4.5 Fuentes de Verificación	57
4.6 Sostenibilidad.....	58
4.7 Medios o Insumos	58
4.8 Costos – Presupuesto	62
4.9 Matriz de Marco Lógico	68
4.10 Monitoreo.....	71
4.11 Evaluación.....	71
4.12 Destinatarios.....	71
4.13 Cronograma.....	72
Capítulo 5 Conclusiones y Recomendaciones	73
Conclusiones	73
Recomendaciones.....	74
Bibliografía	76
Anexo 1	81
Anexo 2	82
Anexo 3	87

Anexo 4	92
Anexo 5	97
Nivel de CVL por Subdimensiones	97
Nivel de CVL por Dimensiones, Subdimensiones y Preguntas	103
Anexo 6	109

Índice de Gráficos

Gráfico 1.....	48
Gráfico 2.....	49
Gráfico 3.....	50
Gráfico 4	51
Gráfico 5.....	52
Gráfico 6	53
Gráfico 7	54

Índice de Figuras

Figura 1	5
Figura 2.....	6

Índice de Tablas

Tabla 1	22
Tabla 2	46
Tabla 3.....	48
Tabla 4	54
Tabla 5	58
Tabla 6.....	62
Tabla 7	63
Tabla 8	67
Tabla 9	68
Tabla 10	68
Tabla 11	72

Resumen Ejecutivo

En el presente trabajo de investigación se diseñó un plan de acción para el mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral (CVL) en los colaboradores de una empresa pública, para lo cual, se describieron los diferentes instrumentos existentes en español para medir este constructo, se explicaron las dimensiones que fueron medidas en el mismo y se valoró el nivel de CVL en los colaboradores de la empresa a través del análisis del cuestionario de Alexis García aplicado en Marzo de 2015, cabe señalar que en un primer momento dicho instrumento iba a ser aplicado en el segundo período del 2014.

A través de la experiencia laboral, la investigadora, que se interesó en conocer el estado del personal con el que trabajaba a través de la medición del nivel de CVL, realizó un trabajo bibliográfico y de campo. El diseño fue exploratorio ya que es un tema poco estudiado, pero atrayente. A través de la búsqueda de fuentes bibliográficas se encontró material para conocer sobre CVL y así se eligió el tema de estudio, enseguida se buscó un cuestionario que sea accesible para poder medir el nivel de CVL en la población, el cual contó con la autorización del autor para poder aplicarlo. Se obtuvieron 54 encuestas, que fueron procesadas en el programa SPSS 18 y fueron analizados para darle significado.

Se encontró que los colaboradores a nivel global tienen un nivel medio de CVL, es decir que poseen una percepción neutra de satisfacción frente a las acciones que emprenda la compañía, que los esfuerzos que se realizan solo logran una satisfacción mediana. Como puntos críticos, de acuerdo a las dimensiones del cuestionario, encontramos que es necesario trabajar en el nivel de remuneración, el balance trabajo y vida privada que como puntaje de dimensión se encuentran en un nivel bajo, además de poner atención en el progreso continuo y estabilidad en el trabajo tanto como en la subdimensión de oportunidades para usar y desarrollar capacidades humanas.

En conclusión, la CVL cuenta con una multiplicidad de conceptos y modelos los cuales han enriquecido su significado, debemos tomar en cuenta las perspectivas de estudios considerando que cada organización tiene una cultura única y que dependerá de los diversos factores que la configuran. Adicional es necesario contar con un diagnóstico, a través de instrumentos validados, para conocer la situación en la que se encuentra la empresa, que será el punto de partida para comenzar con el mejoramiento del nivel de CVL, contando con la participación de las autoridades de la organización y sus colaboradores.

Capítulo 1 Marco Introdutorio

1.1 Introducción

En el mundo cambiante en el que vivimos, una solución para que una organización tenga éxito es que se enfoque en el talento humano, una de las maneras de lograrlo es a través de la consideración de la Calidad de Vida Laboral (CVL). La CVL tiene como meta final mejorar las condiciones de salud, crecimiento, desarrollo, etc. del trabajador, tiene una multiplicidad de modelos y significados que han logrado enriquecerla. Se la ha concatenado con diferentes variables como la satisfacción, desempeño laboral, eficacia, liderazgo, entre otras. La CVL no solo ayuda al desarrollo del trabajador sino de la organización.

Para medir el nivel de CVL existen algunos instrumentos en español, que según el tema, tipo de investigación, criterio del investigador y disponibilidad del instrumento se deberá decidir cuál utilizar, en este caso se optó por elegir el Cuestionario de Calidad de Vida de Alexis García, que es un cuestionario de 59 ítems y cuenta con 7 dimensiones principales las cuales están explicadas en la investigación, las dimensiones son: nivel de remuneración, condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo, oportunidades inmediatas para usar y desarrollar las capacidades humanas, oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el trabajo, integración Social en el trabajo de la organización, balance entre trabajo y vida privada y significado social de la Actividad y la vida laboral del empleado.

En este caso se aplicaron 54 encuestas en los colaboradores del Bloque 12 de Petroamazonas EP, que es una empresa pública renombrada del sector hidrocarburiífero del Ecuador, en Marzo de 2015. El nivel de CVL, de acuerdo a las encuestas, se encuentra en un nivel medio, sin embargo si revisamos los resultados por dimensión se evidencia que dos dimensiones se encuentran en un nivel bajo, a partir de estos resultados se ha planteado el diseño de un plan de acción con lo cual se pretende mejorar el nivel de CVL en los colaboradores y de esta manera apoyar al Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 en sus objetivos 4 “Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía” y 9 “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas”.

El capítulo 1 contiene un marco introductorio, donde se puede encontrar los datos de la organización, el diagnóstico, la justificación y los objetivos; en el capítulo 2 se encuentra el

marco teórico donde se hallan los antecedentes, conceptualización, perspectivas, variables, beneficios e instrumentos que miden la CVL; el capítulo 3 trata sobre el marco metodológico es decir la modalidad, tipo y diseño de investigación realizada, la población de estudio y los resultados de la aplicación de la encuesta de CVL; en el capítulo 4 se encuentra el producto el cual consta de actividades, supuestos, precondiciones, insumos, etc. para llegar a configurar el diseño del plan de acción para el mejoramiento de la CVL en los colaboradores del Bloque 12 y finalmente en el capítulo 5 se redactaron las conclusiones y recomendaciones.

1.2 Datos de la Organización

Nombre: Petroamazonas EP

Actividad: Exploración y Producción Hidrocarburífera

Ubicación: Av. Naciones Unidas y Shirys Edificio Banco del Pacífico (Matriz)

Características

- ❖ Es la empresa pública ecuatoriana líder dedicada a la exploración y extracción de hidrocarburos.
- ❖ Opera en 17 bloques en la cuenca del oriente ecuatoriano y 3 en el litoral.
- ❖ Tiene una producción que supera los 360.000 barriles de petróleo diarios en promedio, además, ha venido reportando récords de producción, en marzo de 2014, con 369.542 barriles diarios de petróleo y en agosto, marcó su pico con 370.516 barriles diarios.
- ❖ Tiene las certificaciones ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, ISO/IEC 17025 a y el aval de la guía de responsabilidad social ISO 26000. (Petromazonas EP, 2014)

El proyecto se desarrolló en el Bloque 12 – Edén Yuturi, localizado en las Provincias de Sucumbíos y Orellana. Se encuentra atravesado longitudinalmente por el Río Napo y en su parte superior por el Río Aguarico. La empresa cuenta con 166 colaboradores en las diferentes áreas del campamento.

Misión

Desarrollar actividades estratégicas de exploración y explotación de hidrocarburos, de manera eficiente, sustentable y segura, con responsabilidad social y ambiental, con el aporte del mejor talento humano para contribuir al desarrollo energético del Ecuador (Petroamazonas EP, 2015).

Visión

Ser la Empresa referente del Estado ecuatoriano y líder de la industria de exploración y explotación de hidrocarburos a nivel nacional y regional, por nuestra eficiencia, integridad y confiabilidad, a la vanguardia de la responsabilidad social y ambiental (Petroamazonas EP, 2015).

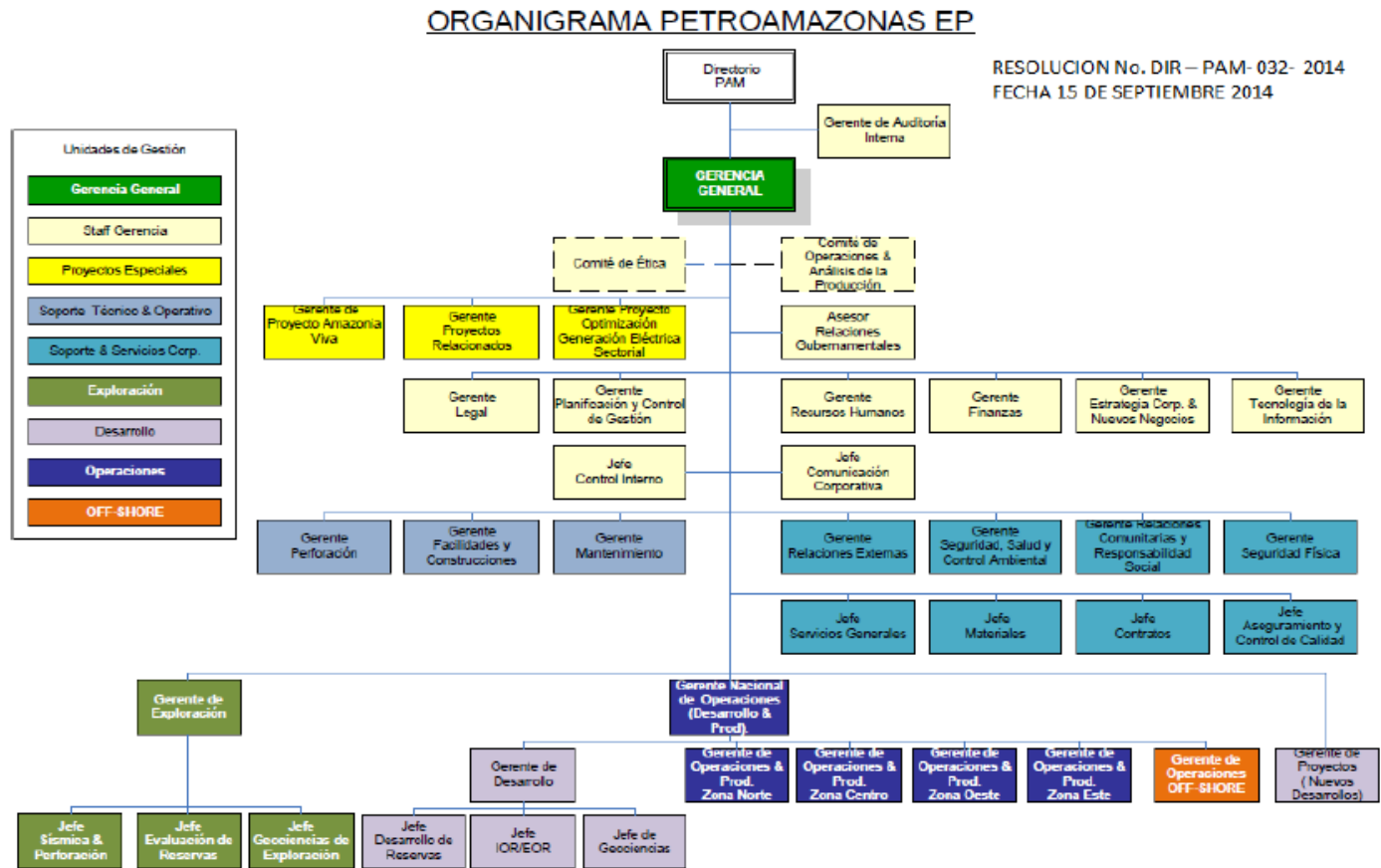
Valores

- ❖ Integridad y Transparencia
- ❖ Solidaridad
- ❖ Responsabilidad Social y Ambiental
- ❖ Calidad Profesional y Trabajo en Equipo
- ❖ Innovación

Petroamazonas EP es la primera empresa de exploración y extracción petrolera del Ecuador, utiliza tecnología de punta, basándose en estándares de alta calidad, promoviendo y enseñando sobre la responsabilidad social con el medio ambiente y las comunidades. Cuenta con personal calificado y con amplia experiencia para la realización del trabajo en las diferentes áreas. En esta empresa tiene dos modalidades de horario, para las personas que se encuentran en Quito trabajan 5 días seguidos y descansan dos (sábados y domingos) a diferencia de las personas que trabajan en campo (bloques petroleros) que deberán trabajar 14 días seguidos en el campamento asignado y 14 días de descanso ininterrumpido.

Organigrama

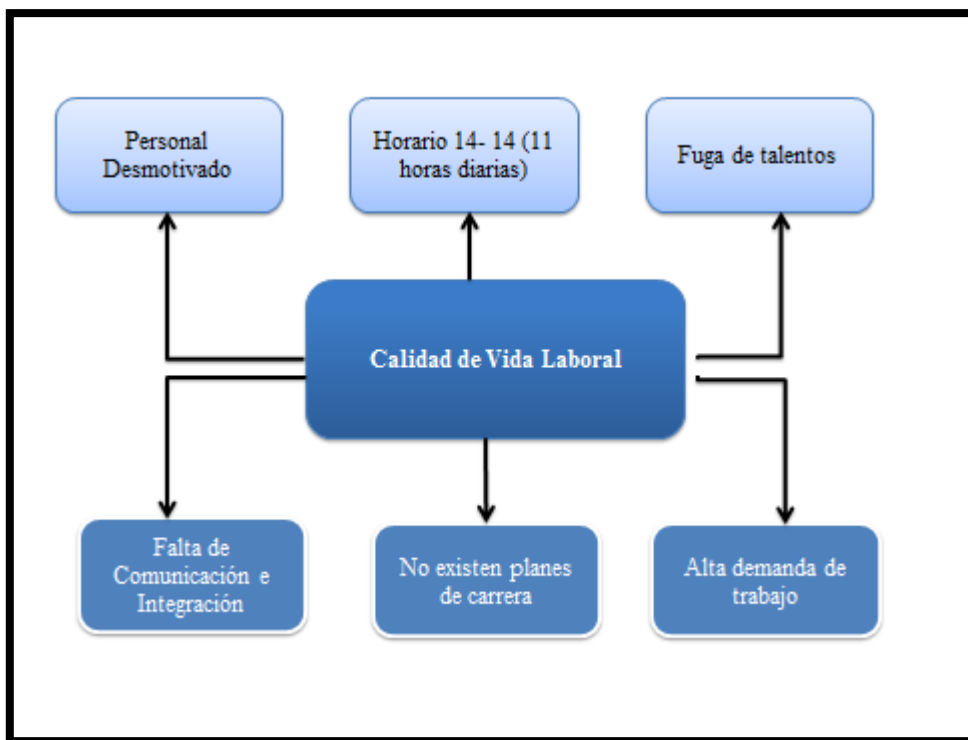
Figura 1



Fuente: Petroamazonas EP ,2015.

1.3 Diagnóstico

Figura 2



Fuente: Elaboración Propia

1.4 Justificación

La calidad de vida laboral (CVL) engloba varios aspectos de la empresa así como del colaborador que trabaja en la misma, poniéndose muchas veces en una posición antagónica puesto que dependerá de las condiciones que brinde cada empresa respecto a su locación, procedimientos y jefaturas versus los valores y creencias subjetivas, tanto individuales como grupales; ese conjunto de factores afecta directamente al desempeño, satisfacción laboral y eficacia en cada una de las actividades realizadas tanto en la vida personal como profesional (Da Silva, 2006; Patlán, 2013).

El tiempo que dedicamos en el trabajo para cumplir todas las actividades encomendadas es demandante por eso tenemos que amar lo que hacemos, como diría Gorki (S/N), “Cuando el trabajo es un placer la vida es bella pero cuando nos es impuesto la vida es una esclavitud” por lo cual se tornó necesario realizar esta investigación para entender la realidad de los colaboradores de una empresa pública que laboran en ciclos de 28 días, en los cuales trabajan 14 días seguidos en el oriente, con un horario de 11 horas diarias (tiempo en el que se encuentran lejos de su rutina habitual, su lugar de residencia

y su vida personal) y descansan 14 días seguidos, estos ciclos de trabajo y descanso tienen una influencia directa en la CVL del colaborador.

La estudiante que propuso la investigación, inicio a trabajar en jornadas de 14-14 donde experimentó varios cambios, que le motivaron a interesarse en el estado de los empleados al notar condiciones de trabajo diferentes al horario de ocho horas diarias de lunes a viernes. Adicional es trascendental para las organizaciones aprender sobre CVL, es un campo nuevo, de vanguardia y poco estudiado en la Psicología Organizacional, por lo tanto se debe fomentar la importancia de las mediciones del mismo así como el diseño e implementación de planes de mejoramiento en las empresas ecuatorianas.

El medio en el que nos desenvolvemos actualmente ha convertido al trabajo en un medio de subsistencia los ecuatorianos, dependemos de la remuneración percibida para mantener a nuestras familias, tenemos que cumplir todas las obligaciones que pactamos con la compañía a la que prestamos servicios, sin embargo debemos tomar en cuenta que el tiempo que invertimos en la compañía que laboramos es mayor al empleado en nuestras actividades personales, por eso, el lugar de trabajo debe brindar condiciones adecuadas para poder desenvolvemos, sentirnos en un ambiente seguro y acogedor para laborar a plenitud.

El gobierno Ecuatoriano en el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013- 2017 (PNBV) se preocupa por las condiciones en las que laboramos, en el Objetivo 9, sobre Garantizar el trabajo digno en todas sus formas, en el cual hace referencia a dos puntos importantes en la política 9.3 (Profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales):

[...] **e.** “Establecer mecanismos que aseguren entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras, que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo.”

[...] **k.** “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.” (Senplades, 2013, p.284).

De acuerdo a las indagaciones realizadas de CVL es importante resaltar que no existe un solo concepto o modelo de aplicación que pueda abarcar la multiplicidad de su

contenido, por lo cual se torna inevitable apoyar a las investigaciones en este campo prácticamente nuevo, particularmente en el Ecuador. Para la siguiente investigación se aplicará el cuestionario de Alexis García en una empresa estratégica- petrolera del sector público del país.

CVL según Chiang y Krausse (2009, p.3) citando a Poza & Prior, (1988) es “la forma en que se produce la experiencia laboral en condiciones objetivas como por ejemplo: seguridad e higiene laboral, trabajo, salud laboral, etc. y en condiciones subjetivas del trabajador en el sentido de cómo lo vive”, por tanto el estudio de este tema es relevante ya que a través de la identificación y valoración del nivel de la misma, podemos entender las actitudes de los empleados en su tareas diarias y de esta manera buscar conciliaciones en pro del desarrollo de los funcionarios de la empresa.

El abordaje del presente tema investigativo fue factible puesto que se tuvo acceso a información confiable, se contó con la colaboración por parte de la empresa en la cual se realizó la investigación y se dispone de los recursos necesarios para desarrollarla. Además llevar a cabo esta investigación resultó útil, ya que como producto final se diseñó un plan de acción para el mejoramiento de calidad de vida labora (CVL) en los colaboradores de una empresa pública.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un plan de acción para el mejoramiento del nivel de calidad de vida laboral (CVL) en los colaboradores de una empresa pública en el segundo periodo 2014.

Objetivos Específicos

1. Describir los diferentes instrumentos existentes en español para medir la CVL.
2. Explicar las dimensiones que van a ser medidas en el cuestionario sobre CVL en una empresa pública.
3. Valorar el nivel de CVL en los colaboradores de una empresa pública en el segundo periodo 2014 analizando los puntajes obtenidos en las diferentes dimensiones del cuestionario de CVL aplicado.

2.1 Antecedentes y Conceptualización de Calidad de Vida Laboral (CVL)

La Calidad de Vida Laboral (CVL) se la ha estudiado desde los años 30 y 50 que comienzan a surgir movimientos interesados en los derechos de los empleados, protección a jóvenes y mujeres, relaciones humanas, seguridad industrial, participación y enriquecimiento en las labores diarias, los cuales influenciaron en el desarrollo del concepto de CVL. Esta denominación se comienza a utilizar a finales de los años 60 y comienzos de los 70 por el Ministerio de Trabajo de Estados Unidos y la Fundación Ford (Sánchez, 2013; Madriz y Rodríguez, 2010).

En los años 70 cobra un interés especial por las actuaciones del Movimiento de CVL, en el cual recibe un reconocimiento social e institucional. “Las pretensiones de este movimiento partían de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo, prestando especial interés al desarrollo del recurso humano y en la mejora de su calidad de vida.” (Sánchez, 2013, p. 5). En la conferencia de 1972 en la Universidad de Columbia, en la cual se abordó como tema principal el entorno de trabajo, se consolida el movimiento de CVL.

En la década de los 80, ya fue definida como un todo que abarcaba cualquier esfuerzo de la organización orientado a la efectividad organizacional, es decir, el remedio a los problemas de calidad, competencia internacional, quejas, disminución de la productividad, entre otros (Da Silva, 2006; Sánchez, 2013).

En los años 90 y en la actualidad el concepto de CVL se puede entender como meta, proceso y filosofía, es decir resaltando la importancia de las contribuciones, la implicación y esfuerzo de todas las personas en la organización que lleva a la transformación de todos los subsistemas de Recursos Humanos.

De acuerdo a los antecedentes presentados se indicarán los conceptos más relevantes que han enriquecido el significado de CVL:

- Martínez y Ros (2010) aluden a Katzell, Yankelovich, Fein, Ornati y Nash (1975) refiriendo que “una alta calidad de vida laboral cuando el trabajador tiene sentimientos positivos hacia su trabajo y su futuro, está motivado y siente que su vida laboral encaja con su vida privada, de modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre los dos” (p.10).

- Martínez y Ros (2010) citan a James y Sells (1981) que exponen la CVL son “representaciones cognitivas del individuo de eventos situacionales relativamente cercanos, expresados en términos que reflejan el significado psicológico y la significatividad de la situación del individuo” (p.6)
- Royer (2011) nombrando a Novick y Vasilachis (1983) que puntualizan a la CVL como “el resultado del equilibrio entre los recursos que la organización – inmersa en el contexto social – destina al mantenimiento y expansión y aquellos que utiliza para la retribución de sus dependientes y para mejorar las condiciones en que este trabajo se desarrolla y ejecuta”.
- Segurado y Argulló (2002) realizan un resumen del concepto de CVL:

Empieza a tratarse desde el punto de vista de la organización haciendo alusión al conjunto de procesos y cambios en la dinámica organizacional que afectan al trabajador, y dan lugar a un nuevo vocabulario: eficacia organizacional, participación, solución de problemas y toma de decisiones, bienestar del trabajador, estrategias para incrementar los niveles de productividad y satisfacción laboral, aspectos operativos y relacionales del trabajo (Nadler y Lawler, 1983; Delamotte y Takezawa, 1984; Turcotte, 1986; Sun, 1988; Fernández y Giménez, 1988; Robbins, 1989) (p.2).
- Sánchez (2013) cita a Hackman y Oldhams (1980) que resaltan a la CVL como constructo las necesidades personales y el ambiente laboral:

El ambiente de trabajo que sea capaz de satisfacer las necesidades personales de los empleados se considera que proporciona un efecto de interacción positiva, lo que dará lugar a una excelente CVT. Enfatizan en que las necesidades personales se cumplen cuando las recompensas de la organización, tales como la compensación, la promoción, el reconocimiento y el desarrollo se alinean con las expectativas (p. 8).
- Heskett, Sasser y Schlesinger (1997) tomado de Sánchez (2013) definen la CVL como:

Los sentimientos que tienen los empleados con respecto a sus puestos de trabajo, colegas y organizaciones los cuales encienden una cadena que conduce al crecimiento de las organizaciones y la rentabilidad. Un buen sentimiento hacia su trabajo significa que los empleados se sienten felices haciendo el trabajo que llevará a un ambiente laboral productivo (p.8).

