



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

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo: **PABLO ANDRÉS PATIÑO ANASI**, CC. 172592518-2, autor del trabajo de graduación intitulado: **“CALIDAD DE VIDA LABORAL: Influencia de los turnos rotativos en el equilibrio entre trabajo-vida familiar y la planificación del tiempo libre de los operarios de planta de la empresa ENDESA de la ciudad de Quito, en el primer semestre del año 2015”**, previo a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGO 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, septiembre 2015

PABLO ANDRÉS PATIÑO ANASI

CC. 172592518-2

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

“CALIDAD DE VIDA LABORAL: INFLUENCIA DE LOS TURNOS
ROTATIVOS EN EL EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO - VIDA FAMILIAR Y
LA PLANIFICACIÓN DEL TIEMPO LIBRE DE LOS OPERARIOS DE
PLANTA DE LA EMPRESA ENDESA DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL
PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2015”

PABLO ANDRÉS PATIÑO ANASI

DIRECTOR: KARINA ALEXANDRA SILVA JARAMILLO

QUITO, 2015

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, Manuel, Ángela, Lucía y Karla por su apoyo en estos años de estudio; por preguntar por mis deberes, exámenes, lecturas... aunque muchas veces sin saber muy bien de lo que se trataba, pero la simple pregunta ya era un apoyo. A Karla por apoyarme en los dos últimos semestres de la carrera que fueron los más complejos para mí, en los cuales dormía muy poco y tenía muchas responsabilidades, pero con su apoyo logré salir adelante.

De igual manera un agradecimiento especial a mi directora de disertación Karina Silva por su ayuda en el proceso de elaboración de esta investigación, siempre de una manera muy profesional y técnica, pero con calidez.

A Enchapes Decorativos S.A, al Departamento de Recursos Humanos liderado por el Psicólogo Marco Valverde, y en especial a Tatiana López por su ayuda en la logística para la fase de campo de esta investigación y todo tipo de información que necesité.

Finalmente un agradecimiento a Nathy Plaza por su ayuda en una de las etapas de la fase de campo de esta investigación. Y a todos quienes de una u otra manera estuvieron pendientes de mí en estos años de universidad.

Gracias a Dios...

TABLA DE CONTENIDOS

Contenido

AGRADECIMIENTOS	i
TABLA DE CONTENIDOS	ii
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
RESUMEN EJECUTIVO	viii
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPÍTULO I: ASPECTOS PRELIMINARES E INTRODUCTORIOS	1
1.1. Tema	1
1.2. Descripción de la empresa.....	1
1.2.1. Datos de la empresa.....	1
1.2.2. Misión.....	1
1.2.3. Visión	2
1.2.4. Historia	2
1.3. Diagnóstico – Árbol de problemas	4
1.4. Planteamiento del problema	5
1.5. Justificación.....	6
1.6. Objetivos.....	7
1.7. Hipótesis	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Sistemas de producción	8
2.2. Producción en línea	9
2.3. Trabajo.....	11
2.3.1. Trabajo por turnos	12
2.3.2. Turnos rotativos de trabajo.....	13
2.4. Salud Ocupacional.....	14
2.5. Psicología de la Salud Ocupacional.....	15
2.6. Familia, trabajo, vida social – personal	17

2.6.1. Familia	17
2.6.2. Conflicto trabajo – familia.....	19
2.6.3. Conflicto trabajo – vida social – personal.	23
2.7. Calidad de vida laboral	24
2.7.1. Conceptos, desarrollo y función de la CVL	24
2.7.2. CVL y la vida social – personal y familiar.....	28
2.7.1. Satisfactores personales.....	29
2.8. Iniciativas del gobierno ecuatoriano para velar por la calidad de vida laboral	30
2.8.1. Plan nacional del buen vivir 2013 – 2017	31
2.8.2. Objetivo 9: Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.....	32
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	34
3.1. Modalidad y tipos de investigación	34
3.1.1. Modalidad de la investigación.....	34
3.1.2. Tipos de investigación	34
3.2. Metodología:.....	35
3.3. Técnicas e Instrumentos	36
3.4. Población	37
3.5. Procesamiento de Datos.....	38
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS	39
4.1. Datos demográficos de los trabajadores de ENDESA en el primer semestre de 2015. .	39
4.1.1. Género	39
4.1.2. Edad	41
4.1.3. Estudios realizados	43
4.1.4. Estado civil con relación a hijos	47
4.1.5. Hijos con relación a actividad económica de la pareja.....	49
4.1.6. Turnos de trabajo	51
4.2. CVT – GOHISALO.....	53