- Lau y May (1998) citado en Da Silva (2006) indican que la CVL son “las condiciones y los ambientes favorables del lugar de trabajo que apoyan y promueven la satisfacción del empleado por proporcionar a los empleados las recompensas, la seguridad en el empleo y oportunidades de crecimiento” (p.87)

- Fernández Ríos (1999) escrito en Sánchez (2013) dice que CVL es:

El grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que surge por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atención e interés por las actividades realizadas y el nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo (p.6).

- Da Silva (2006) revela que “CVL es entendida como el resultado de las condiciones proveídas por la organización, las cuales impactan en la salud física, emocional y psicológica del trabajador” (p. 24)

- Segurado y Argulló (2002) concluyen que el objetivo primordial de la CVL:

Estriba en alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal (p. 4).

- Guizar (2013) se refiere a la Calidad de Vida en el trabajo como “el carácter positivo o negativo del entorno laboral. Su finalidad básica es crear un ambiente excelente que contribuya a la salud económica de la organización.” (p. 212).

- Quezada, Sanhueza y Silva (2010) definen a la CVL como:

Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e intereses por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo (p. 11).

En resumen como señala Segurado y Agulló (2002) la CVL es:

Un concepto amplio y heterogéneo debido a la riqueza y pluralidad de temas estrechamente vinculados con el mundo del trabajo; también difuso y ambiguo como consecuencia de las diferentes disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio desde los que trata de abordarse; y por supuesto controvertido por los matices políticos e ideológicos e intereses particulares subyacentes que condicionan los planteamientos y las intervenciones llevadas a cabo en el ámbito de trabajo en aras de mejorar la calidad de vida del mismo (p. 2).

Capítulo 2 Marco Teórico

La CVL toma en cuenta la percepción subjetiva de cada colaborador respecto a su lugar de trabajo, prestándole atención al concepto de CVL que indica Sánchez (2013, p.6) citando a Fernández, (1999) es el “Grado de satisfacción personal y profesional que existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral” y de igual manera Sánchez (2013, p.8) citando a Beukema (1987) que indica que la CVL es el “Grado en el que los empleados son capaces de dar forma a sus puestos de trabajo activamente, de acuerdo con sus opciones, intereses y necesidades” es decir, que cada empleado tendrá una imagen diferente de sus vivencia en el trabajo y por lo tanto de la CVL, sin embargo todas las opiniones irán configurando un concepto global de calidad de vida laboral en la empresa.

Es relevante tomar en cuenta el artículo de Jenaro, Flores, González – Gil, Vega y Cruz (2010, p.8) citando a Segurado y Agulló (2002) sobre estudios de CVL que indican lo siguiente “se ha venido abordando básicamente desde dos perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo o perspectiva objetiva y la calidad de vida laboral psicológica o perspectiva subjetiva”. Ambas presentan diferencias en los modos de considerar la calidad de vida en el trabajo. CVL del entorno de trabajo tiene como meta el mejoramiento para la consecución de los intereses organizacionales, el centro de su análisis es el conjunto de la organización, entendida como un sistema (macrosistema). Por lo tanto al momento de identificar la CVL de los empleados tendremos que incluir la perspectiva de la CVL del entorno del trabajo y la psicológica.

Existen varios modelos sobre CVL sin embargo se profundizará en los modelos más relevantes. Chiavenato (2002) citando a Nadler y Lawler (1983) consideran que la CVL se fundamenta en cuatro aspectos que a medida que se incrementen habrá mejoramiento en la CVL. Los aspectos son: “la participación de los empleados en las decisiones, reestructuración del trabajo a través del enriquecimiento de tareas y de grupos autónomos de trabajo, innovación en el sistema de recompensas y mejoramiento del ambiente de trabajo en cuanto a condiciones físicas y psicológicas” (p.408).

El modelo de Hackman y Oldhan (1975) tomado de Chiavenato (2000) se basa en el diseño de cargos, puesto que las dimensiones “son determinantes en la CVL, porque

ofrecen recompensas intrínsecas que producen satisfacción en el cargo y automotivan a las personas en el trabajo” (p.409). Las dimensiones son: Variedad de habilidades, Identidad de la tarea, Significado de la tarea, Autonomía, Retroalimentación del trabajo propio, y Retroalimentación extrínseca e Interrelaciones.

Para Walton (1973) recogido de Chiavenato (2000) existen 8 factores que afectan a la CVL, los cuales se mencionan a continuación “Compensación justa y adecuada, Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, Utilización y desarrollo de capacidades, Oportunidades de crecimiento y seguridad, Integración social en la organización, Garantías constitucionales, Trabajo y espacio total de vida e Importancia social de la vida en el trabajo” (p.409).

Alexis García (2007), en Venezuela, toma los factores mencionados por Elizabeth Valdez (1989) de la Revista de Relaciones Industriales y Laborales para poder desarrollar el cuestionario que se aplicará para medir el nivel de Calidad de Vida Laboral en una empresa pública. Creemos que como es un país de América Latina se puede utilizar en Ecuador. Adicional el cuestionario es accesible para aplicación y las dimensiones que se abordaron son el “Nivel de Remuneración, Condiciones de Seguridad y bienestar en el trabajo, Oportunidades inmediatas de utilizar y desarrollar las capacidades humanas, Oportunidades de progreso y estabilidad en el empleo, Integración social en el trabajo de la organización, Balance entre trabajo y vida privada y Significado social de la actividad y la vida laboral del trabajador” (Madriz y Rodríguez, 2010. p. 14)

Los factores del cuestionario que se aplicaron son similares al modelo de Walton, el cual abarca las dimensiones más importantes para conseguir una identificación global sobre el nivel de CVL que presenta la empresa pública. De acuerdo a los resultados de la misma se buscará conseguir:

Efectividad del ambiente de trabajo que transmite las necesidades organizacionales y personales de manera significativa, a la configuración de valores de los empleados que apoyan y promueven mejor salud y bienestar, la seguridad laboral, la satisfacción laboral, el desarrollo de competencias y el equilibrio entre el trabajo y la vida no-laboral. (Sánchez, 2013, citando a Rethinam e Ismail, 2008, p.19)

De esta manera los trabajadores serán los promotores de resguardar y mejorar el nivel de CVL formando una sinergia entre su vida personal y laboral con la participación de

la empresa como eje fundamental del desarrollo del talento humano logrando así un ganar- ganar entre la empresa y los colaboradores.

2.2 CVL, perspectivas y variables

2.2.1 Perspectivas

CVL tiene dos perspectivas que pueden resultar antagónicas al momento de estudiarlas. La perspectiva del entorno de trabajo busca el logro de los intereses organizacionales, se centra en un análisis macro de los diferentes subsistemas que lo integran, por otro lado la perspectiva psicológica vela por el trabajador, dándole un papel protagónico, realizando un microanálisis en las distintas situaciones de trabajo.

Por lo tanto ambos enfoques tienen una meta en común mejorar la calidad de vida laboral pero discrepan en cuanto a los objetivos perseguidos. Como Segurado y Agulló (2002) señalan:

La perspectiva denominada CVL psicológica persigue fundamentalmente la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador anteponiendo los intereses individuales a los de la organización. Sin embargo, la perspectiva de la calidad de vida del entorno de trabajo mantiene la postura contraria: alcanzar una mayor productividad y eficacia organizacional es como paso previo sin el cual no sería posible satisfacer las necesidades y demandas de cada trabajador (p. 2).

A pesar que tengamos dos puntos de vista distintos y que parecen opuestos, no los podemos separar puesto que la percepción objetiva o del entorno de trabajo depende de la percepción subjetiva o psicológica como manifiestan Contreras, Espinosa, Hernández y Acosta (2013) “Es claro que la evaluación subjetiva que hace el trabajador se origina en su percepción de las condiciones objetivas que experimenta dentro de la organización y van configurando sus pautas relacionales que van a influir en su percepción de CVL” (p. 572).

Es por esto que la multiplicidad de significados ha enriquecido a la CVL así como también la variedad de escenarios donde se la estudia como indica Gonzalez, Peiró y Bravo (1996) citado en Da Silva (2006):

Se comprueba así, que la CVL ha sido entendida de formas distintas y aun no hay una definición conceptual y operacional ampliamente

aceptada. Contextos laborales distintos, características organizacionales y personales, matices culturales, políticos, económicos, y sociales reflejan algunas de las dificultades para generalizar tales respuestas y acotar con precisión un concepto complejo como es el de CVL (p. 20).

Es por esto que resulta enriquecedor estudiar sobre CVL ya que indagamos en el interior de la organización y sobre todo en las proyecciones y emociones de los empleados respecto a su lugar de trabajo, haciendo referencia a Da Silva (2006) que acota que “CVL es un fenómeno cambiante, determinado por las condiciones particulares de cada organización, y también por las tipologías de personalidad de los individuos.” (p. 35). Es decir aunque se obtenga un puntaje global del nivel e CVL siempre abra diferencias en cuanto a la forma de interpretar y vivir de cada persona.

2.2.2 Variables asociadas con CVL

CVL y Liderazgo:

Se ha venido estudiando el CVL y el liderazgo, de acuerdo a la investigación de Contreras et. al (2013) nos resalta que el Liderazgo no está relacionado con la satisfacción del individuo sin embargo el estilo de liderazgo si contribuye a la satisfacción de individuo lo que está ligado al nivel de CVL:

Se ha observado que las prácticas de liderazgo que pueden afectar la CVL y el nivel de satisfacción de los trabajadores son principalmente el apoyo que brindan a sus trabajadores, la confianza que logran generar en ellos, tener una visión clara, comportarse coherentemente y sin ambigüedades; prácticas que guardan una relación directa con el bienestar laboral percibido (Yafang, 2011). Asimismo, varios estudios han demostrado que las condiciones en que se ejercen las prácticas de liderazgo tienen también un papel importante en la percepción de calidad de vida, entre ellas, el promover un buen desempeño, a través de la adecuación entre las exigencias de los cargos y las competencias de las personas, promover adecuadas relaciones interpersonales, proveer un buen salario y garantizar la salud y la seguridad física, entre otros. Todos ellos son factores relevantes que redundarán en el bienestar psicológico de los trabajadores y preservarán su salud mental (Herrera & Cassals, 2005, pp 573-574).

CVL y Eficacia Organizacional

Lau y May (1998) citado en Da Silva (2006) realiza un estudio comparativo en empresas públicas de como la percepción de CVL influye en su imagen en el mercado y en su desempeño financiero. Lo resultados identifican:

La CVL ofrecida por una empresa, además de posibilitar reclutar y mantener a las personas talentosas, también contribuye en la mejora de la eficacia organizacional una vez que CVL consolida positivamente una mano de obra motivada, más flexible, leal, cuáles son esenciales en la determinación de la competitividad empresarial (p. 87).

Cropanzano y Wright (1999) citado en Da Silva (2006) analiza las relaciones entre bienestar y desempeño en el trabajo en un estudio longitudinal de 5 años. De acuerdo a los resultados aluden que:

El bienestar predice el desempeño en el trabajo, siempre cuando la evaluación de ambos sea realizada con intervalos en un año. Concluyen que los trabajadores con más alto bienestar son ejecutores más efectivos que aquellos con bajo bienestar. Afirman que hay un creciente cuerpo de investigación que argumentan que el bienestar del trabajador tiene beneficiosos efectos para empleados y organización (p.91).

Harter, Schmidt y Keyes (2002) citado en Da Silva (2013) presentan un estudio que relaciona el bienestar en el lugar de trabajo con los resultados del negocio, con 36 empresas de servicios en el cual concluyen que:

La percepción por parte de empleado respecto a las condiciones del entorno y clima de trabajo, la satisfacción con las relaciones interpersonales, el compromiso y identificación con la organización, el bienestar subjetivos, etc., los cuales se consideran como dimensiones de la CVL, influyen en el desempeño, tanto a nivel individual como grupal y, finalmente esto repercute en la eficacia organizacional (p. 92).

CVL y Burnout

El burnout es según Maslach y Jackson (1981) citado en Patlán (2013):

Es un problema en el que el empleado tiene un exceso de demandas y presiones en el trabajo y que va combinado con un ambiente laboral de bajo reconocimiento. Se trata, pues, de un síndrome psicológico caracterizado principalmente por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (p.447).

El burnout está compuesto de 3 características principales que de acuerdo a Maslach y Jackson (1981) citado en Patlán (2013) son:

Cansancio emocional. Incremento de los sentimientos de agotamiento emocional frente a las exigencias de trabajo, por lo que los trabajadores no sienten ningún atractivo. Cuando los recursos emocionales se agotan, el trabajador percibe que no es capaz de enfrentar las demandas laborales.

Despersonalización. Desarrollo de actitudes y sentimientos negativos y cínicos acerca de los clientes o usuarios, traducidos en una deshumanizada percepción de los demás. Característica que se expresa en conductas de rechazo hacia los usuarios del servicio, a los que se les culpa de su situación actual, burocratizando la relación con ellos.

Falta de realización personal. Tendencia del trabajador a evaluarse negativamente a sí mismo y hacia el trabajo, pérdida de interés, baja autoestima, aislamiento en la tarea, sensación de incompetencia personal, irritabilidad, descontento consigo mismo y reducida satisfacción con los logros laborales.

Una de las principales causas del burnout según Patlán (2013) es “la sobrecarga de trabajo, además de otros factores tales como ambigüedad del rol, conflicto de rol, falta de autonomía y recompensas, entre otros” (p. 447) y en este estudio se concluye que existe una relación específica entre burnout y CVL.

Patlán (2013) concluye lo siguiente:

La sobrecarga en el trabajo tiene un elevado efecto positivo y significativo en 2 factores del burnout: agotamiento emocional e insatisfacción de logro. Estos resultados coinciden con lo señalado por Cullen et al. (2008) respecto a que un incremento en la sobrecarga produce un incremento en los niveles del burnout. Razón por la cual, la reducción de la sobrecarga y el logro equilibrado de la carga de trabajo generarán bajos niveles de burnout y contribuirán a una mayor satisfacción laboral del personal.

De igual forma, la sobrecarga está asociada significativamente a factores de la CVT: satisfacción laboral y CTF. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Arias y González (2008), Jin-Anh y Robert (2008) y Ussahawanitchakit (2008) respecto a que mayores niveles de burnout afectarán a la CVT (Rodríguez et al., 2005). Esto como resultado de que un alto nivel de agotamiento y despersonalización conduce a bajos niveles de satisfacción laboral, repercutiendo necesariamente en la relación trabajo-familia a consecuencia de las múltiples demandas y responsabilidades laborales y familiares que el trabajador tiene que atender.

Es por esto que debemos tomar muy en cuenta el trabajo que desempeña cada colaborador en la organización, los sentimientos y emociones que presenta ante las situaciones laborales sean positivos o negativos y de esta manera buscar soluciones en pro de la empresa y el trabajador para que no se den altos niveles de estrés ni burnout.

CVL y Gestión de Recursos Humanos

Ivancevich (1992) citado en Da Silva (2006) postula que para que una organización sobreviva y obtenga beneficios debe alcanzar algunas metas razonables como son:

Ayudar a la organización a cumplir sus metas; emplear las habilidades y las capacidades de los empleados eficientemente; proveer a la organización con los empleados motivados y bien formados; aumentar la satisfacción y actualización profesional de empleado; desarrollar y mantener una CVL que hace deseable el empleo en la organización; comunicar las políticas del personal a todos los empleados; ayuda a mantener las políticas y comportamientos éticos; gestionar los cambios para una ventaja mutua de individuos, grupos, organización y sociedad (p. 94).

Quijano, Cornejo, Yepes, y Flores (2005) citado en Da Silva (2013) expone que:

La calidad de los sistemas de gestión de recursos humanos incluye determinadas características de los sistemas de retribución, formación, desarrollo, y evaluación. Tales características contribuyen a atraer y retener a las personas talentosas a la organización. Definen la calidad de del sistema humano de una organización, con el nivel en el que se hallan presentes determinadas características de la organización deseables para las personas, tal como la percepción de una CVL satisfactoria y, por otra parte la presencia de determinadas características de las personas deseables para la organización las cuales revierten en un mayor contribución las metas y resultados empresariales y configuran su capital humano (p.95).

Para alcanzar metas y resultados en la organización, el papel que tiene Recursos Humanos es imprescindible, ya que serán los portavoces de este mejoramiento demostrando que al desarrollar el talento humano se beneficiarán todos los *stakeholders* tanto de la empresa como del colaborador, esto ayudará al posicionamiento de Recursos Humanos en la organización además que los beneficios se verán reflejados en toda la organización.

2.3 Beneficios de la CVL

Varios autores han demostrado los beneficios del mejoramiento de la CVL como Da Silva (2006) mencionando a Efraty y Sirgy (1990) concluyendo que:

El aumento de la CVL del empleado puede tener ventajas tangibles e intangibles a la organización en términos de mayor identificación, motivación, satisfacción profesional, implicación y desempeño en el trabajo. Además, el aumento de la calidad de vida de trabajo de empleados proporciona ventajas adicionales a la sociedad, tanto para enriquecer la vida de los trabajadores con experiencias positivas y disminuir la enajenación personal (p.86)

En un estudio comparativo en empresas públicas de Norteamérica Lau y May concluyen que: “empresas con alta CVL pueden disfrutar de excepcional crecimiento y ganancias” (Da Silva, 2006, p.87).

Rose, Beth, E. Idris (2006) citado en Sánchez (2013) expresan que:

Los programas de CVL benefician la actitud y la gestión para resolver problemas relacionados con el trabajo, la construcción de la cooperación, la mejora de los entornos de trabajo, la reestructuración de las tareas y la gestión de recursos humanos y pagos. El resultado indica que hay tres variables exógenas que son significativas: la satisfacción profesional, el reto profesional y el equilibrio entre carrera y CVL (p.7).

García (2007) citando a Garzón (2005) argumenta que los programas de calidad de vida en el trabajo permiten al trabajador mejorar su desarrollo, satisfacción de necesidades y desempeño e indican que:

Los proyectos de calidad de vida en el trabajo son programas que se aplican a cualquier esfuerzo por humanizar los empleos buscando el bienestar y el desarrollo de todos los actores del proceso (empleados, obreros, personal administrativo, técnicos, gerentes y otros) y al mismo tiempo la eficacia, eficiencia y competitividad organizacional (p. 15).

García (2007) citando a Sirota (2005) en el libro del empleado entusiasta sostiene que:

Cuando la organización implementa y cumple con esta clase de proyectos en el trabajo de manera efectiva y eficaz, resulta beneficioso no solo para el trabajador, viéndose reflejado el entusiasmo y está llevando irrevocablemente a la motivación, sino también para la empresa al cumplir sus expectativas básicas de crecimiento, competitividad y éxito (p. 5).

El medir e implementar proyectos para el mejoramiento de la CVL es fundamental en toda empresa, empezando porque el colaborador puede percibir que la empresa está interesado en él, que su opinión cuenta, cabe recalcar que el manejo de la comunicación es esencial para este tipo de encuestas con el fin que el empleado se encuentre tranquilo al responder el cuestionario y que no se generen expectativas que luego no podrán ser cumplidas. Al comenzar con la ejecución de programas de mejoramiento del nivel de CVL es ineludible comenzar con un campaña de sensibilización que es una técnica que “ayuda a los individuos a entender la naturaleza de su propia personalidad y la de los demás, así como mejorar sus interacciones con los demás” (Jones, 2013, p.297) podremos identificar un crecimiento personal y empresarial significativo.

Para poder implementar los proyectos de mejoramiento será preciso realizar un diagnóstico del nivel de CVL en el que se encuentra la empresa es por eso que se deberá revisar varios instrumentos para confirmar la pertinencia de aplicarlos de acuerdo al tema de investigación, validez, confiabilidad, etc. Una vez elegido el cuestionario idóneo se deberá guardar los resultados para de esta manera revisar si hubo una mejora del nivel de CVL por la implementación del programa. A continuación podemos revisar instrumentos para medir CVL en español.

2. 4 Instrumentos que Miden CVL en Español

Tabla 1

Nº	Nombre	Autor	Año	Características	Dimensiones
1	Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP - 35) - España	Anónimo (Validado por Carmen Cabezas)	1989 (versión en español 1998)	La escala consta de 35 ítems que evalúan la experiencia de bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo entre las demandas de trabajo y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontarlas.	1. Apoyo directivo (13 ítems), 2. Demanda de trabajo (11 ítems) y 3. Motivación intrínseca (10 ítems) una medida general de calidad de vida percibida por el sujeto (1 ítem).
2	Cuestionario de Calidad de Vida Laboral – España	Bernardo Moreno	1996	Se trata de un instrumento de evaluación de 18 ítems, que evalúa el acuerdo o desacuerdo con determinados aspectos relativos a las condiciones que rodean al puesto de trabajo. Permite extraer una puntuación global de calidad de vida laboral	1. Condiciones de Trabajo 2. Carga de Trabajo 3. Diseño del Puesto 4. Desarrollo Profesional

3	Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECTV) – España	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España	1999	<p>Su objetivo es tener una herramienta para obtener, anualmente, información sustantiva sobre las relaciones sociales, la situación, las actitudes y los valores hacia el trabajo. El núcleo de la encuesta es doble: por un lado, obtener información sobre las circunstancias reales de las actividades y relaciones que tienen lugar en el trabajo y, por otro, obtener información sobre la percepción personal que los trabajadores tienen del entorno y las actividades que realizan de forma cotidiana.</p>	<p>1.Datos sociodemográficos 2.-Situación laboral 3.-Calidad de vida en el trabajo 3.1.- Satisfacción en el trabajo. 3.2.-Organización del trabajo. 3.3.- Entorno laboral. 3.4.-Relaciones laborales. 3.5.-Tiempo de trabajo. 3.6.-Seguridad en el trabajo. 3.7.-Formación académica y profesional. 3.8.- Compensación por el trabajo. 3.9.-Conciliación de la vida laboral y la vida familiar. 3.10.-Actitudes y opiniones. 3.11.-Negociación colectiva. 3.12.-Asociacionismo. 3.13.-Movilidad laboral y geográfica.</p>
---	---	--	------	---	--

4	Cuestionario de Calidad de Vida Laboral – Venezuela	Alexis García	2007	Es un cuestionario de 59 ítems que busca medir el nivel el nivel de CVL existente a través de la percepción del trabajador, se encuentra dividido en secciones. Toma las bases teóricas y modelo utilizado por Elizabeth Valdez y se la realizó con la base de 4 instrumentos previamente diseñados.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nivel de remuneración 2. Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo 3. Oportunidades inmediatas de utilizar y desarrollar las capacidades humanas 4. Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo 5. Integración social en el trabajo de la organización 6. Balance entra trabajo y vida privada. 7. Significado social de la actividad y la vida laboral del trabajador.
---	--	---------------	------	--	---

5	CVT Gohisalo – México	Raquel González, Gustavo Hidalgo, José Salazar y María Lourdes Preciado Serrano	2010	Consta de 74 ítems dividido en 7 dimensiones. Este cuestionario apuntaba a la evaluación de la apreciación que el empleado tiene frente a la calidad de vida lograda a través de su trabajo. Valorando y dimensionando la calidad de vida de los trabajadores, evaluando al funcionario de manera individual, tanto en su puesto de trabajo como en sus deberes y funciones y analizando siete dimensiones de su vida laboral.	1. Soporte institucional para el trabajo (SIT) (14 ítems), 2.Seguridad en el trabajo (ST) (15 ítems), 3.Integración al puesto de trabajo (IPT) (10 ítems), 4.Satisfacción por el trabajo (SPT), 5.Bienestar a través del trabajo (BAT) (11 ítems), 6.Desarrollo personal (DP) (8 ítems) y 7.Administración tiempo libre (ATL) (5 ítems).
---	-----------------------	---	------	--	--

Fuente: Elaboración Propia. Tomado de: Contreras et.al (2013), Martínez y Ros (2010), Requena (2004), García (2007) y Quintana (2014).

CVP- 35:

Toma el Modelo de Robert Karasek, denominado PQL-35 en su versión en inglés. Los 35 ítems que contiene el instrumento, se responden con una escala del 1 al 10 y da una medida resumen de la percepción de calidad de vida profesional. Se valora, cada una de las preguntas atendiendo a los siguientes criterios: para la categoría de “nada” (valores 1 y 2), para la categoría de “algo” (valores 3, 4 y 5), para la “bastante” (valores 6, 7 y 8), y finalmente para la categoría de “mucho” (valores 9 y 10) (Contreras et.al, 2013).

Es de los cuestionarios más antiguos que miden CVL, en la mayoría de artículos es utilizado en el sistema de salud español, en enfermeros, doctores, trabajadores sanitarios, etc. La principal razón para aplicar este cuestionario ha sido la búsqueda por mejorar a nivel organizacional o conocer el clima organizacional. Albanesi (2013) indica las características métricas del cuestionario fue CVP – 35 fue investigado en el años 2003 por Martín, Cortéz, Morente, Caboblanco, Garijo y Rodríguez y concluyen que “el CVP-35 mantiene sus propiedades métricas en entornos diferentes y puede ser propuesto como elemento de medida y comparación de la calidad de vida profesional en atención primaria” (p. 3).

Cuestionario de Calidad de Vida Laboral de Bernardo Moreno:

El cuestionario fue desarrollado en la Universidad Autónoma de Madrid en España, cuenta con 18 ítems con una escala tipo Likert donde se puede expresar el grado de acuerdo o desacuerdo con aspectos referentes al puesto de trabajo. Bernardo Moreno centra mucho su trabajo en los riesgos psicosociales (Martínez y Ros, 2010).

Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECTV):

Fue desarrollado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, se la aplica anualmente y se basa en un muestreo trietápico estratificado por comunidades autónomas y tamaño de municipio, cuyo ámbito es toda España. El tamaño de la muestra es de 6.020 ocupados, es decir personas que tengan más de 16 años y que hayan obtenido un trabajo en relación de dependencia o por su cuenta. Ministerio de Trabajo e Inmigración (2010)

Requena (2004) indica que la ECTV utiliza el concepto de capital social, que es un concepto multidimensional, que habla sobre la implicación de las redes sociales y la generación de confianza en otros, en la cual agrupa la integración y el apoyo social y reconoce que “estas normas y valores compartidos generan confianza entre ellos. Es

decir, es el conjunto de relaciones cooperativas entre actores sociales que facilitan la solución a los problemas de acción colectiva” (p. 5) y concluye que el capital social es un buen predictor de la calidad de vida laboral.

Cuestionario de Calidad de Vida Laboral de Alexis García:

Alexis García toma el modelo de Elizabeth Valdez, el cuestionario fue desarrollado por el autor para su tesis de grado de Relaciones Industriales en la Universidad Católica Andrés Bello en Venezuela. El cuestionario tiene una escala tipo Likert del 1 al 5 donde 5 y 4 significan “alta calidad de vida” en el trabajo, 3, “mediana calidad de vida” en el trabajo y 1,2 “baja calidad de vida en el trabajo”. Se encontrará más información del cuestionario en el punto 2.5 del Marco Teórico (García, 2007).

CVT -Gohisalo:

Fue desarrollada por Gonzales B, Hidalgo S, Salazar E y Preciado S. miembros del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional en México, en el año 2010. El instrumento cuenta con una escala Likert que va de 0 a 4, donde 0 significa nunca o nada y 4 siempre o totalmente de acuerdo a la estructura del ítem. Adicional cuenta con una tabla para poder calificar cada dimensión en el puntaje global de Calidad de Vida (Quintana, 2014).

De Córdova, Abregú, Raujo, Morote , Acosta, Chavez citan la definición de calidad de vida utilizada en la construcción del CVT – Gohizalo:

Es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional; seguridad e integración al puesto de trabajo; y satisfacción por el mismo; identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral, el desarrollo personal logrado; así como la administración de su tiempo libre (p. 2).

2.5 El cuestionario de CVL de Alexis García

Es un cuestionario de 59 ítems que busca medir el nivel de CVL existente, se encuentra dividido en secciones. Toma las bases teóricas y modelo utilizado por Elizabeth Valdez (1989) que considera a la CVL “como la satisfacción de necesidades de los miembros de las organizaciones mediante sus actividades en ellas, esta se determinará por la percepción que tengan los empleados de las circunstancias que rodean sus actividades laborales” (Madriz y Rodríguez, 2010, pp. 26 – 27). La encuesta provino de 4 instrumentos previamente diseñados:

La encuesta usada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Español, el instrumento propuesto por el doctor Lares en su tesis doctoral, la encuesta sobre responsabilidad social empresarial entre las PYMES Latinoamericanas diseñado IKEI y luego evaluada y corregida por los países participantes en el estudio así como el instrumento utilizado para medir clima organizacional usado por la consultora a Great Place to Work para sus estudios en diversas empresas (García, 2007, pp. 51- 52).

Una vez aplicada la encuesta para analizar e interpretar los resultados se tomará en cuenta lo que indica García (2007):

El análisis de la variable calidad de vida en el trabajo y sus dimensiones se hizo a través del medio de satisfacción, obteniéndose a partir de la auto-clasificación del ocupado según los valores comprendidos entre 1 y 5, y se han estimado del modo siguiente: 5 y 4 (alta calidad de vida en el trabajo), 3 (mediana calidad de vida en el trabajo), y 1,2 (baja calidad de vida en el trabajo) (p.55).

Adicional se tomó en cuenta el detalle de los niveles de CVL de acuerdo a Madriz y Rodríguez (2010):

Nivel bajo: este nivel indica una percepción negativa del trabajador sobre las iniciativas que toma la empresa para la satisfacción de sus necesidades; en el que el individuo siente que las acciones tomadas para la organización con el propósito de otorgar mejor calidad de vida laboral son pocas o inexistente.

Nivel medio: este nivel señala una percepción neutra por parte del trabajador con respecto a las iniciativas emprendidas por la organización con el propósito de mejorar la calidad de vida laboral de su personal; el individuo considera que su empresa implementa medidas que satisfacen medianamente en dicho aspectos.

Nivel alto: este nivel indica una percepción altamente positiva, donde el individuo siente que la organización dedica gran parte de sus acciones al establecimiento y mejora de la Calidad de Vida Laboral de sus

empleados. Aquí los individuos se sienten a gusto con la organización y disfrutan de altos niveles de bienestar (pp. 56-57).

Alexis García indica que para revisar los resultados se ha tomado en cuenta la Satisfacción, que según Robbins (1987, p. 106) es “una actitud general del individuo hacia su trabajo”, de acuerdo a este autor existen 4 factores centrales que determinan la satisfacción. El primero es que el trabajo te ofrezca la oportunidad de utilizar tus destrezas y habilidades, libertad y retroalimentación de la ejecución del trabajo; segundo que el colaborador piense que los sistemas de remuneración y promoción son equitativos ya que indica que la “clave para vincular la remuneración con la satisfacción no es la cantidad absoluta que se paga; por el contrario, es la percepción de la equidad (p.108); tercero que las condiciones de trabajo no sean peligrosas, cómodas y que ayuden a su desempeño y cuarto que se logren satisfacer las necesidades de interacción social y tener un jefe amistoso, comprensivo y que sepa escuchar (Robbins, 1987).

Mediante la encuesta además de conocer el nivel de CVL de los colaboradores buscaremos que los empleados sientan que la organización se preocupa por su estado dentro de la misma, es por eso que aludiremos a Davis & Cherns (1975), citado en Sánchez (2013):

La calidad de vida en el trabajo no sólo se encamina a aumentar la productividad de la empresa, sino también a la identificación de los empleados, al sentido de pertenencia y al orgullo por el trabajo. Cuando una organización se preocupa por CVL, el trabajador experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, se encuentra motivado para permanecer en su puesto de trabajo, siente que su vida laboral encaja con su vida personal, percibe que existe un equilibrio entre las dos, de acuerdo con sus valores personales y a su vez se logra incrementar la efectividad organizacional. Esta motivación se puede lograr mediante recompensas monetarias y no monetarias, además de oportunidades de desarrollo personal (Lara, Maraboli y Moraleta, 2009 citado en Sánchez 2013, p.8).

En resumen buscaremos que el colaborador experimente un equilibrio entre su persona, la familia y el trabajo. El aplicar la encuesta y comenzar a indagar sobre su nivel de CVL y cómo se siente en la organización será la base para continuar con el mejoramiento de sus condiciones dentro de la empresa.

2.5.1 Dimensiones del cuestionario CVL de García

Nivel de Remuneración

Es el pago que recibe el empleado por el trabajo realizado, se podría decir que es una gratificación del trabajo. Según Madriz y Rodríguez (2010) “provee al trabajador la posibilidad de tener acceso a los bienes y servicios necesarios para garantizar un nivel de vida adecuado” (p.27).

Según Chiavenato (2002) el salario es:

El núcleo de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dedican su tiempo y esfuerzo a las organizaciones y, en consecuencia reciben dinero que representa el intercambio entre derechos y responsabilidades recíprocas entre empleado y empleador (p. 233).

El reconocimiento al trabajo va de la mano con la garantía de recibir una remuneración, según el PNBV (2013- 2017) “implican la garantía de una remuneración justa, por un lado, de acuerdo a las capacidades y calificaciones del trabajador y digna, por otro lado, que conlleve a la satisfacción de las necesidades primordiales de la población y sus familias.” (p. 277).

Adicional es importante la remuneración percibida por el trabajador como propone García (2007) citando a Fayol (1918) y Sirota (2005) que la “remuneración del trabajo humano debe ser equitativa y por lo tanto elemental para que, en la medida de lo posible, de satisfacción al personal y productividad a la empresa” (p. 6).

Los empleados que se sienten bien remunerados de acuerdo a su experiencia y formación son más productivos, lo que implica que disminuye el nivel de rotación y el gasto de la empresa en selección, inducción y formación de personal. Haciendo referencia a lo que indica Herrera & Cassals (2005) citado en Contreras et. al (2013) que el “trabajo es una actividad humana, individual y colectiva, que requiere de una serie de contribuciones (esfuerzo, tiempo, aptitudes, habilidades, entre otras) y que los individuos desempeñan no solo por compensación económica y material, sino también para obtener beneficio psicológico y social” es por esto que nos enfocaremos en el contrato psicológico del empleado con la organización, es decir lo que el colaborador espera recibir de la empresa independientemente de los aspectos salariales como es reconocimiento, autorrealización, etc. (Guizar, 2013).

En cuanto a la administración y diseño de un sistema de salarios que es un tema complicado de gestionar, ya que tendrá una connotación notable tanto en los colaboradores como en la organización es por eso que se deberán tomar en cuenta varios criterios como la remuneración fija y variable, desempeño, tiempo en la empresa, cargo, etc. Adicional para equiparar los sueldos tomaremos en cuenta a Chiavenato (2002):

Para establecer y mantener estructuras salariales equitativas y justas, es necesario establecer dos formas de equilibrio: Equilibrio interno: coherencia interna entre los salarios y los cargos de la propia organización.

El equilibrio interno exige una estructura salarial justa y bien dosificada.

Equilibrio externo: coherencia externa de los salarios con los mismos cargos que otras organizaciones que actúan en el mercado laboral. El equilibrio externo exige una estructura salarial compatible con el mercado (p. 238).

Indicadores:

- Compensación económica justa, suficiente y satisfactoria.
- Compensación basada en rendimiento o actividad
- Compensación equitativa internamente y competitiva externamente (García, 2007, p. 43)

Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo

Se refiere al ambiente laboral donde permanece cada colaborador de acuerdo a su puesto de trabajo. Incluye la intensidad y extensión de la jornada, el esfuerzo físico y mental generado, posturas de trabajo, ruido, manejo de sustancias tóxicas, iluminación, ventilación, estrés (Madriz y Rodríguez, 2010).

El IESS (Instituto de Seguridad Social) cuenta con un seguro de riesgos de trabajo que garantiza a los afiliados y empleadores, seguridad y salud laboral mediante programas de prevención y auditorías, adicional brinda protección a los afiliados y familias en el caso de enfermedades o accidentes laborales (IESS, 2015).

Higiene laboral tiene que ver con el ambiente físico, psicológico, ergonómico y saludable en el trabajo para garantizar el bienestar de las personas. El ambiente físico se refiere al sitio del trabajo combinado con aspectos como el ruido, la temperatura, humedad,

iluminación y equipos para que no afecten al ser humano sobre todo a los órganos de los sentidos. La salud mental, según Chiavenato (2002) busca “establecer condiciones psicológicas y sociológicas saludables que actúen de modo positivo sobre el comportamiento de las personas, para evitar efectos emocionales como el estrés” (p. 390).

Seguridad en el trabajo según Chiavenato (2002) es “el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente, instruyendo o convenciendo a las personas sobre la necesidad de implantar prácticas preventivas” (p. 397).

A la higiene laboral y la seguridad en el trabajo debemos sumarle la salud del trabajador, ya que es vital para la empresa que su colaborador se encuentre en buenas condiciones de salud. Según León (2000) citado en Gimeno, Grandío y Marqués (2013):

El concepto de salud se amplifica, integrando sociedad y persona, de forma que se puede considerar como aquel conjunto de condiciones físicas, psíquicas y sociales que permiten que la persona desarrolle y ejerza todas sus facultades en armonía con su propio entorno. Esto supone que, además de cambios a nivel individual, resulten necesarios cambios sociales, organizacionales y políticos (p.7).

Al tomar en cuenta el ambiente laboral no podemos dejar de lado el síndrome de burnout que según Malakh-Pines, Arosón y Kafry (1981) citado en Patlán (2013) es “definido como un estado de agotamiento físico, emocional y mental a consecuencia de que el trabajador está expuesto durante largos periodos de tiempo a múltiples demandas en trabajo”, este tema se lo debe tomar en consideración al momento de verificar las condiciones de trabajo de los colaboradores, en especial en personas jóvenes como indica Patlán (2013):

Se identifican altos niveles de agotamiento emocional en personal con menor edad, lo cual puede corresponder a la vulnerabilidad que tienen los profesionistas en sus primeros años de carrera profesional y laboral, traducido en un período de sensibilización y adaptación, después del cual el trabajador logra desarrollar (p. 453).

Indicadores:

- Entorno físico, biológico, químico, ergonómico, seguro y agradable para trabajar.
- Aspectos y riesgos psicosociales

- Programas de prevención y adiestramiento (García, 2007, p. 43)

Oportunidades inmediatas de utilizar y desarrollar las capacidades humanas

Según Madriz y Rodríguez (2010) “representa la oportunidad que le otorgan al empleados de aplicar sus conocimientos y habilidades en el campo laboral” (p.29).

Esta dimensión es muy importante puesto que las personas que quieren superarse se esforzarán más si cuentan con ciertas características como la autonomía que se brinde al colaborador en las actividades que realiza, en las cuales los trabajadores puedan desarrollar sus aptitudes sintiéndose valorados, motivados y comprometidos con la tarea que ejecutan, contando con libertad y al mismo tiempo control en el trabajo (Madriz y Rodríguez, 2010; García, 2007).

Hay que tomar en cuenta la percepción del colaborador frente a su crecimiento e innovación que le permitan desarrollar en la empresa, como dice García (2007) citando a Citrota, que “la sensación que se trasmite cuando existen demasiadas reglas y escalones de supervisión es que los trabajadores son incompetentes y no son gente de fiar, lo que trae consigo falta de motivación para mejorar en el quehacer diario de los empleados” (García, 2007, p. 24).

El medio en el que nos desarrollamos está determinado por el cambio económico, político, social, tecnológico es por eso que para estar a la vanguardia es necesario aprender, como sugiere Chiavenato (2002):

Como estamos en la era del aprendizaje organizacional, las organizaciones aprenden a través de personas, valores y sistemas que las capaciten para mejorar y cambiar continuamente su desempeño, gracias a las lecciones de la experiencia. Las piedras angulares de aprendizaje organizacional son la creatividad y la innovación (p. 332).

Los empleados deben conocer el estado actual de la empresa, es vital que los directivos incentiven a sus empleados a mejorar a través de la retroalimentación, esto crea confianza y responsabilidad. Adicional aumenta la participación de los empleados y la generación de nuevas ideas (García, 2007). Es necesario que se muestren los resultados obtenidos con el proyecto o la tarea encargada, la falta de información genera frustración, desilusión e ira. Como manifiesta Sirota (2005) tomado de García (2007) que:

Es una idea extendida el pensar que los empleados solo están interesados en recibir elogios por lo que hacen bien, pero no se tiene en cuenta que, en general, todos prefieren saber con antelación donde tienen que esforzarse más para poder cumplir con los objetivos que le marca la organización (p.26).

Thompson (2012) citado en Contreras et.al (2013) señala que “las habilidades de liderazgo son esenciales para crear ambientes de trabajo motivantes, que les permitan a las personas desarrollarse y crecer” (p. 573).

Indicadores:

- Autonomía
- Variedad de aptitudes
- Información y retroalimentación
- Responsabilidades creativas y satisfactorias de puesto
- Planteamiento del trabajo (García, 2007, p. 43)

Oportunidades de progreso continuo y estabilidad en el empleo

Esta dimensión se basa en la asistencia que la empresa brinde a sus empleados como planes de carrera, herramientas para que puedan obtener un ascenso, además de tener la seguridad de conservar sus empleos (Madriz y Rodríguez 2010).

Los colaboradores valoran cuando la empresa apoya al crecimiento profesional ya que les genera nuevos conocimientos y progreso en sus actividades. Inclusive García (2007) cita a Davenport (2006) que indica que “los buenos empleadores comprenden que el incremento de los conocimientos de los asalariados eleva la productividad, incluso hasta un 16%”, según un estudio del Nacional Bureau of Economic Research (p.26).

Inclusive en el PNBV (2013 – 2017) podemos evidenciar como se promueve el “Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía” e indica que el conocimiento es “un catalizador de la transformación económica productiva” (PNVB 2013– 2017, p. 160) corroborando que constituye un área prioritaria en la política pública, como organismo de control y que las instituciones que garanticen la educación serán el Sistema Nacional de Educación y el Sistema de Educación Superior sumándose al conocimiento impartido en la capacitación profesional continua.

Es este sentido se debe tomar en cuenta el desarrollo del personal es decir potenciar una cultura de aprendizaje y generación de competencias, las oportunidades de progreso, de cambio de posición, adquisición de nuevas responsabilidades o ascensos a través de planes de carrera y políticas de promoción, por otro lado la inestabilidad laboral que según García (2007):

Constituye un marco de inseguridad, que afecta al colectivo laboral generando fuertes presiones sobre las condiciones psicosociales y sobre las condiciones de trabajo en general, ocasionando cuadro de estrés, riesgos en la salud física y mental así como crecientes grados de insatisfacción laboral (p.29)

Para tranquilidad del trabajador el Estado garantiza el derecho a trabajar en el artículo 35 de la Constitución de la República que indica que “El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.” (p. 8) e igualmente el derecho a tener un trabajo digno cuyo principal componente es la estabilidad laboral:

Garantiza ingresos permanentes al trabajador, lo cual es importante para la satisfacción de sus necesidades y las del núcleo familiar. Al mismo tiempo, la permanencia de los trabajadores debe ser también vista como un activo para las empresas, ya que implica contar con trabajadores con experiencia, integrados al proceso productivo y con un alto compromiso laboral. Por lo tanto, la estabilidad laboral beneficia no solo al trabajador, sino también a la empresa y su productividad (PNBV 2013- 2017, p. 279).

Es posible notar el vínculo existente entre la capacitación continua y la estabilidad laboral, es por eso que en el PNBV (2013- 2017) en el objetivo 9.5, recalca “Fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a las necesidades del sistema de trabajo y el aumento de la productividad laboral” propone en el literal a. “Fomentar la capacitación tanto de trabajadores y trabajadoras, como de personas en búsqueda de trabajo, con el objeto de mejorar su desempeño, productividad, empleabilidad, permanencia en el trabajo y su realización personal.” (p.284)

Reiterando que “las personas constituyen el principal patrimonio de las organizaciones” (Chiavenato, 2002, p. 305), y estas personas que conforman la organización, sin importar su cargo son la principal diferencia competitiva entre una empresa y otra, se debe

seleccionar a los mejores y más emprendedores sin embargo para que transmitan y desplieguen todo su potencial será necesario el entrenamiento y el desarrollo personal. El entrenamiento según Chiavenato (2002) es “un medio para desarrollar competencias en las personas para que sean productivas, creativas e innovadoras, puedan contribuir mejor a los objetivos organizacionales y sean cada vez más valiosas” (pp.305-306). A través del entrenamiento se podrá lograr cambios de comportamiento como es la transmisión de información, desarrollo de habilidades, actitudes y conceptos. Cabe recalcar la diferencia entre entrenamiento y desarrollo puesto que el entrenamiento se enfocará en el presente, es decir en que el empleado aprenda todas las habilidades necesarias para tener éxito en su cargo actual, por otro lado el desarrollo se encaminará hacia el futuro del empleado, en nuevos cargos, los cuales demanden otro tipo de las competencias (Chiavenato, 2002).

Chiavenato (2002) reconoce que “las causas del crecimiento de la gerencia media en la mayor parte de las empresas son los planes de carrera y los sistemas de remuneración concentrados en la gerencia, los cuales polarizan el aumento del volumen del personal en los niveles jerárquicos intermedios” (p.167). Al hablar de planes de carrera tenemos que involucrarnos con el diseño de cargos que es la “especificación del contenido, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás cargos para satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales así como los requisitos personales del ocupante” (Chiavenato, 2002, p. 167). Tomando en cuenta que los cargos no son estáticos puesto que deberán adaptarse al crecimiento o transformación de la organización, es por eso que la meta en una organización será el diseño de cargos situacionales, que nos facilitará el enriquecimiento, que es la “manera práctica y viable de adecuar permanentemente el cargo al crecimiento profesional del ocupante, y consiste en aumentar deliberada y gradualmente los objetivos, las responsabilidades y los desafíos de las tareas del cargo para ajustarlos a las características del ocupante” (Chiavenato, 2002, p. 176). Es significativo mencionar que “la adecuación del cargo al ocupante mejora la relación de las personas y su trabajo, e incluye nuevas oportunidades de iniciar cambios en la organización, y en la cultura organizacional, y mejorar la calidad de vida en el trabajo”. (Chiavenato, 2002, p. 176).

Es relevante informar a los empleados sobre las reducciones de personal, se deberá comunicar las razones que impulsan a los despidos de manera honesta para que todo el personal pueda entender la situación en la que se encuentran y no genere un clima laboral de tensión y chismes.

Indicadores:

- Nivel de desarrollo y aprendizaje
- Oportunidades de Progreso y Ascenso
- Estabilidad (García, 2007, p. 43)

Integración social en el trabajo de la organización

Posibilidad de establecer vínculos entre compañeros logrando un sentido de comunidad en el cual se apoyen mutuamente, puesto que estos grupos logran que surjan nuevos canales de comunicación. Madriz y Rodríguez (2010) citando a Pérez (1994) explica que “más allá del placer que encuentran los empleados en el momento de relacionarse con sus compañeros en el lugar de trabajo, su mayor satisfacción se hace visible frente al hecho de actuar como un equipo de trabajo para alcanzar metas comunes” (p.31)

En otros estudios de Jacobson (1995), Murphy (1996) y Pelletier (1999) citado en Sánchez (2013):

Se ha plasmado una clara evidencia de que los lugares de trabajo rentables y productivos, son aquellos en lo que se presta atención a la calidad de vida de los empleados mientras están en su trabajo. Esto se refiere a las preocupaciones de gobierno corporativo, y a la obligación de las organizaciones de suministrar información pública que tiene el potencial de aumentar o mejorar la CVL. También influye en la rotación del personal, en el compromiso de los empleados y en el rendimiento (p.17).