4.2.1. Hoja de calificación trabajadores de planta de ENDESA en el primer semestre 2015.....	53
4.2.1.1. Soporte institucional para el trabajo	55
4.2.1.2. Seguridad en el trabajo	55
4.2.1.3. Integración al puesto de trabajo.....	56
4.2.1.4. Satisfacción por el trabajo	56
4.2.1.5. Bienestar logrado a través del trabajo.....	57
4.2.1.6. Desarrollo personal.....	57
4.2.1.7. Administración del tiempo libre	58
4.3. Matriz de subdimensiones e indicadores que intervienen en la influencia de los turnos rotativos en el equilibrio entre trabajo - vida familiar y la planificación del tiempo libre de los trabajadores de planta de ENDESA en el primer semestre 2015.....	59
4.3.1. Variables que intervienen en la influencia de los turnos rotativos en el equilibrio entre trabajo - vida familiar y la planificación del tiempo libre de los trabajadores de planta de ENDESA en el primer semestre 2015	60
4.3.2. Turnos de trabajo en relación al cumplimiento de actividades programadas.....	60
4.3.3. Turnos de trabajo en relación a la oportunidad de convivir con la familia.	61
4.3.4. Turnos de trabajo en relación con la ejecución de actividades domésticas.....	63
4.3.5. Turnos de trabajo en relación a la participación de cuidados familiares.....	64
4.3.6. Satisfactores personales.....	66
4.4. Prueba Chi ²	68
4.4.1. Prueba Chi ² turnos rotativos de trabajo – convivir con mi familia (equilibrio entre trabajo - vida familiar).....	69
4.4.2. Prueba Chi ² Turnos rotativos de trabajo – cumplimiento de las actividades planificadas para fuera del horario de trabajo (planificación del tiempo libre).	71
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
6.1. Conclusiones.....	73
6.2. Recomendaciones	76
BIBLIOGRAFÍA	78

ANEXOS.....	81
Anexo 1 Autorización para la utilización del instrumento CVT – GOHISALO por parte de la Dra. Raquel González.....	81
Anexo 2 Modificación de preguntas del instrumento CVT – GOHISALO	82
Anexo 3 Datos demográficos más Instrumento CVT – GOHISALO final.....	83
Anexo 4 Muestra del cronograma utilizado para la aplicación del instrumento CVT – GOHISALO.....	88
Anexo 5 Presentación en Microsoft Power Point para la aplicación del Instrumento CVT – GOHISALO.....	89
Anexo 6 subdimensiones e indicadores que intervienen en la influencia de los turnos rotativos en el equilibrio entre trabajo - vida familiar y la planificación del tiempo libre de los trabajadores de planta de ENDESA en el primer semestre 2015.....	92
6.1. Forma de contratación en relación al cumplimiento de actividades planificadas para fuera del horario de trabajo.....	92
6.2. Forma de contratación en relación a la oportunidad de convivir con la familia.	93
6.3 Forma de contratación en relación con la ejecución de actividades domésticas.	94
6.4. Forma de contratación en relación a la participación de cuidados familiares.	95
6.5. Duración de la jornada en relación al cumplimiento de actividades planificadas para fuera del horario de trabajo.....	96
6.6. Duración de la jornada en relación a la oportunidad de convivir con la familia.	97
6.7. Duración de la jornada en relación con la ejecución de actividades domésticas.	98
6.8. Duración de la jornada en relación a la participación de cuidados familiares.	99
6.9. Cantidad de trabajo en relación al cumplimiento de actividades planificadas para fuera del horario de trabajo.....	100
6.10. Cantidad de trabajo en relación a la oportunidad de convivir con la familia.	101
6.11. Cantidad de trabajo en relación con la ejecución de actividades domésticas.....	102
6.12. Cantidad de trabajo en relación a la participación de cuidados familiares.....	103

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución por género.....	39
Tabla 2 Distribución por edad	41
Tabla 3 Distribución por escolaridad.....	43
Tabla 4 Edad con relación a la escolaridad	45
Tabla 5 Estado civil con relación a hijos	47
Tabla 6 Hijos con relación a actividad económica de la pareja.....	49
Tabla 7 Turnos de trabajo.....	51
Tabla 8 Puntuación CVT – GOHISALO modificada.....	53
Tabla 9 Matriz de subdimensiones e indicadores que intervienen en la influencia de los turnos rotativos en el equilibrio entre trabajo - vida familiar y la planificación del tiempo libre de los trabajadores de planta de ENDESA en el primer semestre 2015	59
Tabla 10 Turnos de trabajo en relación al cumplimiento de actividades programadas.....	60
Tabla 11 Turnos de trabajo asignados en relación a la oportunidad de convivir con la familia.	61
Tabla 12 Turnos de trabajo en relación con la ejecución de actividades domésticas.....	63
Tabla 13 Turnos de trabajo en relación a la participación de cuidados familiares.....	64
Tabla 14 Satisfactores personales.....	66
Tabla 15 Tabla de contingencia 3Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro * 56Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	69
Tabla 16 Pruebas de Chi-cuadrado turnos rotativos de trabajo – vida familiar	70
Tabla 17 Tabla de contingencia 3Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro * 55Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando	71
Tabla 18 Turnos rotativos de trabajo – cumplimiento de las actividades planificadas para fuera del horario de trabajo.....	72

Índice de figuras

Figura 1 Evolución de la calidad de vida laboral	25
Figura 2 Trabajadores satisfechos con su trabajo (2007 – 2012)	33
Figura 3 Ocupación de trabajo de más de 40 horas semanales (2007 – 2012).....	33
Figura 4 Distribución por género.....	40
Figura 5 Distribución por edad.....	42
Figura 6 Distribución por escolaridad	44
Figura 7 Edad en relación con escolaridad.....	46
Figura 8 Estado civil con relación a hijos.....	48
Figura 9 Hijos con relación a actividad económica de la pareja	50
Figura 10 Turnos de trabajo.....	52
Figura 11 Hoja de calificación CVT – GOHISALO modificada	54
Figura 12 Satisfactores personales	67

RESUMEN EJECUTIVO

El conflicto trabajo – familia y trabajo – vida social y personal no es nuevo en el ámbito de recursos humanos, y más aún cuando el trabajo es bajo la modalidad de turnos y turnos rotativos, con la diferencia que en tiempos actuales ha sido más visibilizada y trabajada esta situación que se encuentra dentro de la calidad de vida laboral, que de igual manera va tomando más protagonismo por los beneficios que trae para el trabajador y para la empresa; pues trabajadores satisfechos producen más y mejor.

El objetivo general fue valorar el impacto de los turnos rotativos en el equilibrio entre trabajo-vida familiar y la planificación del tiempo libre de los operarios de planta de la empresa ENDESA de la ciudad de Quito, en el primer semestre del año 2015. Para ello se utilizó el instrumento CVT – GOHISALO, el cual fue aplicado al personal de operarios de planta de ENDESA del 16 de marzo al 02 de abril de 2015. El instrumento se aplicó a 304 trabajadores, pero se procesaron 295 hojas de respuesta, esto por razones técnicas explicadas en el capítulo de metodología; los datos fueron procesados utilizando el IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) y Microsoft Excel. La correlación de resultados se la realizó por la aplicación del Chi cuadrado X^2 .

Los resultados fueron analizados cualitativa y cuantitativamente, haciendo especial énfasis en la dimensión de administración del tiempo libre, la cual aporta los datos necesarios para llevar a concreción los objetivos de esta investigación, así como también se relacionaron preguntas y datos demográficos con el mismo fin.

Finalmente se llegó a la conclusión que la calidad de vida laboral objetiva es percibida con mayor satisfacción que la calidad de vida laboral subjetiva. La influencia de los turnos rotativos de trabajo en el equilibrio entre trabajo - vida familiar y planificación del tiempo libre fue valorada como medianamente satisfactoria pues el grupo se encuentra dentro del promedio en la dimensión de administración del tiempo libre.

INTRODUCCIÓN

Desde la antigüedad el trabajo ha sido una de las principales actividades a través de la cual el ser humano logra bienestar en su existencia, por generar recursos para su subsistencia, contribuir al desarrollo de la sociedad en la que vive, compartir con sus semejantes y de autorrealización. De esta manera, así como ha ido evolucionando el trabajo, también lo han hecho las formas de trabajar, o viceversa, pues el trabajo y la formas de trabajar forman un equipo que va en pro de la evolución de la humanidad. Como en todo proceso de cambio y evolución existe conflicto, el trabajo no es la excepción y éste ha tenido diferentes situaciones de conflicto a través del tiempo

El trabajo ha pasado por varios cambios, pero ninguna de las formas de trabajo ha desaparecido en su totalidad porque son necesarias para la subsistencia de las sociedades; de esta manera en la historia de la humanidad ha existido, de manera global, la agricultura y ganadería, la manufactura y los servicios. Todas estas áreas de trabajo han sufrido cambios en la forma de trabajar a través de la introducción de nuevas tecnologías, herramientas, migración, cambios políticos y económicos, necesidades del cliente, entre otros; por lo cual el ser humano también ha tenido que cambiar y adaptarse a estos cambios.

A partir de la revolución industrial hubo muchos cambios, lo cual incluye al trabajo y sus diferentes formas, el área de manufactura necesitaba ser de tipo industrial y continua para poder solventar las necesidades de los clientes; por lo cual la plazas de trabajo se incrementaron de manera excepcional, pero las condiciones de trabajo no iban a la par; lo importante para el momento era producir sin importar el cómo. Años después, en los tiempos actuales, han mejorado las condiciones laborales gracias a la lucha de los mismos trabajadores, algunos empleadores y teóricos de varias ciencias que se han preocupado del bienestar y la calidad de vida del motor de toda empresa: el ser humano.

La mayoría de empresas de tipo industrial tienen un trabajo continuo que muy pocas veces se detiene, por lo cual es necesario que dispongan de un sistema que mantenga a la empresa en funcionamiento el mayor tiempo posible; para ello los trabajadores deben laborar en diferentes modalidades las 24 horas del día y los 365 días del año. Esta actividad continua genera varias fuentes de trabajo, pero también exige más esfuerzo de la persona pues el personal no trabaja solo en una jornada diurna, lo que puede generar conflictos de tipo fisiológico y psicosocial.

Trabajar por turnos es una modalidad laboral que ayuda a que la producción no se detenga, pero esto ha generado situaciones de tipo fisiológico a los trabajadores que laboran en esta modalidad, como trastornos alimenticios y de sueño, pero el trabajo por turnos va más allá de las afecciones médicas; también genera situaciones de conflicto en la vida social y familiar del trabajador porque éste tiene que acudir a su sitio de labores en diferentes espacios de tiempo en el día y en la noche, que le impiden realizar ciertas actividades que le generen bienestar y aporten a mejorar su calidad de vida. Bajo esta premisa y por experiencia personal del investigador surge el tema de la presente disertación.