De acuerdo con Martínez (2004) citado en Gaete, *et. al* (2010) es posible identificar una importancia dicotómica de la comunicación interna tanto en lo individual como en lo organizacional debido a que:

Todas las personas necesitan trabajar en las mejores condiciones posibles no sólo físicas sino también de relaciones humanas, por lo que mejorar la comunicación es bueno no sólo para la salud y el bienestar del empleado sino también para la gestión empresarial y para la buena marcha del negocio. Una pobre comunicación en el lugar de trabajo desmotiva, entorpece la cooperación y la coordinación y como consecuencia menoscaba la calidad del producto que se fabrica o el servicio que se presta, por lo que más pronto o más tarde los empleados trasladan su bienestar o su malestar a los clientes y la sociedad (pp. 7-8).

Chiavenato (2002) también advierte sobre la comunicación interna:

Toda organización se debe construir sobre una sólida base de información y comunicación, y no solo sobre una jerarquía de autoridad. Todas las personas, desde la base hasta la cúpula de la organización, deben asumir su responsabilidad a través de la difusión de información.

[...] Una de las estrategias más importantes para la gestión de personas reside en la intensa comunicación y retroalimentación con los empleados. El sistema de información proporciona la adecuada visibilidad para que los gerentes de línea y los empleados puedan navegar y trabajar frente a metas y objetivos variables y complejos.

De acuerdo a lo descrito anteriormente la empresa se ve en la obligación de comunicarse con sus colaboradores, sin dejar de lado la confidencialidad, aunando el compromiso de laborar en pro de la empresa y que el personal comprenda cual es la situación de la misma, conociendo que puede producir en equipo con sus compañeros o amigos de trabajo.

Indicadores:

- Compañerismo
- Espíritu de trabajo
- Comunicación abierta entre los trabajadores (García, 2007, p. 43)

Balance entre trabajo y vida privada

En esta dimensión se ven las políticas que tiene la empresa, para que el trabajador dedique su tiempo a cualquier otra actividad diferente al trabajo.

Es muy importante el equilibrio entre la vida privada y laboral como indica Calvo (2006) en Madriz y Rodríguez (2010) que “es un tema que actualmente las organizaciones no pueden permitirse el lujo de ignorar, ya que las consecuencias que esto trae se podrían traducir en grandes pérdidas” (p.31). Adicional Calvo (2006) citado en Madriz y Rodríguez (2010) revela que “la falta de equilibrio entre la vida profesional y personal en las organizaciones es la causa del 21% del absentismo laboral, 19% de las bajas por estrés y del 30% de la rotación no deseada” (p.32).

En cuanto al equilibrio entre vida privada y laboral debemos tener en cuenta la conciliación trabajo- familia, para revisar estos aspectos nos centraremos en el modelo “extraído de las

propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo Familia (SWING) de Bernardo Moreno Jiménez, Ana Isabel Sanz Bergel, Alfredo Rodríguez Muñoz y Sabine Geurts (2009), citado en Madriz y Rodríguez (2010). En el cual indica que la conciliación se produce cuando “un trabajador puede desarrollar de manera satisfactoria ambos roles, es decir que pueda mantener las relaciones familiares que considere deseable consiguiendo al mismo tiempo un nivel de desarrollo profesional satisfactorio” (p.44). Podemos ver las siguientes dimensiones:

Interacción Negativa Trabajo – Familia: Elementos propios del trabajo afectan la vida personal del trabajador

Interacción Negativa Familia – Trabajo: Relación en que los problemas de la vida personal afecta el desempeño del mismo en su jornada de trabajo

Interacción positiva Trabajo – Familia: Relación en que los elementos propios del trabajo favorecen el desarrollo de la vida profesional del trabajador.

Interacción positiva Familia – Trabajo: Relación en que la situación familiar y personal del trabajador optimizan el desempeño del mismo en su lugar de trabajo (Madriz y Rodríguez, 2009, p. 44).

Al revisar el equilibrio entre trabajo y familia, se reproduce lo escrito por García (2007) citando a Valdez (1989):

La única posibilidad de encontrar el equilibrio necesario para que una persona sea sana en lo psicológico, emocional e intelectual, es que el horario requerido de trabajo no absorba, habitualmente, el tiempo que debería dedicarse al descanso y a la vida familiar, en definitiva, que le dedique tanto tiempo a sus relaciones personales como laborales (p. 38).

Martínez y Ros (2010) comparten que las organizaciones deben tomar en cuenta que el hecho de trabajar más no quiere decir que se producirá más, por eso deben tener presente que las jornadas de trabajo muy largas, la realización de horas suplementarias y extraordinarias tiene como consecuencia la fatiga y el *stress*. Denunciando que “debe existir una mayor conciencia que la carga de trabajo, tiene consecuencias nefastas para la salud de las personas” (p. 17).

Frone, Russell y Cooper (1992), Anderson, Coffey y Byerly (2002) citado en Martínez y Ros (2010) comunican que:

Las dificultades para compaginar dos aspecto tan importantes de la vida, el bienestar físico y psicológico de las personas disminuye, dando lugar, entre

otros, a problemas de estrés, ansiedad, depresión, etc. Por ejemplo, se ha demostrado que las personas cuya familia interfiere en sus trabajos, experimentan mayores niveles de estrés laboral, al tener dificultades para desempeñar sus tareas laborales (p.24).

En el caso de conciliación familiar es necesario hacer hincapié en la mujer puesto que se le hace más difícil compatibilizar su vida familiar, personal y laboral, Martínez y Ros (2010) manifestando que un estudio con mujeres trabajadoras de Paterna y Martínez (2002) “encontraron que las mujeres que percibían una mayor sobrecarga de rol también percibían una mayor dificultad para compatibilizar la vida laboral y familiar” (p.23).

Cabe recalcar que la población ecuatoriana se ha vuelto sedentaria lo que ha provocado que “más del 50% de la población presenta sobrepeso y obesidad. Este indicador es de 6,5% en niños y niñas menores de 5 años, de 22% en adolescentes y de 60% en adultos. Apenas el 11% de la población realiza actividad física de manera habitual.” (Ministerio del Deporte, 2012 citado en PNBV 2013- 2017 p. 140). Además enmarcan al trabajo digno como parte de la realización personal y no podríamos hablar de esto sin la conjugación de la vida familiar y personal teniendo tiempo para el ocio y el disfrute familiar (PNBV 2013- 2017).

Lo expuesto anteriormente implica que el Estado y las organizaciones tienen un rol fundamental en impulsar actividades que garanticen a los trabajadores oportunidades de empleabilidad, remuneraciones justas, condiciones saludables de trabajo, estabilidad y seguridad social, así como un horario de trabajo que permita conciliar el trabajo con la vida familiar y personal.

Indicadores:

- Distribución, dedicación y satisfacción del tiempo libre
- Elección de los horarios de trabajo y del tiempo libre
- Trabajos en tiempo extra, nocturno y fines de semana (García, 2007, p. 43)

Significado social de la actividad y la vida laboral del trabajador

Hace referencia al impacto tanto social y personal de las actividades que el empleado realiza en la empresa y como la organización se preocupa por la comunidad. Se toma muy en cuenta la responsabilidad social.

La responsabilidad social la define Ojeda y Jiménez (2011) citando a Cajiga (2008) como:

El compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa tanto en lo interno, como en lo externo, considerando las expectativas de todos sus participantes en lo económico, social o humano y ambiental, demostrando el respeto por los valores éticos, la gente, las comunidades y el medio ambiente y para la construcción del bien común (p. 3).

Gospel (2003) citado en Madriz y Rodríguez (2010) informa que:

Existen investigaciones de origen Británico que muestran que aquellas organizaciones que logran involucrarse en prácticas sociales y ambientales de la comunidad, generan un incremento en la satisfacción del trabajador permitiendo así un efecto positivo en del desempeño de los mismos (p. 33).

Chiang y Krausse (2009) indican que:

La responsabilidad social aumenta la satisfacción laboral, pertenencia, compromiso y lealtad de los empleados. Las acciones socialmente comprometidas también promueven la estabilidad y el bienestar público interno: un estudio reciente realizado por Chereson Group señala que casi el 80% de los empleados prefieren trabajar para una compañía que tiene una excelente reputación y paga un salario suficiente para cubrir sus necesidades que para una compañía que pague un mejor salario pero que tiene una mala reputación en general (p. 4).

Podemos encontrar varios beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial como la disminución de costos de paralización de operaciones o seguridad, que mejora la productividad al contar con empleados motivados y con buen estado de salud aumentado su fidelidad a la empresa, mejora el ambiente interno y la seguridad, mitiga los impactos mejorando el ambiente externo y brinda una buena imagen a la empresa, de acuerdo a Solano (2005), tomado de Ojeda y Jiménez (2011).

Al conocer sobre los beneficios que tienen los programas de responsabilidad social para la empresa y stakeholders es fundamental que se pongan en práctica, visualizándolo como una inversión y contribución al medio ambiente. Cabe destacar que el manejo de la comunicación y aceptación de estos programas en la empresa será fundamental para que cada empleado se involucre y a la vez conozca el valor agregado por parte de la compañía.

Indicador:

- Actividades socialmente responsables
- Significado social de la actividad del empleado

- Actividades medioambientales responsables (García, 2007, p. 43).

A través de las 7 dimensiones del cuestionario de Alexis García se valoró el nivel de CVL que tienen los trabajadores del Bloque 12 de Petroamazonas EP, lo cual promulgará el desarrollo y mejoramiento de los trabajadores, ya que a través de cada sub- dimensión pudimos conocer las áreas de intervención más críticas para la ejecución del plan de acción.

En el siguiente capítulo se describe la metodología utilizada en la presente investigación desde el tipo de investigación, la definición del tema, recolección de información, obtención de resultados, población, muestra y el resultado obtenido después de la aplicación de las encuestas, los datos demográficos, resultados por dimensión y subdimensión.

Capítulo 3 Marco Metodológico

3.1 Modalidad y Tipos de Investigación

Modalidad de Investigación: Se trata de un proyecto, ya que se elaboraron productos concretos y se usaron los fundamentos teóricos y los aspectos técnico – profesionales para ejecutar una acción directa en la realidad, para solucionar problemas reales y producir cambios pertinentes.

Tipo de investigación:

- Aplicada ya que se persigue fines utilitarios
- Bibliográfica – documental puesto que se tomaron datos de fuentes escritas primarias y secundarias.
- De campo porque se realizó en el sitio donde se localiza el objeto de estudio.

Diseño de la investigación

No experimental ya que no existen grupos de control ni de estudio, como indica Sampieri, Collado y Baptista (2010) que es “un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149), es por esto que se analizó el nivel de CVL de los colaboradores en una empresa pública; es transversal porque se realizó en solo momento y exploratorio porque se abordó un tema que no se ha estudiado antes, como indica Sampieri, et.al (2010) “El propósito de los diseños transaccional exploratorios es comenzar a conocer una variable o un conjunto de variables, una comunidad, un contexto, un evento, una situación. Se trata de una exploración inicial en un momento específico” (p. 152), en este caso es la primera vez que se realiza un estudio de CVL en el Bloque 12 de Petroamazonas EP.

Metodología

- Selección del tema

Cuando la investigadora comenzó a trabajar en jornadas de 14 – 14 experimentó varios cambios en su vida tanto personales como laborales, esta experiencia le suscitó varias preguntas, principalmente cómo se sentían las personas en campo y si este horario había intercedido o complicado algún aspecto de su vida.

Una vez que la investigadora revisó las líneas de investigación de Psicología Organizacional para escoger un tema para la realización de la disertación, cabe recalcar que Según Bernal (2010) “tema es la idea general del campo del conocimiento de una disciplina, en el cual ha interés para realizar una investigación” (p. 79), le llamo la atención la calidad de vida laboral y la conciliación trabajo – familia ya que era un tema poco estudiado en la carrera y le podía servir para conocer cómo se encontraba el personal en campo.

En este caso se pudo contactar con la profesora conocedora del tema que le indicó que debía consultar varias fuentes para poder delimitar el tema. Encontró algunos artículos pero el que le llamó la atención fue el de Chiang y Krausse, ya que comentan sobre la calidad de vida como un componente de la Responsabilidad Social Empresarial y aplican una encuesta mediante la cual identifican el nivel de CVL en el personal, de acuerdo al artículo y con la ayuda de la profesora conocedora del tema se planteó indagar el nivel de CVL en la empresa donde la investigadora trabaja.

- Recolección de datos

Para identificar el nivel de CVL en los colaboradores del Bloque 12 de Petroamazonas EP, se inició con la búsqueda de un cuestionario adecuado, completo y disponible, de las opciones que encontró y de acuerdo al análisis se decidió por el cuestionario de Alexis García.

El cuestionario de García (2007) determina “la percepción que el empleado siente con la relación a las circunstancias que rodean sus actividades laborales”, la misma proviene de:

La composición y adaptación de otros cuestionarios previamente diseñados y usados con el fin de medir la variable Calidad de Vida en el Trabajo, sus dimensiones e indicadores, [...] Dichos instrumentos son: la encuesta usada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Español, El instrumentos propuesto por el Dr. Armando Lares usado en su tesis doctoral, la encuesta sobre responsabilidad social empresarial entre las PYMES Latinoamericanas diseñado inicialmente por IKEI (firmas de consultoría de dirección y Análisis Socioeconómico) y luego evaluada y corregida por los países participantes en el estudio, así como el instrumento de clima organizacional usado por la consultora a Great Place to Work para sus estudios en diversas empresas. El cuestionario se ha aplicado en Venezuela y ya que es un país Latinoamericano, me pareció que se podría adaptar a la realidad Ecuatoriana, cuenta con 59 preguntas cerradas con una escala tipo Likert (p. 46).

La investigadora logró contactarse con Alexis García, quien le autorizó y envió su cuestionario para poder aplicarlo (Anexo1), adicional tuvo una conferencia con él para el correcto procesamiento de los resultados.

El diseño de la investigación es transaccional exploratoria y el objetivo fue la identificación del nivel de CVL en los empleados del Bloque 12, se determinó que la muestra es no probabilística. Aunque el plan de tesis fue aprobado para que se aplique en el 2014, por cuestiones logísticas y distintas aprobaciones internas en la organización. Las encuestas fueron administradas en el 2015, la población elegida fueron los trabajadores del bloque 12 (Edén Yuturi) que se encontraban en el turno de trabajo de la investigadora, del 19 de Febrero al 4 de Marzo de 2015. A todo el personal se le entregó el test en su oficina, indicándoles el objetivo del estudio y el uso que se iba a dar a los resultados, aportando que el cuestionario es anónimo y que se requería que sean objetivos al momento de responder las preguntas. De 100 encuestas entregadas al personal fueron recolectadas y llenadas 54 (El resto del personal por múltiples actividades en su trabajo no devolvió los cuestionarios llenos).

- Organización de datos

Una vez obtenidos los cuestionario se comenzó numerando (codificando) las encuestas que se encontraban totalmente llenas, se elaboró un libro en Excel que contenía los códigos de las preguntas, luego se ingresaron los datos con los códigos en una matriz que fue exportada a SPSS 18 para la tabulación de los datos y la obtención de resultados.

- Análisis e interpretación de datos

Una vez que los datos fueron exportados y ejecutados en el programa SPSS 18 se procedió a explorar los datos y variables del cuestionario. Posterior a la exploración de cada variable y nivel de CVL se plasmaron los resultados en tablas y gráficos en los cuales se describe lo encontrado.

3.2 Técnica e Instrumento

Técnica	Instrumentos
Encuesta	Cuestionario de Calidad de Vida Laboral de Alexis García

3.3 Población

A continuación se describen el número de colaboradores por cada área en el Bloque 12-Edén Yuturi, que trabajan en jornadas de 14- 14.

Tabla 2

Áreas	N° de Individuo por área
Aseguramiento y Control de Calidad	1
Cadena logística y materiales (Materiales)	7
Facilidades y Construcciones (FIC)	13
Finanzas (FIN)	6
Mantenimiento (MANT)	59
Operaciones EPF (OPR)	43
Perforación	6
Relaciones Comunitarias y Responsabilidad Social (RSRC)	9
Seguridad Física	2
Seguridad Salud y Control Ambiental (SSA)	10
Servicios Generales (Administración)	8
Tecnología de la Información (TI)	4
OGE	4
Total	172 colaboradores

En la tabla 2, podemos encontrar el total de la población sin embargo, físicamente, en el bloque encontraremos a la mitad del personal ya que cada colaborador cuenta con un *back up*, que es la persona que labora mientras el compañero (*back up*) descansa y viceversa, por ejemplo en seguridad física contamos con 2 personas en el cuadro sin embargo, por

turno solo habrá un trabajador. A la población que encontramos en la tabla se le debe disminuir 6 personas que por motivos de estructura organizacional fueron transferidos a otros bloques, por lo tanto, en el momento de la investigación, la población del bloque 12 fue de 166 colaboradores.

Es importante recalcar que Petroamazonas EP comenzó a operar con los Bloques 12 y 15, luego absorbió los bloques 7, 18 y 21 para posteriormente absorber una parte de Petroecuador, es por esta situación que hay diferentes culturas y formas de pensar.

Muestra

La muestra de acuerdo a Sampieri, et.al (2010) es “el subgrupo de la población del cual se recolectarán los datos y debe ser representativo de está.” (p.173). En la Guía e Instructivo de la PUCE (2007) se establece que la muestra debe poseer las siguientes características: “representativa: Refleja características de la población, proporcional: su tamaño guarda proporción con la población y válida: su error debe ser mínimo, respecto a población que se estudia.” (p.15).

Para seleccionar el tipo de muestreo que se va a realizar es necesario revisar el tipo y alcance de la investigación que se está efectuando, es por eso que en este caso se realizó un muestreo no probabilístico que de acuerdo a Sampieri, et.al (2010) es un “subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación” (p. 176). Sin embargo se utilizó la fórmula que indica la Guía e Instructivo de la PUCE (2007) para calcular el tamaño de la muestra y de esta manera conocer cuántas encuestas se debían administrar para lograr representatividad, en el caso de la varianza de la población se debe asumir una constante de 0,5 que es muy alta, en este caso se conocía el número de la población mensual de EPF en un horizonte de 1 año y con esos datos se realizó la desviación estándar, para luego obtener la varianza de 0,21 y una muestra de 47 personas. Se obtuvieron 54 encuestas completas.

$$n = \frac{N\sigma^2 z^2}{(N - 1)E^2 + \sigma^2 z^2}$$

$$n = \frac{166 \cdot 0,21^2 \cdot 1,96^2}{(166 - 1)0,05^2 + 0,21^2 \cdot 1,96^2}$$

$$n = 47$$

3.4 Resultados

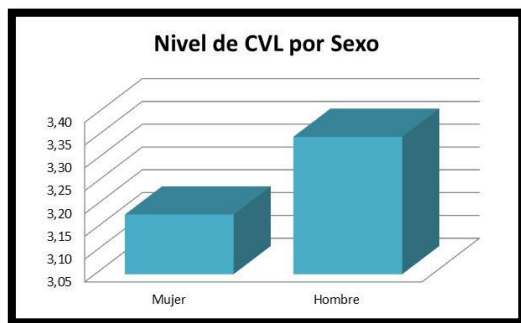
Resultados del Nivel de CVL

Nivel de CVL por Sexo

Tabla 3

Sexo	
Mujer	Hombre
3,18	3,35

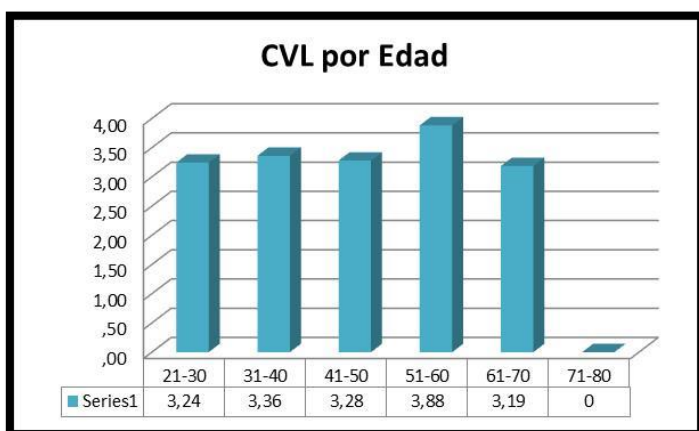
Gráfico 1



El nivel de CVL por sexo es medio, y aunque la diferencia no es significativa en los hombres es mayor que en las mujeres, lo que representa un nivel medio por sexo. Podemos atribuir que esta diferencia entre hombres y mujeres se debe al doble rol que la mujer debe cumplir, cuidando de su empleo, su familia y sí misma. Es importante considerar que la participación de mujeres en el estudio es marginal ya que representa 17% (Anexo 4, Tabla 1). De acuerdo a la dimensión Balance entre trabajo y familia podemos ver que el tema de conciliación trabajo – familia tiene consecuencias importantes tanto para la empresa como para el trabajador y como se puede ver hay un estudio de Paterna y Martínez (2002) citado en Martínez y Ros (2010) en que demuestran que la mujer tiene más conflicto en lograr la conciliación por el doble rol que debe cumplir.

Nivel de CVL por Edad

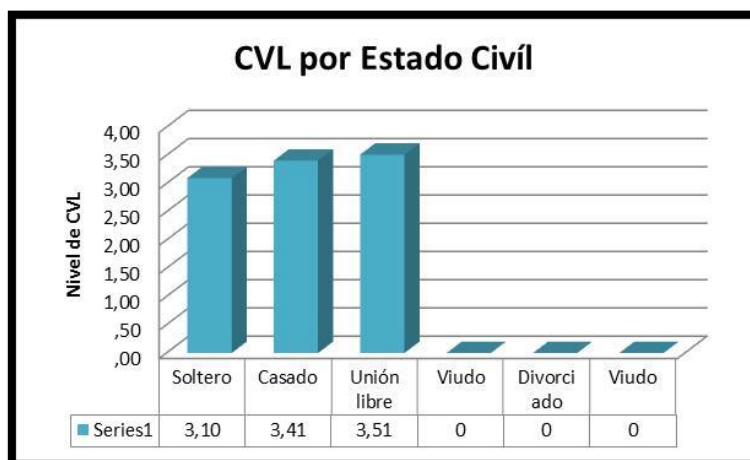
Gráfico 2



Podemos observar que la percepción de CVL por edad es media, en el rango de edad de 51- 60 años podemos observar que tienen una mejor valoración del resto de la población sin embargo este valor no es representativo puesto que es la opinión de una sola persona al igual en el rango de 61-70 años, está información podemos observar en la tabla 2 del Anexo 4 (Distribución de empleados por Edad). También podemos observar que el nivel de CVL en el rango de edad de 21- 30 años tiene un puntaje más bajo al resto, esto se puede atribuir a lo indica Patlán (2013) mencionado en la dimensión de Condición de Seguridad y Bienestar en el trabajo, en el que alude que es más difícil para los jóvenes adaptarse a las obligaciones del trabajo y esto causa un nivel alto de agotamiento emocional lo que afecta al nivel de CVL.

Nivel de CVL por Estado Civil

Gráfico 3



De acuerdo al estado civil se encuentra en un nivel medio de CVL, podemos observar que las personas que se encuentran en uniones libres y casadas tienen una mejor percepción de CVL que las personas que se encuentran solteras. Esto se puede dar ya que como indica Robbins (2004) que:

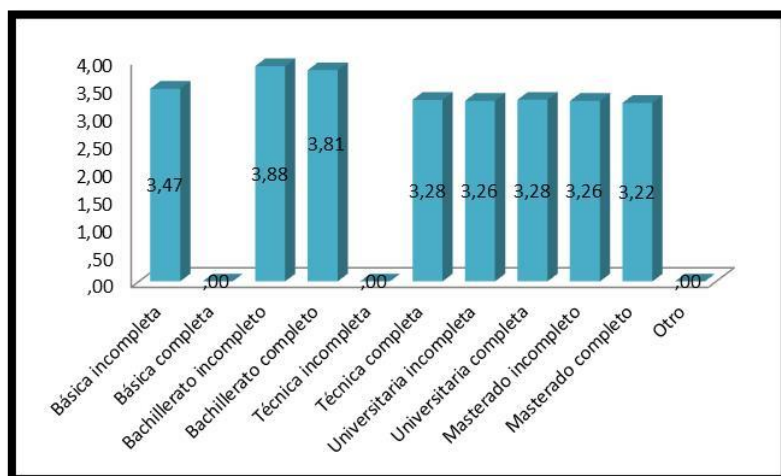
En algunas investigaciones indican que los empleados casados faltan menos, tienen menos rotación y están más satisfechos con su trabajo que sus compañeros solteros.