Ante este contexto, la presente investigación se enfocó en el conflicto que se genera entre el equilibrio entre trabajo - vida familiar y la planificación del tiempo libre, pues no sólo afecta a la persona que trabaja, también afecta a quienes lo rodean, pues tienen que adaptarse al ritmo de vida de quien labora. Es así que la problemática que se trató en esta investigación es ¿Cómo influyen los turnos rotativos en la vida social y familiar de los operarios de planta de la empresa ENDESA de la ciudad de Quito, en el primer semestre del año 2015?

Conociendo lo anterior, el objetivo principal de esta disertación fue valorar el impacto de los turnos rotativos en el equilibrio entre trabajo - vida familiar y la planificación del tiempo libre de los operarios de planta de la empresa ENDESA de la ciudad de Quito, en el primer semestre del año 2015. Para lograr cumplir con el objetivo planteado, la investigación se la realizó bajo el enfoque cualitativo y cuantitativo. Cabe recalcar que también se utilizó el instrumento CVT – GOHISALO.

El primer capítulo denominado Aspectos preliminares e introductorios contextualiza la investigación con información relevante de las guías de investigación que van desde el tema hasta la hipótesis, con el fin de mostrar el camino que se seguirá a través de los demás capítulos; entendiendo de mejor manera el problema, los objetivos y el lugar en donde se dio la investigación. El capítulo dos, denominado Marco teórico, está conformado por información bibliográfica que sustenta la investigación. Incluye temas de producción, trabajo, familia, calidad de vida laboral, salud ocupacional, psicología de la salud ocupacional y el plan nacional del buen vivir 2013 – 2017.

El tercer capítulo, denominado marco metodológico, muestra las fases técnicas y metodológicas que se utilizaron para el desarrollo de la investigación, la recolección de datos se lo hizo por medio de la aplicación del instrumento CVT – GOHISALO más una sección de datos demográficos elaborado por el autor de la investigación a los operarios de planta de ENDESA en el periodo del 16 de marzo al 02 de abril de 2015 y el procesamiento de los mismos se lo realizó a través del software *IBM SPSS Statistics*, *Microsoft Excel* y el manual de calificación del instrumento CVT - GOHISALO. El cuarto capítulo, denominado Análisis de resultados, expone a través de interpretaciones cuantitativas y cualitativas la fase de campo de la investigación a partir de la aplicación del instrumento CVT – GOHISALO. Finalmente el quinto capítulo, denominado conclusiones y recomendaciones muestra lo alcanzado en la investigación y se plantean iniciativas en base a los resultados obtenidos.

Se espera que la lectura y el análisis del presente trabajo aporte al conocimiento general de los lectores en el campo de la gestión del talento humano y motive nuevas investigaciones que amplíen lo ya trabajado hasta el momento en este campo de vital importancia para el trabajador y el empleador.

CAPÍTULO I: ASPECTOS PRELIMINARES E INTRODUCTORIOS

1.1. Tema

Calidad de vida laboral: Influencia de los turnos rotativos en el equilibrio entre trabajo - vida familiar y la planificación del tiempo libre de los operarios de planta de la empresa ENDESA de la ciudad de Quito, en el primer semestre del año 2015.

1.2. Descripción de la empresa

1.2.1. Datos de la empresa

Nombre: Enchapes Decorativos S.A. - ENDESA

Actividad: Producción de tableros contrachapados de madera, alistados, chapas decorativas y productos afines.

Ubicación: Av. Morán Valverde Oe – 1 – 63 y Av. Pedro Vicente Maldonado.

Características: ENDESA es una empresa de tipo industrial cuyo giro de negocio está en el sector maderero, fabricando productos contrachapados desde 1976, su producción se comercializa dentro y fuera del país; cuenta con una planta industrial en la ciudad de Quito, en la cual la mayoría de sus colaboradores son trabajadores de planta, los cuales trabajan en turnos rotativos.

1.2.2. Misión

ENDESA-BOTROSA, son industrias forestales ecuatorianas, constituidas con la finalidad de producir tableros contrachapados de madera, alistados, chapas decorativas y productos afines que cumplan exigentes normas de calidad, con mayor valor agregado, para el mercado nacional e internacional.

El objetivo principal de ENDESA Y BOTROSA es mantenerse como líderes en su ramo, mediante el constante desarrollo de su recurso humano y el uso de las mejores tecnologías disponibles para sus operaciones y el cuidado del medio ambiente, con una permanente preocupación por incrementar el recurso forestal del país, mediante programas de manejo forestal sustentable del bosque nativo y plantaciones.

ENDESA-BOTROSA ofrece a sus accionistas, un continuo retorno por sus inversiones; a sus trabajadores una retribución justa así como un ambiente de trabajo seguro, agradable y motivante. Se compromete a mantener excelentes relaciones con sus proveedores, y otras partes interesadas, así como cumplir con el marco legal nacional vigente, con los tratados internacionales de los que el país es signatario y pos Principios y Criterios del FSC™. (ENDESA – BOTROSA, s.f.)

1.2.3. Visión

“Consolidar un patrimonio forestal importante de bosque nativo y plantaciones forestales, que permitan el abastecimiento permanente a nuestra industria, cuidando el entorno socio ambiental” (ENDESA – BOTROSA, s.f.)

1.2.4. Historia

Enchapes Decorativos S.A empieza su formación en los años setenta, debido a que en esa época el Ecuador atravesaba un “crecimiento importante de construcción urbana que reflejó un desabastecimiento de tableros de madera. Ante esta necesidad se crea en 1975, Enchapes Decorativos S.A. ENDESA” (ENDESA – BOTROSA, s.f.), dedicada a la producción de tableros contrachapados y chapas decorativas.

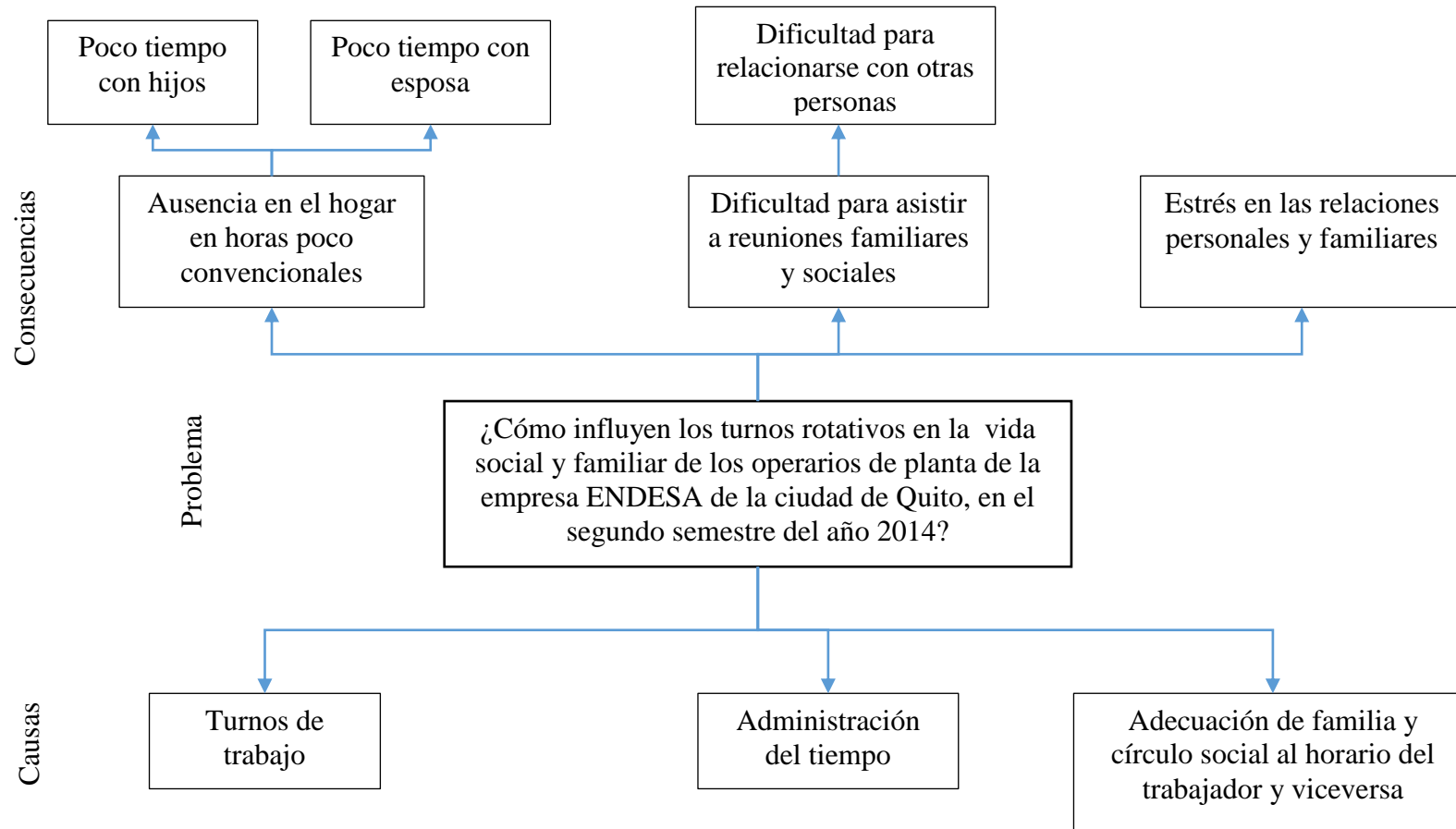
Una vez iniciadas las operaciones, el déficit que existía en el mercado local poco a poco fue mejorando y “los excedentes fueron exportados a través de los beneficios del Pacto Andino conformado por Venezuela, Colombia, Perú, Bolivia y Ecuador” (ENDESA – BOTROSA, s.f.). Por la calidad de los productos, ENDESA fue bien acogida en estos mercados, principalmente en Venezuela, hasta 1982 año en el cual se termina el Pacto Andino, por cual ENDESA tuvo que buscar nuevos mercados (ENDESA – BOTROSA, s.f.)