El matrimonio impone mayores responsabilidades que pueden hacer que un trabajo estable cobre mayor valor e importancia (p. 97-98).

Es por esto que podemos ver que los colaboradores que están solteros tiene el nivel de CVL más bajo.

Nivel de CVL por Educación

Gráfico 4



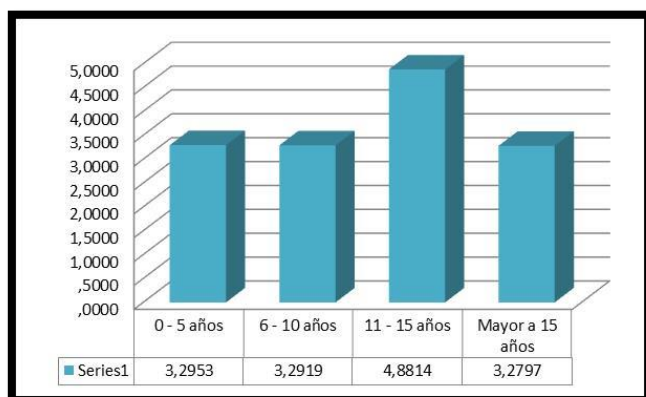
De acuerdo a estos resultados podemos ver que el Nivel de CVL por Educación se encuentra en un nivel medio, sin embargo claramente podemos observar que el nivel de CVL disminuye a medida que aumenta el nivel educación. Estos resultados los podemos concatenar con lo que señalan Solano, Hernández, Vizcaya y Reig (2002) y Adali, Priami, Evagelou, Mougia, Ifanti y Alevizopoulo (2003) citado en Patlán (2013) que “sustentan que los trabajadores con mayor nivel educativo presentan niveles moderados y altos de burnout como consecuencia de la presencia de un mayor número de responsabilidades en el trabajo”. En las conclusiones de su trabajo Patlán (2013) indica que:

Existe un alto nivel de despersonalización en personal con menor nivel de educación, lo que muy probablemente obedece a la presencia de puestos de trabajo de nivel operativo que entrañan múltiples actividades rutinarias, repetitivas y con reducida responsabilidad y toma de decisiones, que se traducen en un factor de riesgo para desencadenar la despersonalización del trabajador (p. 453).

Debido a estos hallazgos podemos comprender por qué disminuye el nivel de CVL, ya que es inversamente proporcional al de burnout.

Nivel de CVL por Antigüedad en la empresa

Gráfico 5



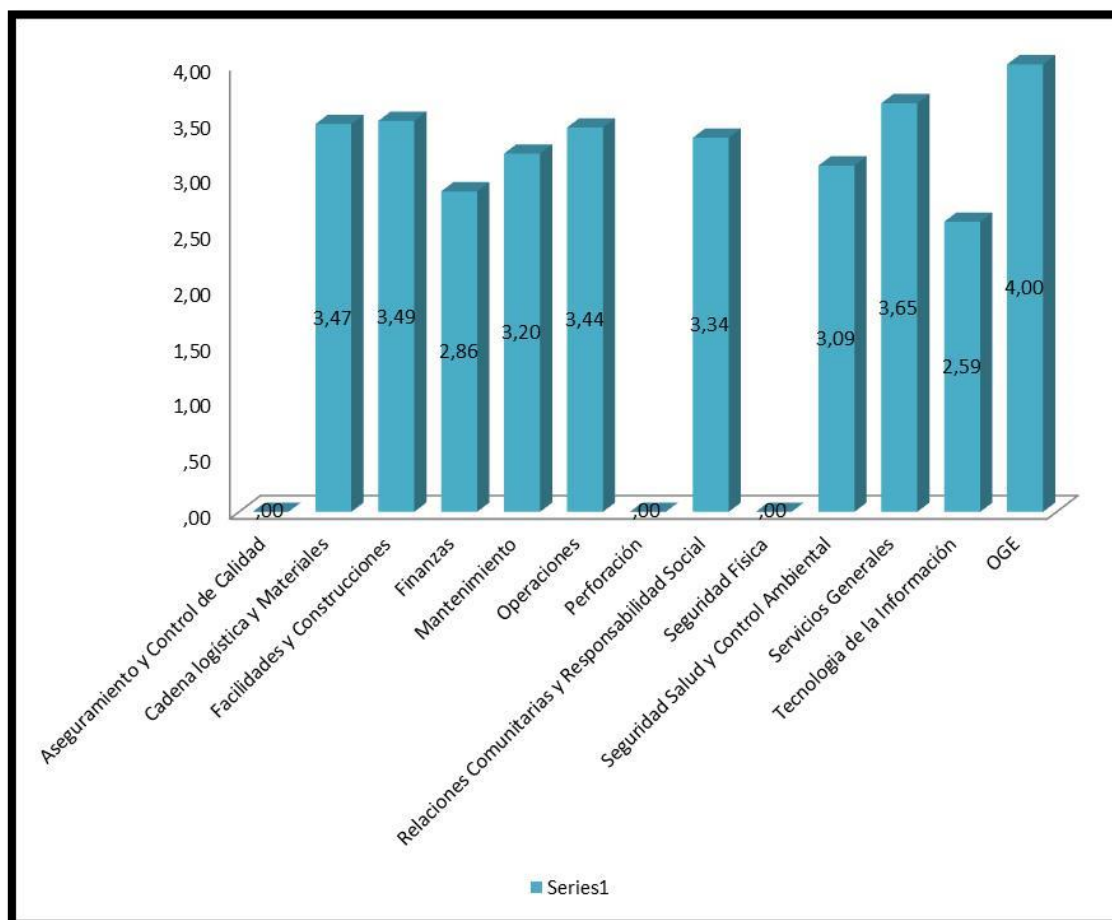
Los empleados que van trabajando de 11 a 15 años tienen una mejor percepción del Nivel de CVL que el resto de la población, la cual se encuentra en un nivel medio de CVL. En este caso como podemos ver en el tabla 7 solo una persona tiene de 11 a 15 años en la organización por lo tanto este valor no es representativo sin embargo de acuerdo a Robbins y Judge (2009) encontramos que:

Las evidencias señalan que el tiempo en el trabajo y la satisfacción en este tienen una relación positiva. De hecho, cuando la edad y la antigüedad se tratan por separado, la segunda parece ser un indicador de pronóstico más consistente y estable de la satisfacción en el trabajo que la edad cronológica (p. 52).

De acuerdo a la cita podemos deducir por qué el colaborador tiene un nivel alto de CVL.

Nivel de CVL por Áreas de la empresa

Gráfico 6



De acuerdo a los resultados Tecnología de la Información y Finanzas son las áreas que tienen el nivel del CVL más bajo, cabe destacar que OGE es el área que mejor CVL presenta encontrándose en un nivel alto, el resto de áreas se encuentra en un nivel medio este resultado es probable que se dé puesto que OGE es al área más nueva de la empresa y comenzó como un proyecto de Optimización de Generación Eléctrica y Eficiencia Energética (OGE&EE), que:

Busca garantizar el uso eficiente de recursos naturales no renovables en el sector petrolero, mediante el desarrollo e implementación de un modelo de gestión innovador que reduce el impacto ambiental, genera riquezas y bienestar para el país; y fija nuevos estándares y referencias para la industria petrolera nacional e internacional (Petroamazonas EP Memoria de Sostenibilidad, 2013, p.80).

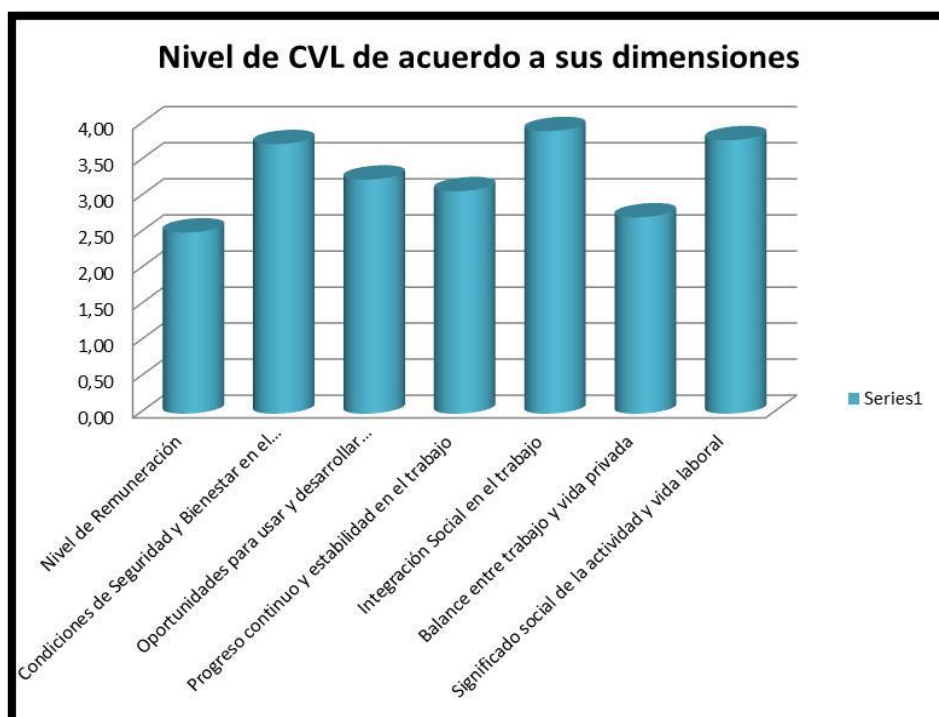
Es por esta razón que las condiciones de los colaboradores que trabajan en esta área son diferentes a las de las del resto.

Nivel de CVL por Dimensiones

Tabla 4

Dimensiones de CVL	Total
1. Nivel de Remuneración	2,51
2. Condiciones de Seguridad y Bienestar en el trabajo	3,74
3. Oportunidades para usar y desarrollar Capacidades Humanas	3,25
4. Progreso continuo y estabilidad en el trabajo	3,08
5. Integración Social en el trabajo	3,92
6. Balance entre trabajo y vida privada	2,72
7. Significado social de la actividad y vida laboral	3,79

Gráfico 7



Nivel de Remuneración y Balance entre trabajo y vida privada son las dimensiones que se encuentran en un nivel bajo de CVL, el resto de las mismas se encuentran en un nivel medio, integración social en el trabajo tiene la mejor puntuación sin embargo, no llega a tener un puntaje alto. Al parecer los colaboradores piensan que no reciben una compensación justa que se base en el rendimiento y sea equitativa, sin embargo al existir las absorciones que se mencionan al describir a la población, es difícil que exista una coherencia entre los salarios de las personas que vinieron de empresas privadas y públicas. En cuanto al balance entre trabajo y vida privada tenemos que realizar algún cambio para mejorar este nivel puesto que es vital para la organización poner énfasis en progresar junto con sus colaboradores, además que estaremos aportando al cambio de la matriz productiva del Ecuador (Madriz y Rodríguez, 2010, García, 2007).

En resumen los resultados obtenidos de las encuestas son representativos para toda la población y demuestran que el nivel de CVL en el Bloque 12 es medio y, es por lo tanto necesario trabajar en torno a la calidad de vida de todo el personal especialmente en tres dimensiones del cuestionario que son el nivel de remuneración, el balance entre trabajo y vida privada y progreso continuo y estabilidad en el trabajo. A partir de los resultados obtenidos se diseñó un plan de acción en pro del mejoramiento de la calidad de vida.

Capítulo 4 Producto

Objetivo: Mejorar la Calidad de Vida Laboral de los colaboradores del Bloque 12 de Petroamazonas EP a través de la realización e implementación del Plan de Acción “Progresando Juntos”.

Lugar: El plan de acción se lo desarrollará en el campamento del Bloque 12 (Edén Yuturi) tomando en cuenta la realidad actual.

Responsables (Equipo de Recursos Humanos)

- Coordinadores de RRHH - 2
- Analistas de RRHH – 2
- Trabajadores Sociales – 2

4.1 Actividades

- I. Difusión de resultados y programa de sensibilización “Creciendo Juntos”.
- II. Propuesta a la jefatura de desarrollo (área de Recursos Humanos) de la realización de un estudio salarial.
- III. Propuesta al área de seguridad salud y ambiente (campo) de la realización de un programa de pausas activas en conjunto con RRHH.
- IV. Planificación y difusión de actividades de esparcimiento/ campeonatos relámpagos de fútbol, básquet y vóley.
- V. Taller para la valoración del trabajo y la familia.
- VI. Taller sobre manejo del tiempo.
- VII. Programa de retroalimentación al trabajador.
- VIII. Difusión del trabajo y actividades que realizan las diferentes áreas del Bloque 12.
- IX. Propuesta a la jefatura de desarrollo de la realización de mapas de carrera.

4.2 Supuesto

- El gobierno ecuatoriano no continúe trabajando en pro del Plan Nacional del Buen Vivir (2013- 2017)
- Petroamazonas EP no se encuentre interesado en implementar mediciones y programas de CVL en sus colaboradores.

4.3 Precondiciones

- Aceptación y Permiso de las Autoridades:
 - Gerencia Nacional de Operaciones
 - Gerencia Zonal Operaciones y Producción Zona Centro
 - Gerencia de Activo Bloque 12
 - Gerencia de Campo Bloque 12
 - Gerencia de RRHH y Jefaturas de Recursos Humanos (Jefatura de Desarrollo)
 - Gerencia de SSA (Seguridad Salud y Ambiente) y Jefatura de Salud Ocupacional
 - Superintendencia de SSA (Zona Centro)
 - Supervisor Ocupacional (Zona Centro)
 - Staff (Cabezas de área) Bloque 12
- Involucramiento del personal
- Cumplimiento de los tiempo de programación

4.4 Indicadores

Cumplimiento de Plazos de acuerdo al cronograma en las diferentes actividades:

- Elaboración y difusión del programa de sensibilización, pausas activas y retroalimentación al trabajador.
- Envío de propuestas a la jefatura de desarrollo a seguridad salud y ambiente.
- Ejecución y coordinación de charlas, talleres y presentaciones.
- Realización de actividades y campeonatos.
- Evaluaciones de las actividades realizadas en el programa “Creciendo Juntos”.

4.5 Fuentes de Verificación

- Formatos E (Anexo 6) de las reuniones y charlas
- Correos de difusión enviados
- Fotos de talleres, campeonatos
- Política de Retroalimentación
- Informe trimestral de Actividades RRHH
- Cumplimiento del cronograma

4.6 Sostenibilidad

- En este caso la realización del plan de Acción se basa en los objetivos 4, “Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía” y 9 “Garantizar el Trabajo Digno en todas sus formas”, del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013- 2017 y de esta manera dar soporte al cambio de la matriz productiva como empresa pública que es Petroamazonas EP.
- Se deberá aprobar por la Gerencia de Recursos Humanos para que sea incluido con objetivo del departamento y cada coordinador realice planes de acción de acuerdo a los resultados obtenidos en cada bloque, haciéndose parte de las mediciones de clima laboral anuales que realiza Petroamazonas EP.

4.7 Medios o Insumos

Tabla 5

Actividades	Prioridad*	Recursos	Responsables	Involucrados
1. Difusión de Resultados y Programa de Sensibilización (Creciendo Juntos)	Alta	Computadora / Fuentes bibliográficas / Internet	Analista de RRHH - Coordinador de RRHH	-
	Alta	Sala de Conferencias con recursos audiovisuales	Analista de RRHH - Coordinador de RRHH	Colaboradores Bloque 12

<p>2. Propuesta a la Jefatura de Desarrollo (área de Recursos Humanos) de la realización de un Estudio Salarial</p>	<p>Alta</p>	<p>Computadora/ Cotizaciones económicas sobre estudios salariales de las diferentes consultoras/ Resultados de la aplicación del cuestionario de CVL</p>	<p>Analista de RRHH - Coordinador de RRHH</p>	<p>Jefatura de Desarrollo</p>
<p>3. Propuesta al área de Seguridad Salud y Ambiente (Campo) de la realización de un Programa de Pausas Activas en conjunto con RRHH</p>	<p>Alta</p>	<p>Sala de Conferencias con recursos audiovisuales</p>	<p>Analista de RRHH - Coordinador de RRHH</p>	<p>Supervisor de SSA- Supervisor de Salud Ocupacional - Gerente de Campo</p>
		<p>Sala de Conferencias/ Internet/ Fuentes bibliográficas</p>	<p>Analista de RRHH - Coordinador de RRHH - Supervisor de Salud Ocupacional</p>	<p>-</p>
		<p>Sala de Conferencias con recursos audiovisuales</p>	<p>Supervisor de Salud Ocupacional - Analista de RRHH</p>	<p>Colaboradores Bloque 12</p>

4. Planificación y difusión de Actividades de Esparcimiento/ Campeonatos relámpagos de Fútbol, Básquet y Vóley	Alta	Sala de Conferencias con recursos audiovisuales	Analista de RRHH /Supervisor Administrativo (Campo)/ Asistente Administrativo Campo	-
		Sala de Conferencias con recursos audiovisuales	Analista de RRHH/ Supervisor Administrativo Campo	Staff / Colaboradores Bloque 12
5. Taller para la valoración del trabajo y la familia	Alta	Oficina de RRHH / Fuentes Bibliográficas/ Computadora/ Internet	Analista de RRHH - Trabajador Social - Coordinador de RRHH	-
		Sala de Conferencias con recursos audiovisuales/ Lana / Pelotas/ Marcadores/ Papelógrafos	Analista de RRHH - Trabajo Social	Colaboradores Bloque 12
6. Taller sobre manejo del tiempo	Alta	Oficina de RRHH / Fuentes Bibliográficas/ Computadora/ Internet	Analista de RRHH - Trabajador Social - Coordinador de RRHH	-
		Sala de Conferencias con recursos audiovisuales/ Pelotas/ Marcadores/ Papelógrafos / Fomix	Analista de RRHH - Trabajador Social	Colaboradores Bloque 12

7. Programa de Retroalimentación al trabajador	Alta	Oficina de RRHH / Fuentes Bibliográficas/ Computadora/ Internet	Analista de RRHH - Coordinador de RRHH	Jefaturas de RRHH
		Sala de Conferencias con recursos audiovisuales	Coordinador de RRHH	Staff
		Sala de Conferencias con recursos audiovisuales	Analista de RRHH - Coordinador de RRHH	Colaboradores Bloque 12
		Sala de Conferencias con recursos audiovisuales	Analista de RRHH - Coordinador de RRHH	Staff y Jefaturas de cada área
8. Difusión del trabajo y actividades que realizan las diferente áreas del Bloque 12	Media	Sala de Conferencias con recursos audiovisuales	Analista de RRHH/Responsable de cada área	Colaboradores Bloque 12
9. Propuesta a la Jefatura de Desarrollo de la realización de mapas de carrera	Media	Computadora/ Internet/ Resultados de la aplicación del cuestionario de CVL/ Organigramas de cada área/ Fuentes Bibliográficas	Analista de RRHH - Coordinador de RRHH	Jefatura de Desarrollo

*Prioridad: De acuerdo al puntaje obtenido en la subdimensiones del Test de Alexis García.

4.8 Costos – Presupuesto

Petroamazonas en su página web en Transparencia indica que:

La Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP) plantea la participación ciudadana y el derecho de acceso a la información relacionada con asuntos públicos, para ejercer un efectivo control y exigir la rendición de cuentas a las instituciones gubernamentales o aquellas que perciben recursos estatales (Petroamazonas EP, 2015).

En la misma página podemos tener acceso a la remuneración de todo el personal que labora, en este caso se han sacado el valor de los sueldos de las personas involucradas en el proyecto para poder calcular los costos.

Tabla 6

Cargo/ Concepto	Sueldo	Hora /Hombre
Analista RRHH	\$ 1.015	\$ 4,23
Coordinador RRHH	\$ 2.215	\$ 9,23
Trabajador Social	\$ 1.500	\$ 6,25
Supervisor de Salud Ocupacional	\$ 3.300	\$ 13,75
Supervisor Administrativo	\$ 2.682	\$ 11,18
Asistente Administrativo Campo	\$ 887,40	\$ 3,70
Ingeniero de Control de Calidad	\$ 3.200,00	\$ 13,33
Supervisor de Materiales	\$ 2.470,00	\$ 10,29
Superintendente de FIC	\$ 4.371,00	\$ 18,21
Analista de Costos	\$ 1.354,00	\$ 5,64
Superintendente de MANT.	\$ 5.450,00	\$ 22,71
Supervisor de RSRC	\$ 3.300,00	\$ 13,75
Supervisor de Seguridad Física	\$ 2.200,00	\$ 9,17
Supervisor de SSA	\$ 3.417,00	\$ 14,24
Coordinador de TI	\$ 2.640,00	\$ 11,00
Supervisor Zona OGE 2^a	\$ 3.841,00	\$ 16,00

Tabla 7

Actividades	Responsables	Involucrados	Costos/ Explicación	
1. Difusión de Resultados y Programa de Sensibilización (Creciendo Juntos)	Analista de RRHH - Coordinador de RRHH		\$ 170,71	Costo hora /hombre Analista de RRHH (36 horas -Elaboración programa) Costo hora/hombre Coordinador de RRHH (Revisión propuesta 2 días - 4 horas)
	Analista de RRHH - Coordinador de RRHH	Colaboradores Bloque 12	\$ 53,83	Costo hora /hombre Analista de RRHH y Coordinador de RRHH (4 horas)
2. Propuesta a la Jefatura de Desarrollo (área de Recursos Humanos) de la realización de un Estudio Salarial	Analista de RRHH - Coordinador de RRHH	Jefatura de Desarrollo	\$39.60	Costo hora /hombre Analista de RRHH (5 horas Elaboración propuesta) Costo hora/hombre Coordinador de RRHH (1 hora Revisión propuesta)
3. Propuesta al área de Seguridad Salud y Ambiente (Campo) de la realización de un Programa de Pausas Activas en conjunto con RRHH	Analista de RRHH - Coordinador de RRHH	Supervisor de SSA- Supervisor de Salud Ocupacional - Gerente de Campo	\$ 13,46	Costo hora/ hombre Analista y Coordinador de RRHH (1 hora)

	Analista de RRHH - Coordinador de RRHH - Supervisor de Salud Ocupacional		\$ 189,02	Costo hora /hombre Analista de RRHH y Supervisor de Salud Ocupacional (10 horas Elaboración programa) Costo hora/hombre Coordinador de RRHH (1 hora Revisión programa)
	Supervisor de Salud Ocupacional - Analista de RRHH	Colaboradores Bloque 12	\$ 17,98	Costo hora /hombre Analista de RRHH y Supervisor de Salud Ocupacional (1 hora en total)
4. Planificación y difusión de Actividades de Esparcimiento/ Campeonatos relámpagos de Futbol, Básquet y Vóley	Analista de RRHH /Supervisor Administrativo (Campo)/ Asistente Administrativo Campo		\$ 57,31	Costo hora/ hombre Analista de RRHH/ Supervisor Administrativo (Campo)/ Asistente Administrativo Campo (3 horas)
	Analista de RRHH/ Supervisor Administrativo Campo	Staff / Colaboradores Bloque 12	\$ 15,40	Costo hora/ hombre Analista de RRHH/ Supervisor Administrativo (1 hora)

5. Taller para la valoración del trabajo y la familia	Analista de RRHH - Trabajador Social - Coordinador de RRHH		\$ 365,52	Costo hora /hombre Analista de RRHH y Trabajo Social (Elaboración taller 10 horas) y Costo Hora Hombre Coordinador de RRHH (Revisión taller 1 hora)
	Analista de RRHH - Trabajo Social	Colaboradores Bloque 12	\$ 125,75	Costo hora /hombre Analista de RRHH y Trabajo Social (3 horas cada taller 4 talleres en total)
6. Taller sobre manejo del tiempo	Analista de RRHH - Trabajador Social - Coordinador de RRHH		\$ 114,02	Costo hora /hombre Analista de RRHH y Trabajo Social (5 horas Elaboración Charla) Coordinador de RRHH (1 hora Revisión programa)
	Analista de RRHH - Trabajador Social	Colaboradores Bloque 12	\$ 125,75	Costo hora /hombre Analista de RRHH y Trabajo Social (3 horas cada taller 4 talleres en total)
7. Programa de Retroalimentación al trabajador	Analista de RRHH - Coordinador de RRHH	Jefaturas de RRHH	\$ 488,33	Costo hora /hombre Analista de RRHH (50 horas) y Coordinador de RRHH (30 horas)

	Coordinador de RRHH	Staff	\$ 9,23	Costo hora /hombre Coordinador de RRHH (1 hora)
	Analista de RRHH - Coordinador de RRHH	Colaboradores Bloque 12	\$ 15,46	Costo hora /hombre Analista de RRHH y Coordinador de RRHH
	Analista de RRHH - Coordinador de RRHH	Staff y Jefaturas de cada área	\$ 40,38	Costo hora /hombre Analista de RRHH y Coordinador de RRHH
8. Difusión del trabajo y actividades que realizan las diferente áreas del Bloque 12	Analista de RRHH/Responsable de cada área	Colaboradores Bloque 12	\$ 172,20	Costo total Hora/ Hombre de 14 departamentos que se encuentran en campo
9. Propuesta a la Jefatura de Desarrollo de la realización de mapas de carrera	Analista de RRHH - Coordinador de RRHH	Jefatura de Desarrollo	\$ 488,33	Costo hora /hombre Analista de RRHH (50 horas) y Coordinador de RRHH (30 horas)

Tabla 8

	Costo por Sub-Actividad	Costo Total
Actividad 1	\$ 170,71	\$ 224,54
	\$ 53,83	
Actividad 2	\$39.60	\$39.60
Actividad 3	\$ 13,46	\$ 220,46
	\$ 189,02	
	\$ 17,98	
Actividad 4	\$ 57,31	\$ 72,71
	\$ 15,40	
Actividad 5	\$ 365,52	\$ 491,27
	\$ 125,75	
Actividad 6	\$ 114,02	\$ 239,77
	\$ 125,75	
Actividad 7	\$ 488,33	\$ 553,40
	\$ 9,23	
	\$ 15,46	
	\$ 40,38	
Actividad 8	\$ 172,20	\$ 172,20
Actividad 9	\$ 488,33	\$ 488,33
	Total	2463

4.9 Matriz de Marco Lógico

Tabla 9

	DESCRIPCIÓN	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
OBJETIVO GENERAL	Diseñar un plan de acción para el mejoramiento del nivel de calidad de vida laboral (CVL) en los colaboradores de una empresa pública.	Aumento del nivel de CVL en los colaboradores de la empresa pública	Re-aplicación del Instrumento de CVL de Alexis García.	Apoyo al cambio de la Matriz Productiva promoviendo el Objetivo 4 y 9 del Plan del Nacional de Buen Vivir 2013- 2017.