La empresa de manera permanente busca trabajar bajo un esquema de “manejo adecuado de bosques y la silvicultura sustentable” (ENDESA – BOTROSA, s.f.) por lo cual

Dentro de la gestión y visión a largo plazo que tienen las empresas, uno de sus principales objetivos ha sido desde 1978, la formación de plantaciones forestales que reduzcan la presión de los bosques nativos. Para esto, desde 1990 se adoptaron los conceptos del manejo forestal sustentable para bosques nativos y plantaciones. El manejo adecuado a nivel técnico, social y económico ha permitido que hoy las empresas cuenten con miles de hectáreas reforestadas y de bosque nativo que cuentan con la certificación FSC™ desde hace 8 años. (ENDESA – BOTROSA, s.f.)

En la actualidad la empresa genera “alrededor de 2000 puestos de trabajo en Endesa, Botrosa y sus filiales, donde ecuatorianos y ecuatorianas laboran bajo los más altos estándares en el cumplimiento de las leyes laborales así como en un ambiente estable, bien remunerado y agradable” (ENDESA – BOTROSA, s.f.). A través de esta filosofía de trabajo ENDESA ha conseguido “exportar al mercado europeo, japonés y norteamericano. Desde entonces, la producción de Endesa ha estado dirigida a abastecer plenamente el mercado ecuatoriano conjuntamente con las otras empresas existentes en el país. (ENDESA – BOTROSA, s.f.)

1.3. Diagnóstico – Árbol de problemas



1.4. Planteamiento del problema

La presente investigación se centró en estudiar la influencia que tienen los turnos rotativos sobre el equilibrio entre trabajo - vida familiar y la planificación del tiempo libre de los operarios de planta de la empresa ENDESA.

Los aspectos secundarios que se abordaron fueron los siguientes: La percepción que tienen los trabajadores con respecto al impacto que tienen en sus vidas los turnos rotativos de trabajo, dependiendo de las variables demográficas de edad, género, estado civil; así como también las variables de desarrollo profesional y crecimiento personal.

No se tomaron en cuenta estos elementos en el presente estudio: el Burnout, los trastornos alimenticios, la remuneración por horario nocturno.

Por lo tanto, el problema de investigación propuesto fue:

¿Cómo influyen los turnos rotativos en la vida familiar y la planificación del tiempo libre de los operarios de planta de la empresa ENDESA de la ciudad de Quito, en el primer semestre del año 2015?

Las preguntas directrices que se consideraron fueron las siguientes:

¿Qué son los sistemas de producción?

¿Definición y utilidad de los turnos rotativos en la productividad?

¿Cuál es el papel de la Salud Ocupacional en las organizaciones?

¿Qué es la Calidad de Vida Laboral?

¿Qué es el conflicto trabajo - familia?

¿Qué papel cumple el trabajo, la familia y la vida social en la vida de una persona?

Con todos estos lineamientos se inició el proceso investigativo; siendo esta la guía que direccionó la investigación para y no desviar los esfuerzos y recursos a temas que no aportarían al objetivo de este trabajo.

1.5. Justificación

Se volvió necesario realizar esta investigación por cuanto las investigaciones de los efectos que generan los turnos rotativos de trabajo en las personas que laboran bajo esta modalidad se han enfocado en los efectos sobre la salud y el bienestar físico del trabajador y poco en los efectos sociales y psicosociales que el trabajo por turnos puede generar en la vida social y familiar de estas personas; es decir en la calidad de vida laboral, la cual “ representa el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de su actividad en la organización” (Chiavenato, 2011. p.p. 289). Sabiendo que el trabajo es una actividad en la cual las personas invierten la mayor parte de su tiempo y esfuerzo diario por tratarse de una actividad económica y de realización personal, ésta no debería causar conflictos al trabajador, aunque últimamente en el mundo globalizado el trabajo está generando todo tipo de situaciones.

El estudio de este tema es importante ya que la investigación de cómo influye el trabajo por turnos en la vida social y familiar de los trabajadores podría aportar a los estudios de clima organizacional, principalmente de la empresa en la cual se realizará la investigación, y como material de base para futuras investigaciones dentro y fuera de la empresa; pues el área productiva, en especial de los trabajadores de planta, no ha sido considerada por otras investigaciones.

El abordaje del presente tema de investigación fue factible porque Enchapes Decorativos S.A – Endesa proporcionó el apoyo necesario para realizar esta investigación, pues es una empresa que gran parte de su trayectoria ha trabajado bajo la modalidad de turnos; acumulando experiencia en esta modalidad de trabajo.

A través de esta investigación se esperó obtener datos de la calidad de vida de los trabajadores de ENDESA que aporten a los estudios de clima organizacional de la empresa y en un futuro sirvan para la creación de un programa de bienestar social para los trabajadores, en el marco de la responsabilidad social empresarial interna y el plan nacional del buen vivir. También

beneficiando al crecimiento personal y profesional del autor de esta investigación, pues el planteamiento inicial del tema surgió de una motivación personal del investigador.

1.6. Objetivos

Objetivo General

Valorar el impacto de los turnos rotativos el equilibrio entre trabajo -vida familiar y la planificación del tiempo libre de los operarios de planta de la empresa ENDESA de la ciudad de Quito, en el primer semestre del año 2015.

Objetivos Específicos

- Definir los Sistemas de Producción
- Describir el papel de la Salud Ocupacional en las organizaciones
- Identificar los factores relevantes de la calidad de vida laboral
- Definir el conflicto trabajo - familia
- Describir el papel que cumple el trabajo, la familia y la vida social en la vida de una persona

Una vez planteados los objetivos con los cuales se iba a guiar la investigación, a continuación se muestra la hipótesis con la cual se trabajó.

1.7. Hipótesis

Los turnos rotativos influyen en el equilibrio entre trabajo - vida familiar y la planificación del tiempo libre de los operarios de planta de la empresa ENDESA de la ciudad de Quito, en el primer semestre del año 2015.

Una vez delimitado y contextualizado el tema, a continuación se muestran los diferentes capítulos que conforman el presente trabajo investigativo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Sistemas de producción

Nuestro mundo, que cada día sigue creciendo, necesita de productos y servicios de manera inmediata, por lo cual las empresas deben tener siempre sus productos y servicios disponibles al pedido del cliente en calidad y cantidad. Pero para lograr tener siempre a disposición del cliente todos los productos y servicios que la empresa ofrece, es necesario mantener una producción o atención al cliente continua y muchas veces ininterrumpida; por lo cual “Para nuestros estudios diremos que la producción es el acto intencional de producir algo útil” (Riggs, 1982, p.p. 18)

Dentro del acto intencional de los seres humanos por producir, también se encuentra la visión de generar utilidad económica través de la satisfacción de las necesidades humanas. Por lo cual mientras más elaborado sea un producto o más minucioso sea el servicio tiene un valor monetario más alto. “El sistema productivo es un generador de riqueza, en tanto que el mercado paga más por lo transformado que lo que pagaría por los recursos” (González, 2009, p.p. 1); por lo cual es necesario ampliar, mejorar y tecnificar la forma de producir estos bienes y servicios.

Por ello desde que empezó la necesidad de tener productos con inmediatez, también se generaron sistemas para poder fabricar productos de una manera más rápida y estandarizada. De esta manera iniciaron los sistemas de producción, entendidos como “... el proceso de diseño por medio del cual los elementos se transforman en productos útiles. Está caracterizado por la secuencia insumos – conversión – resultados, la misma que se aplica a una gran variedad de actividades humanas” (Riggs, 1982, p.p. 29)

En un sistema de producción, también hay que mencionar a la sociedad industrial, que es el nicho donde se desarrollaron todos estos conceptos. Para Konz (1994):

Fuera del contexto social en su sentido más amplio, la sociedad industrial tiene seis conceptos clave:

1. Especialización del trabajo
2. Energía mecánica y eléctrica
3. Estandarización y partes intercambiables
4. Precisión debida a las máquinas, no al hombre
5. Producción y demanda masivas
6. La línea de ensamble (p.p. 17)

Teniendo en cuenta el párrafo anterior se puede entender de mejor manera cómo fue cambiando la forma de producir; y de la misma manera que existe diversidad de productos, también se pueden crear diferentes sistemas de producción dependiendo de cada necesidad. Teniendo en cuenta lo anterior “Cualquier sistema es una colección de componentes interactuantes. Cada componente podría ser un sistema en sí mismo en un orden descendente de sencillez” (Riggs, 1982, p.p. 19) para generar un bien o servicio a través de un proceso.

Así, el término producción en su sentido más amplio engloba una serie de funciones necesarias para que una empresa u organización realice una actividad económica – social, independientemente de que estemos hablando de una empresa de producción o de servicios, transformando materiales y/o recursos en productos/servicios (González, 2010, p.p. 4)

2.2. Producción en línea

En la empresa industrial, que es específica de esta disertación, es más evidente mantener un flujo de trabajo continuo e ininterrumpido; por lo que debe contar con una fuerza laboral significativa, en cantidad y capacidad para solventar una producción continua que rara vez o nunca se detiene, complementada con una organización eficiente y eficaz en los procesos de administrativos, de recursos humanos, logísticos, productivos, entre otros; dependiendo del giro de negocio de la empresa.

Para ello es necesario saber cómo se va a producir el artículo que es el centro del giro de negocio, en este caso el cómo es la producción en línea, la cual "... es una disposición de áreas de trabajo en la que las operaciones consecutivas están colocadas inmediata y mutuamente adyacentes" (Maynard, 1956, p.p. 7-97). En este tipo de producción uno de los elementos más importantes es el material, el cual "... se mueve continuamente y a un ritmo uniforme a través de una serie de operaciones equilibradas que permiten actividad simultánea en todos los puntos, moviéndose el producto hacia el fin de su elaboración" (Maynard, 1956, p.p. 7-97)

De esta manera "Cada paso realiza el mismo proceso una y otra vez, con poca variabilidad en los productos manufacturados. Los equipos de producción y manejo de materiales son especializados" (Krajewski, Ritzman, Malhotra, 2013, p.p. 96), por lo cual se puede mantener un flujo de productos continuo; es por ello que a la producción en línea "... está entre los procesos por lotes y continuos: los volúmenes son altos y los productos están estandarizados, lo que permite organizar los recursos alrededor de productos específicos." (Krajewski, Ritzman y Malhotra, 2013, p.p. 96)

Cada empresa utilizará el sistema de producción que más convenga a sus intereses, pero éste será siempre la suma de recursos para obtener resultados que sean de utilidad para la empresa y a través de ello obtener ganancias.