Tabla 10

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	INSUMOS	COSTOS	PRECONDICIONES
1. Difusión de Resultados y Programa de Sensibilización	Elaboración del Programa de Sensibilización	Computadora / Fuentes bibliográficas / Internet	\$ 170,71	Aceptación y Permiso de la Gerencia

(Creciendo Juntos)	Charla Magistral Introducción y Sensibilización del Programa "Creciendo Juntos"	Sala de Conferencias con recursos audiovisuales	\$ 53,83	Nacional de Operaciones, Gerencia Zonal Zona Centro, Gerencia de Activo, Gerente de Campo y Gerencia de RRHH Humanos
2. Propuesta a la Jefatura de Desarrollo (área de Recursos Humanos) de la realización de un Estudio Salarial	Realizar una orden de Servicio para la contratación de una consultora especialista en el tema (Petición de cotizaciones, elaboración de la propuesta)	Computadora/ Cotizaciones económicas sobre estudios salariales de las diferentes consultoras/ Resultados de la aplicación del cuestionario de CVL	\$39.60	Decisión de la Gerencia de RRHH y Jefatura de Desarrollo
3. Propuesta al área de Seguridad Salud y Ambiente (Campo) de la realización de un Programa de Pausas Activas en conjunto con RRHH	Reunión para la propuesta y elaboración del programa	Sala de Conferencias con recursos audiovisuales	\$ 13,46	Aceptación y Permiso de la Gerencia de SSA, Jefatura de Salud
	Elaboración del Programa de Pausas Activas	Sala de Conferencias/ Internet/ Fuentes bibliográficas	\$ 189,02	Ocupaciones, Superintendencia de SSA Bloque 12 y Supervisor de Salud
	Difusión del programa (15 min)	Sala de Conferencias con recursos audiovisuales	\$ 17,98	Ocupaciones Zona Centro
4. Planificación y difusión de Actividades de Esparcimiento/ Campeonatos relámpagos de Futbol,	Planificación de Actividades, elaboración del cronograma, difusión del programa (correo informativo)	Sala de Conferencias con recursos audiovisuales	\$ 57,31	Permiso Gerencia de Campo Bloque 12 y Supervisor

Básquet y Vóley	Explicación de las actividades y solicitud de soporte (Reunión Staff)	Sala de Conferencias con recursos audiovisuales	\$ 15,40	Administrativo/ Involucramiento del personal
5. Taller para la valoración del trabajo y la familia	Elaboración del Taller	Oficina de RRHH / Fuentes Bibliográficas/ Computadora/ Internet	\$ 365,52	Permiso de Staff del personal que tienen a cargo / Involucramiento del personal
	Taller para personal del Bloque 12 (3 horas)	Sala de Conferencias con recursos audiovisuales/ Lana / Pelotas/ Marcadores/ Papelógrafos	\$ 125,75	
6. Taller sobre manejo del tiempo	Elaboración del Taller	Oficina de RRHH / Fuentes Bibliográficas/ Computadora/ Internet	\$ 114,02	Permiso de Staff del personal que tienen a cargo / Involucramiento del personal
	Taller para personal del Bloque 12 (3 horas)	Sala de Conferencias con recursos audiovisuales/ Pelotas/ Marcadores/ Papelógrafos / Fomix	\$ 125,75	
7. Programa de Retroalimentación al trabajador	Elaboración del Programa y Política de retroalimentación	Oficina de RRHH / Fuentes Bibliográficas/ Computadora/ Internet	\$ 488,33	Permiso de Staff del personal que tienen a cargo / Involucramiento del personal
	Reunión para apoyo conocimiento y apoyo de la Política de Retroalimentación (1 hora)	Sala de Conferencias con recursos audiovisuales	\$ 9,23	
	Sensibilización sobre la importancia de la Retroalimentación (1 hora)	Sala de Conferencias con recursos audiovisuales	\$ 15,46	
	Formación en Técnicas de Retroalimentación (3 horas)	Sala de Conferencias con recursos audiovisuales	\$ 40,38	

8. Difusión del trabajo y actividades que realizan las diferentes áreas del Bloque 12	Charla Magistral. Presentación de 2 áreas en cada Sabatina (30 minutos)	Sala de Conferencias con recursos audiovisuales	\$ 172,20	Involucramiento del Personal
9. Propuesta a la Jefatura de Desarrollo de la realización de mapas de carrera	Elaboración de la propuesta de mapas de carrera de acuerdo a la complejidad de las áreas y división del trabajo por área asignándole a cada Coordinador de RRHH	Computadora/ Internet/ Resultados de la aplicación del cuestionario de CVL/ Organigramas de cada área/ Fuentes Bibliográficas	\$ 488,33	Decisión de la Gerencia de RRHH y Jefaturas de RRHH

4.10 Monitoreo

Verificación de fechas de entrega de acuerdo al cronograma (Tabla 11).

4.11 Evaluación

Aplicación del Cuestionario de Alexis García para confirmar si la implementación del Programa “Creciendo Juntos” mejoró el nivel de Calidad de Vida Laboral en los colaboradores del Bloque 12 de Petroamazonas EP, el retest se aplicará en el siguiente mes una vez que culmine el programa es decir al noveno mes puesto que el programa dura 8 meses.

Número de participantes/ evaluación de participantes del programa

4.12 Destinatarios

Colaboradores del Bloque 12 (Edén Yuturi)

4.13 Cronograma

Tabla 11

Actividades /Tiempo	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Difusión de Resultados y Programa de Sensibilización (Creciendo Juntos)	■	■	■	■	■	■																										
Propuesta a la Jefatura de Desarrollo (área de Recursos Humanos) de la realización de un Estudio Salarial						■	■																									
Propuesta al área de Seguridad Salud y Ambiente (Campo) de la realización de un Programa de Pausas Activas en conjunto con RRHH						■	■	■	■	■	■																					
Planificación y difusión de Actividades de Esparcimiento/ Campeonatos relámpagos de Fútbol, Básquet y Vóley									■																							
Taller para la valoración del trabajo y la familia										■	■	■	■	■	■																	
Taller sobre manejo del tiempo														■	■	■	■	■														
Programa de Retroalimentación al trabajador															■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■							
Difusión del trabajo y actividades que realizan las diferente áreas del Bloque 12						■	■	■	■	■	■	■	■																			
Propuesta a la Jefatura de Desarrollo de la realización de mapas de carrera																										■	■	■	■			

Capítulo 5 Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

1. Se describieron los diferentes instrumentos existentes en español que miden la CVL, se explicaron las dimensiones del cuestionario del Alexis García que fue aplicado en el Bloque 12 de Petroamazonas EP, con lo cual se valoró el nivel de CVL de los colaboradores y a través del análisis de las diferentes dimensiones se logró diseñar en el plan de acción para el mejoramiento del nivel CVL traducido en el programa “Creciendo juntos”. Cumpliendo así con el objetivo general de la presente investigación.
2. La calidad de vida laboral se ha venido estudiando desde hace algunos años lo que ayuda a la multiplicidad de conceptos y modelos que ha enriquecido su valoración, los distintos estudios demuestran que vale la pena llevar a cabo análisis y programas para el mejoramiento del nivel de CVL. Si tendríamos un solo modelo y concepto al cual regirnos, no habría tantas teorías al respecto. Sin embargo cada realidad empresarial es distinta al igual que cada colaborador y es por esto que existen conceptos o modelos que se adaptan mejor que otros.
3. Al revisar la perspectiva objetiva y subjetiva de la CVL se observó que no son antagónicas sino complementarias, es una simbiosis que dependerá de las condiciones que brinde la empresa y la individualidad de cada persona, cada uno buscara obtener su satisfacción de manera distinta. Por otro lado en la mayoría de investigaciones se evidencio que tienden a realizarse considerando más la perspectiva subjetiva del trabajador.
4. Se deberá tener presente el rigor científico desde el inicio de la investigación, teniendo en cuenta que se partirá del diagnóstico de la organización que será objetivo y representativo junto con esto se asegurará la participación de toda la empresa.
5. Existen varias investigaciones en torno a la Calidad de Vida Laboral en personal médico como enfermeras, doctores, etc. sin embargo en torno a las organizaciones no es tan amplio el material encontrado, inclusive se trata más a la CVL como un componente de la responsabilidad social empresarial más que una manera de

crecimiento para el individuo y la empresa a través de los distintos subsistemas de recursos humanos especialmente el desarrollo organizacional.

6. En el Ecuador la CVL es un tema que no es muy divulgado, y no podemos quedarnos relegados en relación a otros países de Latinoamérica y del mundo en general; puesto que poseen evaluaciones e investigaciones propias de cada población por ejemplo en Europa inclusive evalúan anualmente el nivel de CVL a todas las empresas, es por esto que se requiere más aportaciones sobre la realidad ecuatoriana lo que se transformará en un aporte significativo para todo el país.
7. Considero que las dimensiones que mayor peso deben tener para desarrollar programas de mejoramiento de CVL son el balance trabajo y vida privada, las oportunidades de crecimiento y desarrollo; y la integración social puesto que son temas que están estrechamente vinculados con la labor de Recursos Humanos y si son planteadas de la manera adecuadas a las gerencias se podrá lograr cambios que promuevan al departamento y en sí a la organización.
8. Uno de los retos de las dimensiones de la CVL será el balance trabajo y vida privada a través de la conciliación, puesto que la mayoría de organizaciones no ven necesario cambios o su cultura es muy rígida, es por esto que debemos promover la importancia de la CVL y consecuencias de no tomarla en cuenta que pueden afectar claramente el negocio, y los beneficios que representa a la compañía el pensar que el trabajador es lo más valioso y es lo que contribuye a que la empresa sea única.

Recomendaciones

1. Se deberá investigar ampliamente sobre las teorías y modelos de CVL con el fin de encontrar el concepto que más se asemeje a la realidad de la empresa o lugar donde se identificará el nivel de CVL.
2. Para lograr una visión imparcial del estado de la organización debemos partir de un diagnóstico a través de distintas herramienta de acuerdo al objeto de estudio.
3. Es importante considerar las dos perspectivas de la CVL para tener resultados integrales que aporten de manera significativa los proyectos para su mejoramiento.

4. Para la aplicación de cuestionarios de CVL es necesario que las personas en la organización sepan claramente el objetivo, conozcan que no habrá repercusiones y que no lo tomen como una venganza en contra de la empresa o el jefe, se prefiere que las personas se encuentren relajadas y al finalizar se indiquen los resultados así como el plan a seguir para que no generen falsas expectativas y no tomen como un juego la aplicación de encuestas e implementación de programas, y de esta manera sientan y promuevan la gestión de recursos humanos.
5. Para toda persona que trabaja en recursos humanos, a favor de la gente, es necesario que se encuentre a la vanguardia de estos temas, aprendiendo y demostrando a las gerencias el retorno de la inversión que significa para el empleado y la empresa realizar estos programas de mejoramiento de CVL.
6. Promover que en las distintas universidades del Ecuador se investigue y se realicen aportaciones significativas en torno a la realidad ecuatoriana, para los diferentes sectores productivos del país así como el petrolero.
7. Trabajar a favor de todas las dimensiones de CVL especialmente las que tienen mayor injerencia en torno a nuestra labor como personal de recursos humanos.
8. Evidenciar el trabajo de recursos humanos y la importancia que tiene cada trabajador en la empresa para la consecución de las metas organizacionales.
9. Se torna necesario actualizar la información demográfica del Ecuador para correlacionar los resultados obtenidos con la realidad ecuatoriana.
10. Para dar significado a los resultados encontrados en los colaboradores con el cuestionario de Calidad de Vida de Alexis García es necesario que exista un manual en el cual se explique claramente el significado de cada dimensión y subdimensión. Además de adecuar la redacción de algunas preguntas que pueden causar confusión.

Bibliografía

Albanesi, Susana (2013). *Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud*. Recuperado de: <http://alternativas.me/index.php/numeros/28t/27-1-percepcion-de-calidad-de-vida-profesional-en-trabajadores-de-la-salud>.

Bernal, C (2010). *Metodología de la Investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Prentice Hall, Pearson Educación.

Bravo, Elizabeth (2007). *Los impactos de la explotación petrolera en ecosistemas tropicales y la biodiversidad*. Recuperado de: http://www.inredh.org/archivos/documentos_ambiental/impactos_explotacion_petrolera_es_p.pdf

Bravo, M, Rosero G, Uttermann M. (2009) “*Estudio del Grado de riesgo y determinación de radio de peligro de áreas clasificadas peligrosas de instalaciones de equipos eléctricos en el campus petrolero Ing. Gustavo Galindo- Velasco Ancon*”. (Tesis de Grado, Escuela Superior Politécnica del Litoral). Recuperado de: <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/8145/1/ESTUDIO%20DEL%20GRADO%20DE%20RIESGOS%20Y%20DETERMINACION%20DE%20RADIO%20DE%20PELIGRO.pdf>

Chiang, Margarita y Krause Karina (2009) “*Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento*”. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail?vid=8&sid=a314f777-c580-431d-a784-d086681f5373%40sessionmgr113&hid=127&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=a9h&AN=49165679>.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Mc Graw –Hill Interamerica S.A.

“Constitución de la República”. <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf>. Ingreso: 20 de Enero 2015.

Contreras, F, Espinosa, J, Hernández, Fernanda y Acosta, Natalia (2013). *Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia)*. Recuperado de: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=c9a1228c-eb08-441b-afeb-82495dc92208%40sessionmgr115&vid=3&hid=116>. Acceso: 6 de Octubre de 2014.

Da Silva, Marinalva (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*. (Tesis doctoral, Universidad de Barcelona) Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/241835121/MDS-TESIS-pdf>.

De Córdova, P, Abregu, S, Raujo, K, Guevara, M, Acosta C y Chavez F (2013). “Validación del instrumento: “Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención”. Recuperado de: <http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RENH/article/view/2334/2293>.

Gaete, Ricardo, Valderrama, Claudia, Carmona, Gabriel, Elgueta, Alejandra, Quiroz, Juan (2010). *Diagnóstico de la función de gestión de recursos humanos de los servicios públicos de la ciudad de Antofagasta en Chile desde la perspectiva de la responsabilidad social corporativa interna*. Recuperado de: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=fdc4251e-3a53-4997-ac3d-f32f2bb80249%40sessionmgr114&vid=1&hid=116>

García, Alexis. (2007). *Percepción de los trabajadores sobre Calidad de Vida en el trabajo en Empresas exitosas según Venezuela Competitiva*. Caracas 2007. (Tesis de Grado, Universidad Católica Andrés Bello). Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ9709.pdf>

Guimeno, M, Grandío A y Marques A (2013). *El cambiante mundo de las organizaciones hacia una organización saludable*. Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?sid=cf590760-e005-46eb-b87c-f0d9f3d81069%40sessionmgr4003&vid=0&hid=4109&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT11aG9zdC1saXZI#db=fua&AN=94337427>

Gorki, Máximo (2014). *Frases sobre el trabajo* Recuperado de: <http://www.proverbia.net/citasautor.asp?autor=1339>

Guizar, Rafael (2013). *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones*. México: Mc Graw Hill Education.

“IESS”. <http://www.iess.gob.ec/es/seguro-riesgos-de-trabajo>. Ingreso: 15 de Enero de 2015.

Jenaro, C., Flores, N., González-Gil F., Vegay V., y Cruz, M.(2010) *Valoración de la calidad de vida laboral por parte del trabajador con discapacidad*. Recuperado de <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/2796> .

Jones, Gareth (2013). *Teoría Organizacional, diseño y cambio en la organización*. México: Pearson Educación.

Ojeda Ruth y Jiménez Olivia (2011). *Responsabilidad Social Empresarial en el sector de servicios de Mérida, Yucatán*. Recuperado de: http://tecdigital.tec.ac.cr/servicios/ojs/index.php/tec_empresarial/article/view/587/512

Madriz Simón y Rodríguez William (2010). *Caracterización de la calidad de vida laboral y conciliación trabajo familia en destiladoras. Estado Sucre 2010*. (Tesis de Grado, Universidad Católica Andrés Bello) Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR9995.pdf>

Martínez Marino y Ros Ricardo (2010). *De la calidad de vida laboral a los riesgos Psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral*. Recuperado de: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=b4e9c8f6-32c4-4f22-b9ce-5365adefe7e7%40sessionmgr113&vid=1&hid=116>.

Ministerio de Trabajo e Inmigración (2010). *Encuesta de Calidad de Vida en el trabajo*. Recuperado de: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/ANE/ECVT2010i.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2014) *Informe sobre el trabajo en el mundo*. Recuperado de: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/2014/WCMS_243965/lang-es/index.htm

Patlán, J(2013) *Efecto de burnout y la sobrecarga en la calidad de vida laboral*. Recuperado de: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000813#>

Petroamazonas EP. (2014) *¿Quiénes somos?* Recuperado de: <http://www.petroamazonas.gob.ec/quienes-somos/>. Acceso: 2 de Diciembre 2014.

Quezada Froilán, Sanhueza Adela y Cabezas Felipe (2010). Diagnóstico de la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial “Dr. Víctor Ríos Ruiz” de los Ángeles (CAVRR). Recuperado de: <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/42/version%209-1/diagnostico.pdf>

Quintana, María (2014). *Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaría de Salud Pública, Hermosillo-México.* (Tesis de doctorado Universidad de Concepción). Recuperado de: http://repositorio.udec.cl/xmlui/bitstream/handle/123456789/1603/Tesis_Calidad_de_Vida_en_el_Trabajo.Image.Marked.pdf?sequence=1

Requena, Félix (2004). *El capital social en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.* Recuperado de: https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&cad=rja&uact=8&ved=0CDUQFjAE&url=http%3A%2F%2Fwww.raco.cat%2Findex.php%2FPapers%2Farticle%2Fdownload%2F25782%2F25616&ei=2IJwVe3WHYWhNp_ngcGI&usq=AFQjCNFKXdlrh4sZ-w61rYhUxFYILSxBg&bvm=bv.94911696,d.eXY

Robbins, Stephen. (1987). *Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones.* México: Prentice – Hall Hispanoamericana S.A.

Royer, Carlos (2011) *El mejoramiento de la calidad de vida laboral como estrategia para vigorizar la capacidad de la gestión municipal* (Tesis de Grado: Universidad Nacional del Litoral) Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3375/337530220005.pdf>

Sánchez Ortiz, Dayana (2013) *Influencia de la Calidad de Vida Laboral en los Individuos y las Organizaciones* (Tesis de Grado, Universidad de la Sabana) Recuperado de <http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/handle/10818/9788>.

Sampieri Roberto, Collado Carlos y Baptista María del Pilar (2010). *Metodología de la Investigación.* México: Mc Graw Hill Education.

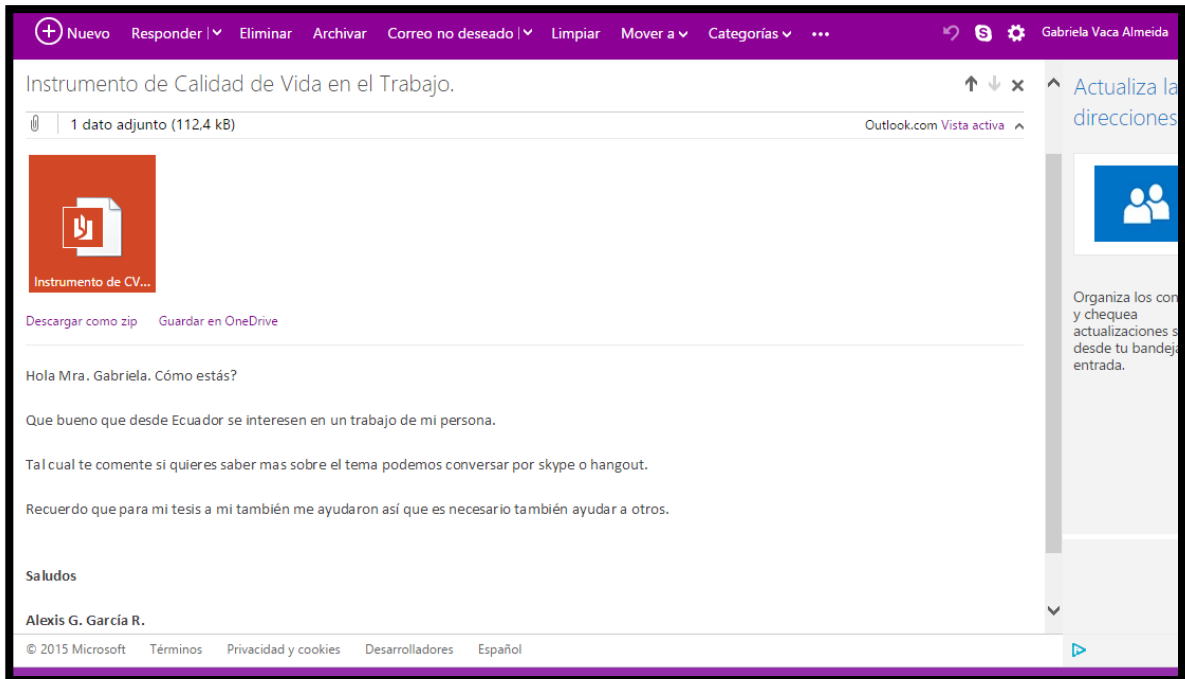
Segurado, A y Agulló, E. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social*. Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=806>. Acceso: 8 de Mayo de 2014.

Senplades - Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2013). Plan Nacional de Desarrollo / Plan Nacional para el Buen Vivir 2103 – 2017. Quito: Senplades.

Valdez, Elizabeth (1989). Calidad de Vida en el trabajo. Revista sobre relaciones Industriales. Recuperador de: <file:///C:/Users/Gabymu/Downloads/1020-3110-1-PB.pdf>

Anexo 1

Autorización y envío del cuestionario de CVL de Alexis García



Anexo 2

Cuestionario de Calidad de Vida Laboral de Alexis García

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: Relaciones Industriales

ENCUESTA

Se está realizando un estudio para conocer la percepción de los trabajadores sobre la calidad de vida en el trabajo. Por este motivo le pedimos unos minutos para contestar algunas preguntas. Este cuestionario es anónimo y la información que pueda suministrarnos sólo será utilizada para dicho estudio. Agradecemos su interés y colaboración con este proyecto.

Sexo: F ____ M ____

Edad: Entre 18 – 30 años ____

Entre 41 – 50 años ____

Entre 31 – 40 años ____

Entre 51 – 60 años ____

Tiempo que tiene trabajando en la organización:

Entre 0 – 5 años ____

Entre 11 – 15 años ____

Entre 6 – 10 años ____

Mayor 15 años ____

Nivel de educación que posee:

Básica incompleta ____

Básica completa ____

Media incompleta ____

Media completa ____

Técnica universitaria incompleta ____

Técnica universitaria completa ____

Universitaria nivel pregrado ____

Nivel organizacional que ocupa:

Operario ____ Coordinador ____ Supervisor ____ Asistente ____ Jefe ____ Gerente ____

INSTRUCCIONES: A continuación se presentan una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder de acuerdo a las escalas correspondientes, encerrando en un círculo la casilla numerada que mejor exprese su opinión.

PRIMERA ETAPA DE PREGUNTAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Piensa UD. que los beneficios que recibe en la empresa donde trabaja (incluye sueldos y beneficios) representan una contraprestación justa y suficiente para el sustento de UD. y su familia.	1	2	3	4	5
2. Las responsabilidades que tienen asignadas en su trabajo y las funciones que realiza en la empresa justifican el sueldo y salario que recibe.	1	2	3	4	5
3. El aumento de sueldos y salarios que reciben los empleados y obreros de la empresa donde labora depende de lo bien que realizan su trabajo.	1	2	3	4	5
4. Siento que recibo una porción justa de las ganancias que produce esta organización.	1	2	3	4	5
5. Los empleados de mayor rendimiento reciben una paga superior a los de rendimiento medio o bajo	1	2	3	4	5
6. La remuneración que recibo está en sintonía con los salarios del mercado para el tipo de trabajo que desempeño.	1	2	3	4	5
7. Este es un lugar físicamente seguro para trabajar.	1	2	3	4	5
8. Desde el Punto de vista psicológico y emocional, éste es un lugar saludable para trabajar.	1	2	3	4	5
9. Considero que las características de las condiciones físicas en las cuales desempeño mi trabajo no tienen nada que ver con los problemas de salud que pudiera presentar en mi vida.	1	2	3	4	5
10. Nuestras instalaciones contribuyen a lograr un buen ambiente laboral.	1	2	3	4	5
11. Este es un lugar agradable para trabajar.	1	2	3	4	5
12. Puedo trabajar con independencia y poner en práctica mis ideas.	1	2	3	4	5
13. Consideras que tu trabajo llena tus aspiraciones y expectativas, tomando en cuenta tu carrera o profesión.	1	2	3	4	5
14. Mi trabajo es lo menos monótono y estresante posible.	1	2	3	4	5
15. Considera UD. que su trabajo le plantea retos atractivos e interesantes que le permiten desarrollar su creatividad.	1	2	3	4	5
16. La gerencia nos mantiene informado de asuntos y cambios importantes.	1	2	3	4	5
17. Los dueños de la empresa, los gerentes o directivos suministran información que permite a los empleados y trabajadores presentar críticas y sugerencias que son tomadas en cuenta la mayoría de las veces, para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
18. Si continúo estudiando y formándome puedo aspirar a un ascenso.	1	2	3	4	5
19. En general, se otorgan promociones a quienes más lo merecen.	1	2	3	4	5

20. Considera que en su empresa existe un ambiente que le estimula para mejorar su trabajo.	1	2	3	4	5
21. Mi empleo es estable actualmente.	1	2	3	4	5
22. Planeo trabajar aquí hasta que me jubile.	1	2	3	4	5
23. Creo que la gerencia despediría a empleados solamente como última medida.	1	2	3	4	5
24. Los contactos sociales en esta empresa u organización son amplios y sin ninguna restricción.	1	2	3	4	5
25. Los gerentes son accesibles y es fácil hablar con ellos.	1	2	3	4	5
26. Siento que hay buenas relaciones de amistad en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
27. Realmente forma parte de un equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
28. Aquí nos sentimos como en familia o en equipo.	1	2	3	4	5
29. Las personas colaboran para garantizar el éxito de los equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
30. Aquí se incentiva a las personas para equilibrar la vida laboral con la vida personal.	1	2	3	4	5
31. En este momento, el desarrollo de acciones ligadas con la Responsabilidad Social Empresarial es una prioridad en la empresa para la cual UD. trabaja.	1	2	3	4	5
32. El compromiso social y medioambiental de su empresa es suficiente en la actualidad.	1	2	3	4	5
33. En el ámbito empresarial de su empresa, existe información suficiente relativa a la Responsabilidad Social Empresarial.	1	2	3	4	5
34. En su trabajo puede ayudar a la gente.	1	2	3	4	5
35. Los esfuerzos desarrollados hasta el momento por su empresa para desarrollar las actividades de Responsabilidad Social Empresarial entre su comunidad son adecuados.	1	2	3	4	5
36. Su trabajo es útil a la sociedad.	1	2	3	4	5
37. Su organización es un ente socialmente responsable en lo que concierne a las obligaciones legales existentes en su país (Seguridad Social, Salario mínimo, Pago de impuestos, Legislación Laboral, Normas medioambientales y Protección al consumidor).	1	2	3	4	5

SEGUNDA ETAPA DE PREGUNTAS	1. Muy insatisfecho	2. Insatisfecho	3. Ni satisfecho ni insatisfecho	4. Satisfecho	5. Muy satisfecho
38. Me siento satisfecho con el sueldo o salario que recibo en la empresa donde trabajo.	1	2	3	4	5
39. Estoy satisfecho con el entorno físico de mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
40. Me siento satisfecho con la distribución de los sueldos y salarios en la empresa donde trabaja, considerando los sueldos que reciben sus compañeros y comparándolos con los que percibe.	1	2	3	4	5
41. Me siento satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene en mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5
42. Estoy satisfecho con las responsabilidades que me han asignado en mi cargo y los logros que se obtienen de las funciones que realizo.	1	2	3	4	5
43. Estoy satisfecho con el nivel de dificultad que representa mi trabajo.	1	2	3	4	5
44. Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso.	1	2	3	4	5
45. Me siento satisfecho con las oportunidades que me ofrece la empresa donde trabajo para participar en programas de mejoramiento de Recursos Humanos.	1	2	3	4	5
46. Estoy satisfecho del tiempo libre del que dispongo.	1	2	3	4	5
TERCERA ETAPA DE PREGUNTAS	1. Siempre	2. Frecuentemente	3. Algunas veces	4. Casi Nunca	5. Nunca
47. Trabajo en horario nocturno, aunque sea alguna vez durante las últimas cuatro semanas.	1	2	3	4	5
48. Suelo prolongar habitualmente mi jornada laboral trabajando más tiempo del que me corresponde.	1	2	3	4	5
49. Aquí se trabaja los domingos y / o días feriados.	1	2	3	4	5
50. Suelo ocuparme en mi domicilio particular de asuntos relativos a mi trabajo.	1	2	3	4	5

CUARTA ETAPA DE PREGUNTAS	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Frecuentemente	5. Siempre
51. En su trabajo puede elegir o modificar el método y ritmo de trabajo.	1	2	3	4	5
52. Esta empresa realiza programas de salud ocupacional relacionados con la prevención de los riesgos potenciales a los que están expuestos los trabajadores de la misma, como por ejemplo: riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos, o de cualquier otra índole.	1	2	3	4	5
53. La gerencia me brinda retroalimentación sobre mi desempeño que necesito para cumplir mi trabajo.	1	2	3	4	5
54. Me ofrecen oportunidades de capacitación o desarrollo para poder crecer profesionalmente.	1	2	3	4	5
55. Se puede contar con la colaboración de los demás.	1	2	3	4	5
56. Aquí las personas se preocupan unos por otros.	1	2	3	4	5
57. La gerencia me permite trabajar con horarios flexibles, para ayudarme a satisfacer mis necesidades personales.	1	2	3	4	5
58. En su trabajo, puede tomarse un día libre sin perder retribución, ni tener que pedir vacaciones o baja por enfermedad, ni tener luego que recuperarlo.	1	2	3	4	5
59. Su empresa, realiza algún tipo de actividades deportivas y/o culturales, educativas, salud bienestar, formativas y o medioambientales durante el año 2012 con o en la comunidad inmediata. (No incluya aquí las actividades para o en apoyo a sus propios empleados o empresa)	1	2	3	4	5

FIN DE LA ENCUESTA. MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3

Cuestionario de CVL de Alexis García aplicado en el Bloque 12

Cuestionario de Alexis García sobre Calidad de Vida Laboral (CVL)

Instrucciones: La presente encuesta tiene como objetivo medir la percepción de calidad de vida laboral en el trabajo. Por este motivo le pedimos unos minutos para contestar algunas preguntas. Este cuestionario es anónimo y la información que pueda suministrar solo será utilizado para fines académicos. Agradecemos su interés y colaboración con este proyecto.

Sexo: F ___ M ___

Edad: Entre 18 – 30 años ___

Entre 41- 51 años ___

Entre 31 – 40 años ___

Entre 51 –100 años ___

Estado Civil: Soltero ___

Casado ___

Divorciado ___

Unión libre ___

Viudo ___

Separado ___

N° de Hijos: 0 ___

1 – 2 ___

3-4 ___

5 en adelante ___

¿El único sustento económico de su hogar es usted? Sí ___

No ___

Nivel máximo de Educación que posee:

Básica incompleta ___

Básica completa ___

Bachillerato incompleto ___

Bachillerato completo ___

Técnica incompleta ___

Técnica completa ___

Universitaria incompleta ___

Universitaria completa ___

Masterado incompleto ___

Masterado completo ___

Otro (Explique) _____

Tiempo que trabaja en la empresa:

Entre 0 a 5 años ___

Entre 11 a 15 años ___

Entre 6 a 10 años ___

Mayor a 15 años ___

Área en la que trabaja en la empresa:

Aseguramiento y Control de Calidad ___

Relaciones Comunitarias y Responsabilidad Social _____

Cadena logística y materiales ___

Seguridad Física ___

Facilidades y Construcciones ___

Seguridad Salud y Control Ambiental ___

Finanzas ___

Servicios Generales ___

Mantenimiento ___

Tecnología de la Información ___

Operaciones ___

OGE ___

Perforación ___

PRIMERA ETAPA DE PREGUNTAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Piensa UD. que los beneficios que recibe en la empresa donde trabaja (incluye sueldos y beneficios) representan una contraprestación justa y suficiente para el sustento de UD. y su familia.	1	2	3	4	5
2. Las responsabilidades que tienen asignadas en su trabajo y las funciones que realiza en la empresa justifican el sueldo y salario que recibe.	1	2	3	4	5
3. El aumento de sueldos y salarios que reciben los empleados y obreros de la empresa donde labora depende de lo bien que realizan su trabajo.	1	2	3	4	5
4. Siento que recibo una porción justa de las ganancias que produce esta organización.	1	2	3	4	5
5. Los empleados de mayor rendimiento reciben una paga superior a los de rendimiento medio o bajo	1	2	3	4	5
6. La remuneración que recibo está en sintonía con los salarios del mercado para el tipo de trabajo que desempeño.	1	2	3	4	5
7. Este es un lugar físicamente seguro para trabajar.	1	2	3	4	5
8. Desde el Punto de vista psicológico y emocional, éste es un lugar saludable para trabajar.	1	2	3	4	5
9. Considero que las características de las condiciones físicas en las cuales desempeño mi trabajo no tienen nada que ver con los problemas de salud que pudiera presentar en mi vida.	1	2	3	4	5
10. Nuestras instalaciones contribuyen a lograr un bien ambiente laboral.	1	2	3	4	5
11. Este es un lugar agradable para trabajar.	1	2	3	4	5
12. Puedo trabajar con independencia y poner en práctica mis ideas.	1	2	3	4	5
13. Consideras que tu trabajo llena tus aspiraciones y expectativas, tomando en cuenta tu carrera o profesión.	1	2	3	4	5
14. Mi trabajo es lo menos monótono y estresante posible.	1	2	3	4	5
15. Considera UD. que su trabajo le plantea retos atractivos e interesantes que le permiten desarrollar su creatividad.	1	2	3	4	5
16. La gerencia nos mantiene informado de asuntos y cambios importantes.	1	2	3	4	5
17. Los dueños de la empresa, los gerentes o directivos suministran información que permite a los empleados y trabajadores presentar críticas y sugerencias que son tomadas en cuenta la mayoría de las veces, para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
18. Si continúo estudiando y formándome puedo aspirar a un ascenso.	1	2	3	4	5
19. En general, se otorgan promociones a quienes más lo merecen.	1	2	3	4	5

20. Considera que en su empresa existe un ambiente que le estimula para mejorar su trabajo.	1	2	3	4	5
21. Mi empleo es estable actualmente.	1	2	3	4	5
22. Planeo trabajar aquí hasta que me jubile.	1	2	3	4	5
23. Creo que la gerencia despediría a empleados solamente como última medida.	1	2	3	4	5
24. Los contactos sociales en esta empresa u organización son amplios y sin ninguna restricción.	1	2	3	4	5
25. Los gerentes son accesibles y es fácil hablar con ellos.	1	2	3	4	5
26. Siento que hay buenas relaciones de amistad en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
27. Realmente forma parte de un equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
28. Aquí nos sentimos como en familia o en equipo.	1	2	3	4	5
29. Las personas colaboran para garantizar el éxito de los equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
30. Aquí se incentiva a las personas para equilibrar la vida laboral con la vida personal.	1	2	3	4	5
31. En este momento, el desarrollo de acciones ligadas con la Responsabilidad Social Empresarial es una prioridad en la empresa para la cual UD. trabaja.	1	2	3	4	5
32. El compromiso social y medioambiental de su empresa es suficiente en la actualidad.	1	2	3	4	5
33. En el ámbito empresarial de su empresa, existe información suficiente relativa a la Responsabilidad Social Empresarial.	1	2	3	4	5
34. En su trabajo puede ayudar a la gente.	1	2	3	4	5
35. Los esfuerzos desarrollados hasta el momento por su empresa para desarrollar las actividades de Responsabilidad Social Empresarial entre su comunidad son adecuados.	1	2	3	4	5
36. Su trabajo es útil a la sociedad.	1	2	3	4	5
37. Su organización es un ente socialmente responsable en lo que concierne a las obligaciones legales existentes en su país (Seguridad Social, Salario mínimo, Pago de impuestos, Legislación Laboral, Normas medioambientales y Protección al consumidor).	1	2	3	4	5

SEGUNDA ETAPA DE PREGUNTAS	1. Muy insatisfecho	2. Insatisfecho	3. Ni satisfecho ni insatisfecho	4. Satisfecho	5. Muy satisfecho
38. Me siento satisfecho con el sueldo o salario que recibo en la empresa donde trabajo.	1	2	3	4	5
39. Estoy satisfecho con el entorno físico de mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
40. Me siento satisfecho con la distribución de los sueldos y salarios en la empresa donde trabaja, considerando los sueldos que reciben sus compañeros y comparándolos con los que percibe.	1	2	3	4	5
41. Me siento satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene en mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5
42. Estoy satisfecho con las responsabilidades que me han asignado en mi cargo y los logros que se obtienen de las funciones que realizo.	1	2	3	4	5
43. Estoy satisfecho con el nivel de dificultad que representa mi trabajo.	1	2	3	4	5
44. Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso.	1	2	3	4	5
45. Me siento satisfecho con las oportunidades que me ofrece la empresa donde trabajo para participar en programas de mejoramiento de Recursos Humanos.	1	2	3	4	5
46. Estoy satisfecho del tiempo libre del que dispongo.	1	2	3	4	5
TERCERA ETAPA DE PREGUNTAS	1. Siempre	2. Frecuentemente	3. Algunas veces	4. Casi Nunca	5. Nunca
47. Trabajo en horario nocturno, aunque sea alguna vez durante las últimas cuatro semanas.	1	2	3	4	5
48. Suelo prolongar habitualmente mi jornada laboral trabajando más tiempo del que me corresponde.	1	2	3	4	5
49. Aquí se trabaja los domingos y / o días feriados.	1	2	3	4	5
50. Suelo ocuparme en mi domicilio particular de asuntos relativos a mi trabajo.	1	2	3	4	5

CUARTA ETAPA DE PREGUNTAS	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Frecuentemente	5. Siempre
51. En su trabajo puede elegir o modificar el método y ritmo de trabajo.	1	2	3	4	5
52. Esta empresa realiza programas de salud ocupacional relacionados con la prevención de los riesgos potenciales a los que están expuestos los trabajadores de la misma, como por ejemplo: riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos, o de cualquier otra índole.	1	2	3	4	5
53. La gerencia me brinda retroalimentación sobre mi desempeño que necesito para cumplir mi trabajo.	1	2	3	4	5
54. Me ofrecen oportunidades de capacitación o desarrollo para poder crecer profesionalmente.	1	2	3	4	5
55. Se puede contar con la colaboración de los demás.	1	2	3	4	5
56. Aquí las personas se preocupan unos por otros.	1	2	3	4	5
57. La gerencia me permite trabajar con horarios flexibles, para ayudarme a satisfacer mis necesidades personales.	1	2	3	4	5
58. En su trabajo, puede tomarse un día libre sin perder retribución, ni tener que pedir vacaciones o baja por enfermedad, ni tener luego que recuperarlo.	1	2	3	4	5
59. Su empresa, realiza algún tipo de actividades deportivas y/o culturales, educativas, salud bienestar, formativas y o medioambientales durante el año 2012 con o en la comunidad inmediata. (No incluya aquí las actividades para o en apoyo a sus propios empleados o empresa)	1	2	3	4	5

FIN DE LA ENCUESTA. MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4

Resultados Demográficos

Distribución de empleados por Género

Se encuestaron a 54 personas de las cuales 9 son mujeres y 45 hombres. Por la naturaleza del trabajo en campo es evidente que tenemos más trabajadores hombres.

Tabla 1.

Género	
Mujer	Hombre
9	45

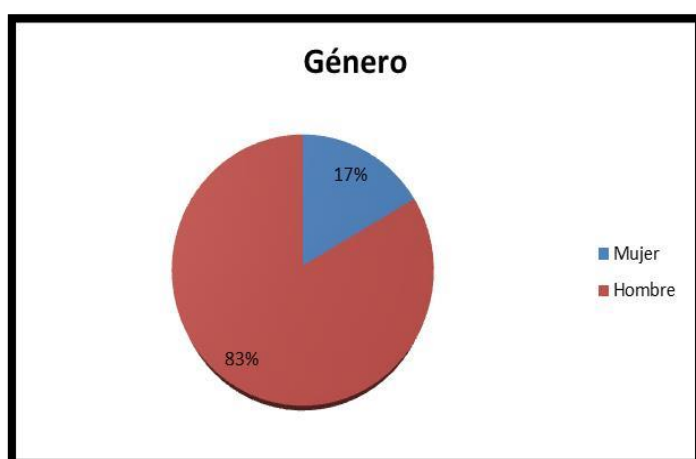


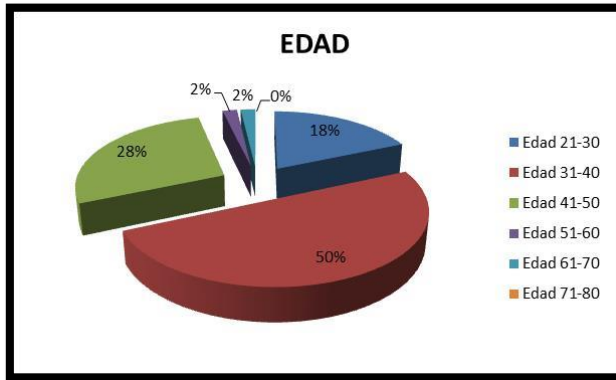
Gráfico 1

Distribución de empleados por Edad

Tabla 2.

Edad					
21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80
10	27	15	1	1	0

Grafico 2



El 50% de la muestra se encuentran en el rango de 31 a 40 años, el 28% en el rango de 41 a 50 años, el 18% se encuentra entre los 21 a 30 años y el resto entre 51 a 70 años, no tenemos población mayor a 70 años.

Distribución de empleados por Estado Civil

Tabla 3.

Estado Civil					
Soltero	Casado	Unión libre	Viudo	Divorciado	Separado
16	34	4	0	0	0

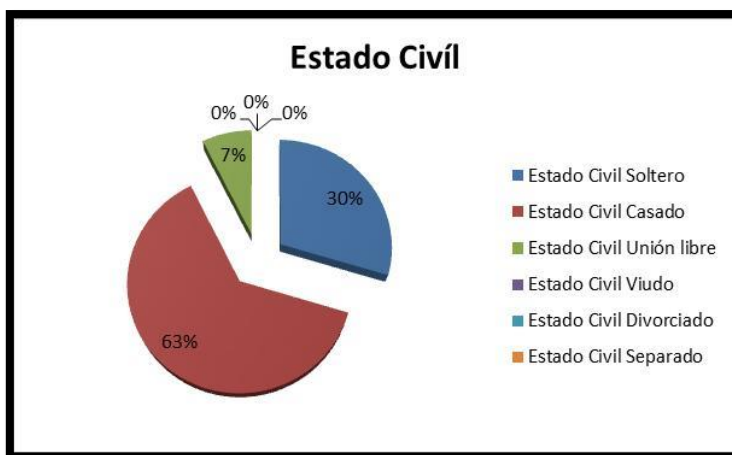


Gráfico 3

La mayor parte de la población se encuentra casada 63%, 30% son solteros y el 7% viven en unión libre.

Distribución de empleados por nivel de Educación

Tabla 4.

Nivel de Educación										
Básica incompleta	Básica completa	Bachillerato incompleto	Bachillerato completo	Técnica incompleta	Técnica completa	Universitaria incompleta	Universitaria completa	Masterado incompleto	Masterado completo	Otro
2	0	1	4	0	4	5	21	12	5	0

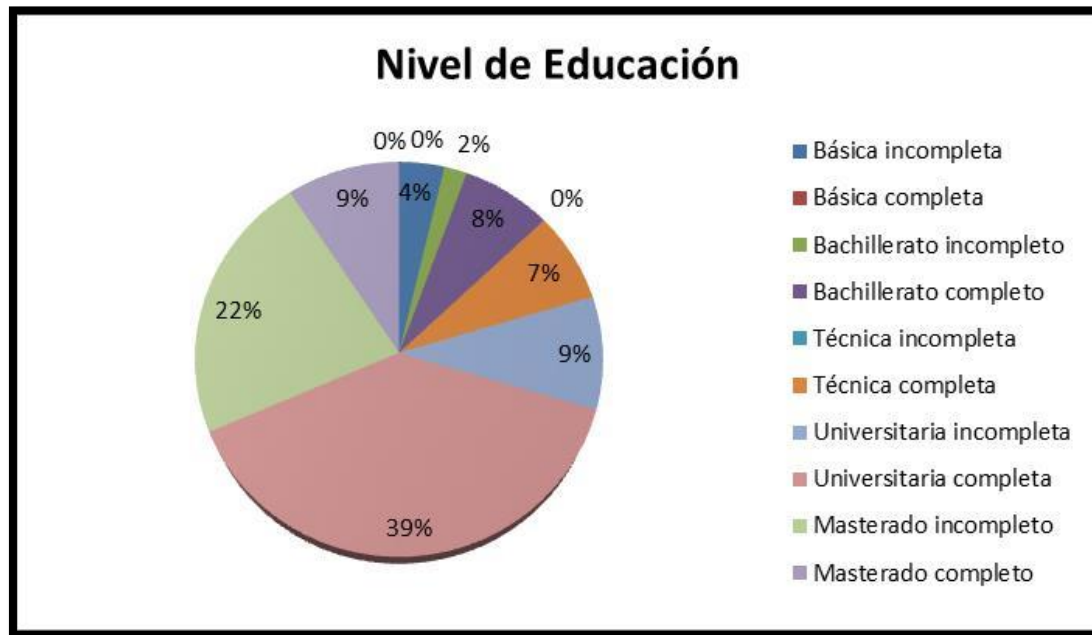


Gráfico 4

Se puede observar que el nivel de educación en la empresa es alto puesto que la mayoría tiene Universitaria Incompleta (39%) Universitaria Completa (9%), Masterado incompleto (22%) o Masterado Completo (9%) lo que representa el 80% del total de la muestra.

Distribución de empleados por Área de trabajo

Tabla 5.

Área de Trabajo												
CONTROL CALIDAD	MATERIALES	FIC	FIN	MANT	OPR	PERF	RSRC	SEGURIDAD FISICA	SSA	SERVICIOS GENERALES	TI	OGE
0	2	6	2	19	9	0	4	0	5	4	1	2

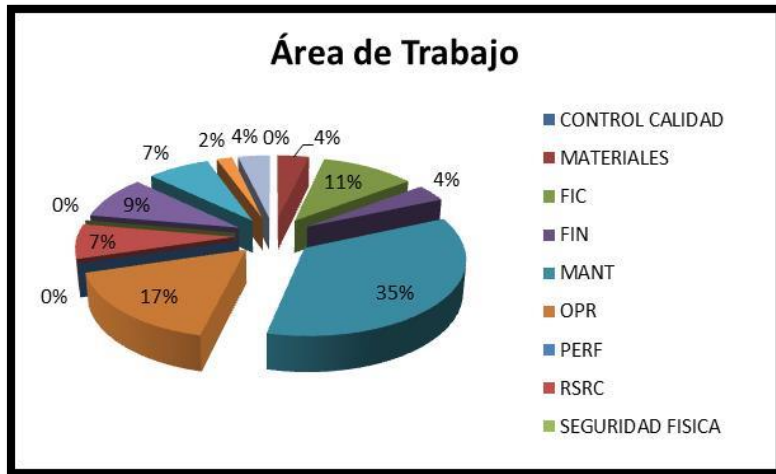


Gráfico 5

La mayor parte de empleados encuestados son de Mantenimiento, Operaciones Facilidades y Construcciones. Mantenimiento y Operaciones son las áreas con más cantidad de empleados en la empresa (Tabla 1)

Distribución de empleados por Antigüedad en la empresa

Tabla 6

Antigüedad en la Empresa			
0 - 5 años	6 - 10 años	11 - 15 años	Mayor a 15 años
33	18	1	2

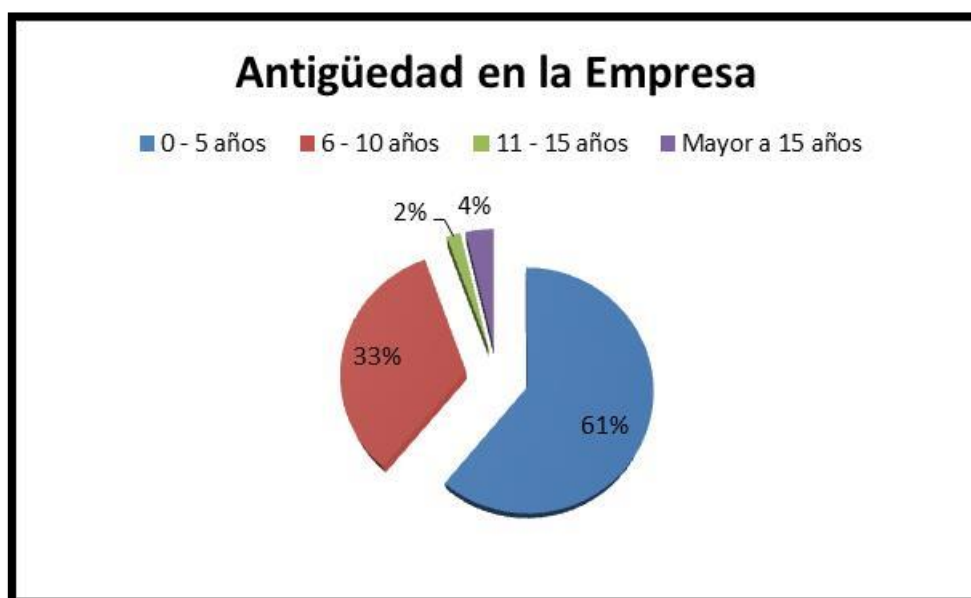


Gráfico 6

La mayor parte de trabajadores han laborado de 0- 5 años en la empresa y de 6 a 10 años. Es pequeña la población que ha trabajado más de 11 años en Petroamazonas (3 personas en total).

Anexo 5

Nivel de CVL por Subdimensiones

Nivel de Remuneración



Gráfico 1

El nivel de remuneración de acuerdo a la encuesta de CVL se encuentra en un nivel bajo, de acuerdo a la muestra la compensación no es justa, suficiente, equitativa competitiva, sin embargo debemos tomar en cuenta lo que presentan Contreras et. al (2013) citando a Herrera y Cassal (2005), indicando que los colaboradores no trabajan solo por lo económico, ellos esperan otro tipo de beneficios y reconocimiento en el trabajo es por eso que en esta dimensión hemos procurado irnos desde la perspectiva de la remuneración psicológica promoviendo que se premie al esfuerzo y la innovación para así ir desarrollando y motivando al personal.

Condiciones de Seguridad y Bienestar en el trabajo



Gráfico 2

De acuerdo a los resultados podemos notar que el nivel Seguridad y Bienestar en el trabajo se encuentra en un nivel medio de CVL, se evidencia que los niveles más bajos son el entorno físico, biológico, químico, seguro y los aspectos y riesgos psicosociales se encuentran más bajos que los programas de prevención y adiestramiento, esto se puede dar porque el lugar donde labora el personal es de alto riesgo, de acuerdo a Bravo, Rosero y Uttermann (2009) “se define como área peligrosa a aquel lugar en el cual existe algún riesgo de explosión provocado por alguna sustancia inflamable” (p. 22) e involucran diversidad de peligros ya que es una actividades industrial que involucra manejo de diversos tipos de materiales y maquinaria y según Bravo et.al (2009) “los riesgos de una explosión pueden estar presentes en cualquier lugar en el cual se manipulen sustancias inflamables tales como combustible, productos químicos , derivados de petróleo etc.” (p.22). Es por esto que aunque sea un lugar agradable para trabajar los colaboradores están expuestos a un peligro inminente en su jornada de trabajo.

Oportunidades inmediatas para usar y desarrollar capacidades humanas

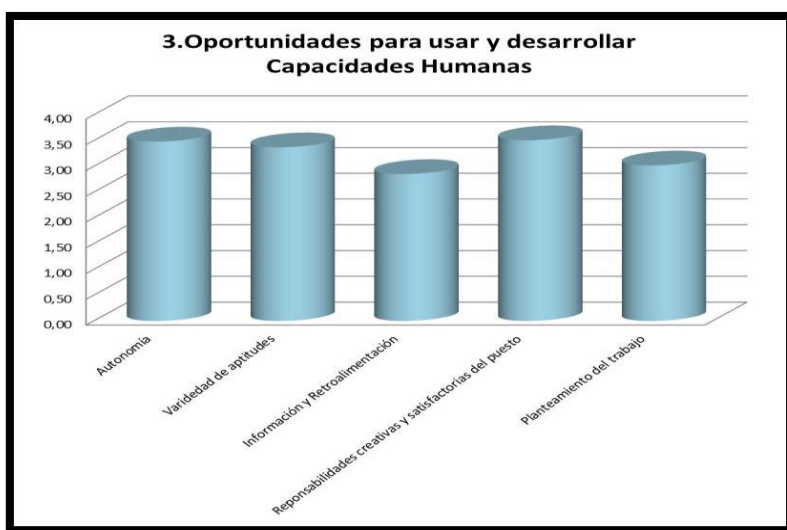


Gráfico 3

Oportunidades para usar desarrollar las capacidades humanas se encuentra en un nivel medio de CVL, de acuerdo a sus sub-dimensiones el puntaje más bajo son y Retroalimentación y Planteamiento del trabajo e Información como indica García (2007) citado en el marco teórico de la dimensión es necesario que las jefaturas ayuden a sus subordinados a mejorar a través de la retroalimentación puesto que el empleado requiere saber sus puntos débiles para poder mejorar y esto genera responsabilidad y confianza.

Progreso continuo y estabilidad en el trabajo



Gráfico 4

De acuerdo los resultados se puede comprobar que la Estabilidad y el Nivel de desarrollo y Aprendizaje constan en un nivel medio de CVL no obstante, la Oportunidad de progreso y

ascensos rápidos se encuentra en un nivel bajo. En este caso se hace notorio lo que indica Chiavenato (2000) en el marco teórico de la dimensión donde afirma que los cargos deben adaptarse a al crecimiento de la empresa se deberá lograr un enriquecimiento de los cargos y de esta manera se irá desarrollando el crecimiento del colaborador, de esta manera mejora la relación de las personas con la empresa y se motivará al tener nuevas oportunidades e ir mejorando la CVL.

Integración social en el trabajo



Gráfico 5

Integración Social en el trabajo presenta un nivel medio sin embargo es uno de las dimensiones que tiene un mejor puntaje en comparación con el resto. Cabe resaltar que la comunicación abierta entre los trabajadores se encuentra en un nivel alto, podríamos asumir que la comunicación que hay entre colaboradores se puede deber al horario de trabajo puesto que al pasar 14 días seguidos, todo el día, con una persona la relación de compañerismo que se experimenta es distinta y más estrecha. En este caso podemos observar de acuerdo a Sánchez (2013) que las gerencias si se preocupan por proporcionar información pública, lo cual al parecer está influenciando en el mejoramiento del nivel de CVL en los colaboradores.

Balance entre trabajo y vida privada

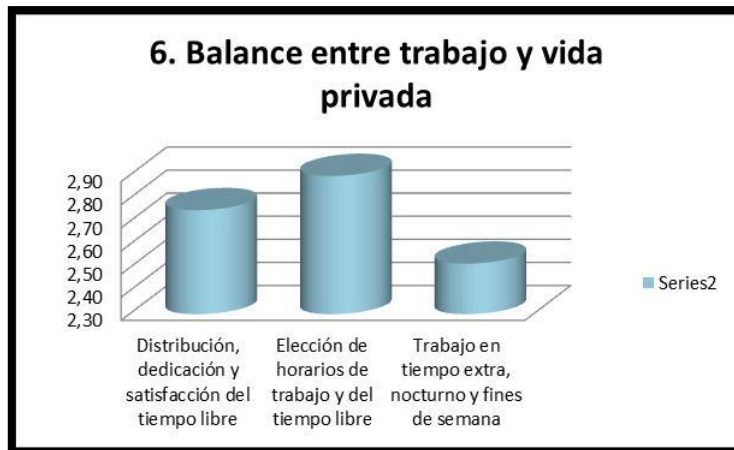


Gráfico 6

El Balance entre trabajo y vida privada se encuentran un nivel bajo de CVL, todas las subdimensiones constan con un nivel bajo como la distribución, dedicación y elección del tiempo libre así como trabajo en tiempo extra y fines de semana. De acuerdo al siguiente puntaje es inevitable buscar la conciliación entre trabajo y vida privada de los colaboradores, Madriz y Rodríguez (2010) explican en el marco teórico de la dimensión en el cual la conciliación se facilita cuando puede desarrollar buenas relaciones familiares al igual que un buen desarrollo profesional en el trabajo. Es importante reflexionar que las dificultades para conjugar la vida familiar y laboral tienen consecuencias como problemas de estrés, depresión, ansiedad, etc. Adicional podemos observar que solo el 11% de la población Ecuatoriana realiza deporte según el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 es por este motivo que se deben promover actividades de esparcimiento y deportivas dentro de la organización.

Significado social de la actividad y vida laboral



Gráfico 7

La dimensión significado social de la actividad y vida laboral se encuentra en un nivel medio de CVL, de acuerdo a los resultados la sub-dimensión de Actividades medioambientales responsables tiene el puntaje más bajo, esto puede ser porque las actividades hidrocarbúferas tiene una incidencia en contra del ecosistema, como desarrolla Bravo (2007):

Todas las fases de la actividad petrolera impactan en el medio ambiente y a la biodiversidad. Las dos principales causas de afectación son: contaminación y Deforestación.

Los contaminantes pueden ser de distinta naturaleza: a) química, entre los que se incluye el propio petróleo crudo y sus componentes, que ingresan al ambiente a través de las distintas prácticas operacionales, los químicos que se usa para facilitar la extracción petrolera, los compuestos asociados al crudo, etc. b) sonora por las detonaciones que tienen lugar en la prospección sísmica y por el funcionamiento de la maquinaria petrolera lumínica generada en la quema de gas (p. 2)

Nivel de CVL por Dimensiones, Subdimensiones y Preguntas

Dimensión/ Subdimensión	N° Preguntas	Preguntas	Total Pregunta	Total Subdimensión
1. Nivel de Remuneración			Total Dimensión	2.51
Compensación justa, suficiente y satisfactoria	1-4-38	1. Piensa que los beneficios que recibe en la empresa (incluye sueldos y beneficios) representan una contraprestación justa y suficiente para el sustento de usted y su familia	3,06	2,83
		4. Siento que percibo una porción justa de las ganancias que produce esta organización	2,41	
		38. Me siento satisfecho con el sueldo o salario que recibo en la empresa donde trabajo	3,02	
Compensación basada en rendimiento	2-3-5	2. Las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo y las funciones que realiza en la empresa justifican el sueldo y salario que recibe	3,11	2,63
		3. El aumento de sueldos y salarios que reciben los empleados y obreros de la empresa donde labora depende de lo que bien que realizan su trabajo	2,31	
		5. Los empleados de mayor rendimiento reciben una paga superior a los de rendimiento medio o bajo	2,46	
Compensación equitativa y competitiva	6-40	6. La remuneración que recibo está en sintonía con los salarios del mercado para el tipo de trabajo que desempeño	2,80	2,08

		40. Me siento satisfecho con la distribución de los sueldos y salarios en la empresa donde trabajo, considerando los sueldos que reciben sus compañeros y comparándolos con los que percibe	3,44	
2. Condiciones de Seguridad y Bienestar en el trabajo			Total Dimensión	3,74
Entorno físico, biológico, químico, ergonómico, seguro y agradable para trabajar	7-9-10-11-39- 41	7. Este es un lugar físicamente seguro para trabajar	3,85	3,68
		9. Considero que las características de las condiciones físicas en las cuales desempeño mi trabajo no tienen nada que ver con los problemas de salud que pudiera presentar en mi vida	2,87	
		10. Nuestras instalaciones contribuyen a lograr un buen ambiente laboral	3,67	
		11. Este es un lugar agradable para trabajar	3,96	
		39. Estoy satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene en mi puesto de trabajo	3,72	
		41. Me siento satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene en mi puesto de trabajo	3,98	
Aspectos y Riesgos Psicosociales	8	8. Desde el punto de vista psicológico y emocional, este es un lugar saludable para trabajar	3,54	3,54
Programas de prevención y adiestramiento	52	52. Esta empresa realiza programas de salud ocupacional relacionados con la prevención de los riesgos potenciales a los que están expuestos los trabajadores de la misma, como por ejemplo: riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole	4,00	4,00
3. Oportunidades para usar y desarrollar Capacidades Humanas			Total Dimensión	3,25

Autonomía	12	12. Puedo trabajar con independencia y poner en prácticas mis ideas	3,48	3,48
Variedad de aptitudes	14	14. Mi trabajo es lo menos monótono y estresante posible	3,37	3,37
Información y Retroalimentación	16- 17-53	16. La gerencia nos mantiene informado de asuntos y cambios importantes	3,17	2,85
		17. Los dueños de la empresa, los gerentes o directivos suministran información que permite a los empleados y trabajadores presentar críticas y sugerencias que son tomadas en cuenta la mayoría de las veces, para la toma de decisiones	2,56	
		53. La gerencia me brinda retroalimentación sobre el desempeño que necesito para cumplir mi trabajo	2,83	
Responsabilidades creativas y satisfactorias del puesto	13-15- 42-43	13. Considera que su trabajo llena sus aspiraciones y expectativas, tomando en cuenta su carrera o profesión	3,30	3,51
		15. Considera usted que su trabajo le plantea retos atractivos e interesantes que le permiten desarrollar su creatividad	3,50	
		42. Estoy satisfecho con las responsabilidades que me han asignado en mi cargo y los logros que se obtienen de las funciones que realizo	3,98	
		43. Estoy satisfecho con el nivel de dificultad que representa mi trabajo	3,74	
Planteamiento del trabajo	51	51. En su trabajo puede elegir o modificar el método y ritmo de trabajo	3,02	3,02
4. Progreso continuo y estabilidad en el trabajo			Total Dimensión	3,08
Nivel desarrollo y aprendizaje	20-45-54	20. Considera que en su empresa existe un ambiente que le estimula para mejorar su trabajo	3,33	3,09

		45. Me siento satisfecho con las oportunidades que me ofrece la empresa donde trabajo para participar en programas de mejoramiento de Recursos Humanos	2,87	
		54. Me ofrecen oportunidades de capacitación o desarrollo para poder crecer profesionalmente	3,07	
Oportunidad progreso y ascensos rápidos	18-19-44	18. Si continúo estudiando y formándome puedo aspirar a un ascenso	3,30	2,97
		19. En general, se otorgan promociones a quienes más lo merecen	2,78	
		44. Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso	2,83	
Estabilidad	21-22-23	21. Mi empleo es estable actualmente	3,72	3,19
		22. Planeo trabajar aquí hasta que me jubile	2,87	
		23. Creo que la gerencia despediría a empleados solamente como última medida	2,98	
5. Integración Social en el trabajo			Total Dimensión	3,92
Compañerismo	26-55-56	26. Siento que hay buenas relaciones de amistad en el lugar de trabajo	4,02	3,88
		55. Se puede contar con la colaboración de los demás	4,06	
		56. Aquí las personas se preocupan unos por otros	3,57	
Espíritu de Equipo	27-28-29	27. Realmente formo parte de un equipo de trabajo	3,98	3,87
		28. Aquí nos sentimos como en familia o en equipo	3,76	
		29. Las personas colaboran para garantizar el éxito de los equipos de trabajo	3,87	
Comunicación abierta entre los trabajadores	24-25	24. Los contactos sociales en esta empresa u organización son amplios y sin ninguna restricción	3,31	4,00
		25. Los gerentes son accesibles y es fácil hablar con ellos	4,69	

6. Balance entre trabajo y vida privada			Total Dimensión	2,72
Distribución, dedicación y satisfacción del tiempo libre	46-58	46. Estoy satisfecho del tiempo libre que dispongo	3,83	2,75
		58. En su trabajo, puede tomarse un día libre sin perder retribución, ni tener que pedir vacaciones o baja por enfermedad, ni tener que recuperarlo	1,67	
Elección de horarios de trabajo y del tiempo libre	30-57	30. Aquí se incentiva a las personas para equilibrar la vida laboral con la vida personal	3,06	2,90
		57. La gerencia me permite trabajar con horarios flexibles, para ayudarme a satisfacer mis necesidades personales	2,74	
Trabajo en tiempo extra, nocturno y fines de semana	47-48-49-50	47. Trabajo en horario nocturno, aunque sea alguna vez durante las últimas cuatro semanas	2,70	2,52
		48. Suelo prolongar habitualmente mi jornada laboral trabajando más tiempo del que me corresponde	2,54	
		49. Aquí se trabaja los domingos y/o días feriados	1,28	
		50. Suelo ocuparme en mi domicilio particular de asuntos relativos a mi trabajo	3,56	
7. Significado social de la actividad y vida laboral			Total Dimensión	3,79
Actividades socialmente responsables	31-33-35-37	31. En este momento, el desarrollo de acciones ligadas con la Responsabilidad Social Empresarial es una prioridad en la empresa para la cual usted trabaja	3,87	3,88
		33. En el ámbito empresarial de su empresa, existe información suficiente relativa a la Responsabilidad Social Empresarial	3,78	

		35. Los esfuerzo desarrollados hasta el momento por su empresa para desarrollar las actividades de Responsabilidad Social Empresarial entre su comunidad son adecuados	3,70	
		37. Su organización es un ente socialmente responsable en lo que concierne a las obligaciones legales existentes en su país (Seguridad social, salario mínimo, pago de impuestos, legislación laboral, normas medioambientales y protección al consumidor)	4,19	
Significado social de la actividad del empleado	34-36	34. En su trabajo puedo ayudar a la gente	3,69	3,96
		36. Su trabajo es útil a la sociedad	4,24	
Actividades medioambientales responsables	32-59	32. El compromiso social y medioambiental de su empresa es suficiente en la actualidad	3,96	3,53
		59. Su empresa realiza algún tipo de actividad deportiva y /o cultural, educativa, salud bienestar, formativas y o ambientales durante el año 2014 con o en la comunidad inmediata. (No incluye las actividades en apoyo a sus propios empleados)	3,09	

Tabla 10

Anexo 6

Formato E (Petroamazonas EP)



FORMATO E REGISTRO DE ASISTENCIA

(REUNIONES, CHARLAS, CAPACITACIONES O PRÁCTICAS DE ENTRENAMIENTO)

AREA	PERSONAL DE:	REALIZADO EN:	
<input type="checkbox"/> Salud Ocupacional <input type="checkbox"/> Seguridad Industrial <input type="checkbox"/> Ambiente <input type="checkbox"/> Otro _____	<input type="checkbox"/> Petroamazonas Departamento: _____ <input type="checkbox"/> Contratistas/Otros: _____	<input type="checkbox"/> Quito <input type="checkbox"/> Indillana (Indillana, Limoncocha, Yanaquincha, Paka, SRF, Lago Agrio) <input checked="" type="checkbox"/> Edén <input type="checkbox"/> Otro _____	
TEMA:			
ASPECTOS TRATADOS:			
Duración (horas):	Horas Hombre (duración x asistentes):	Fecha (dd/mm/aaaa):	
NOMBRE Y APELLIDO	FIRMA	CÉDULA DE IDENTIDAD O PASAPORTE	COMPAÑÍA / DEPARTAMENTO
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
INSTRUCTOR		REPRESENTANTE DEPARTAMENTAL	
Nombre: _____		Nombre: _____	
Firma: _____		Firma: _____	