Es decir, en todo proceso de producción se utilizan unos recursos (*inputs*), que suponen siempre un coste, para obtener unos resultados, que son los productos/servicios (*outputs*) y esto se intenta conseguir de manera que se obtenga la máxima calidad al mínimo precio. Es decir, la gestión de la producción se orienta siempre a la mayor eficacia y eficiencia del sistema (González, 2010, p.p. 1)

Conociendo las formas a través de las cuales una empresa produce, se volvió necesario saber qué es el trabajo, sabiendo que sin trabajo no hay producción.

2.3. Trabajo

El trabajo es una forma de interacción entre el ser humano y los recursos que lo rodean, a través de la cual satisface sus necesidades. “Los seres humanos estamos hechos para el trabajo porque a través del él nos desarrollamos. Transformamos la naturaleza para adaptarla a nuestras propias necesidades y las de otros” (Chinchilla y Moragas, 2013, p.p. 182). Y con el pasar de los años, dentro de la psicología del desarrollo humano, el trabajo se ha convertido en un camino para llegar a la autorrealización, sabiendo que “el trabajo es considerado uno de los elementos más importantes en la edad adulta” (Pérez y Navarro, 2011, p.p. 285); lo que posiciona al trabajo como parte importante del desarrollo de las sociedades.

En sus inicios el trabajo surgió como la forma más adecuada que tenía el ser humano para satisfacer sus necesidades más básicas. “Para vivir, el hombre ha necesitado de alimento, vestido, vivienda y otros bienes materiales. Para producir éstos ha tenido que trabajar. En este proceso ha utilizado los recursos de la naturaleza para transformarlos a través de su trabajo” (Álvarez, 2006, p.p. XIX). De esta manera, en un inicio, el trabajo era una necesidad para cubrir una necesidad.

El ser humano ha sido hasta ahora el elemento indispensable del trabajo, siendo el mismo la fuerza de trabajo, creando y utilizando herramientas, planificando y supervisando a través de la historia. “El factor decisivo de la producción siempre ha sido el hombre, que con su fuerza de trabajo orienta y maneja las máquinas convirtiéndolas en herramientas para actuar sobre los objetos que han de ser elaborados” (Álvarez, 2006, p.p. XIX). Las formas de trabajo han cambiado y seguirán cambiando, pero el ser humano sigue siendo importante en la actividad laboral porque es él quien sabe que quiere lograr con los procesos de trabajo.

2.3.1. Trabajo por turnos

Para solventar un tipo de producción en línea y las demandas de producción es necesario formar grupos de trabajo que laboren en distintos horarios en un mismo cargo, es así que “Un puesto de trabajo puede necesitar que varias personas se alternen en la tarea para que ésta se mantenga, de manera ininterrumpida, durante 24 horas” (Minaya, 2009, p.p.40). Esta forma de trabajo “Tuvo su origen en las industrias que no podían suspender la actividad por razones técnicas (por ejemplo, los hornos de fabricación del acero); pero en la actualidad la razón es de carácter económico (maximizar el uso de la capacidad costosa) o social (policía, transporte)” (Konz, 1994, p.p. 380)

Una idea más clara acerca de los turnos de trabajo y las diferentes formas que pueden adoptar se presenta a continuación; los cuales también pueden ser rotativos.

El trabajo por turnos supone el trabajo fuera de las horas normales del día; es decir, fuera de las horas de 7 de la mañana a 6 en la tarde, el período durante del [sic] cual muchas personas trabajan un turno de 7 u 8 horas. Los trabajadores por turnos pueden trabajar por la tarde, en la mitad de la noche, trabajar horas extras o días muy largos. También pueden trabajar algunas veces en horario normal. (Rosa y Colligan, 1997)

Cómo ya se pudo ver en la cita anterior, también existe la posibilidad de crear más de un turno de trabajo, a esto se le llama pluralidad de turnos que “... es otro modo de maximizar la utilización de la capacidad” (Konz, 1994, p.p. 380); la decisión de adoptar el sistema de pluralidad de turnos depende de la necesidad y la capacidad de la organización.; “La pluralidad de turnos tiende a ser más común en las grandes empresas y en aquellas que tienen más capital invertido por empleado” (Konz, 1994, p.p. 380)

Dentro de la pluralidad de turnos, también se encuentran diferentes tipos de ellos, para Sergean (1971) en Konz (1994)

Hay muchos planes diferentes de turnos múltiples; pero la elección normalmente es entre dos o tres turnos. Algunas empresas tienen un segundo turno parcial, o sea un sistema de turno y medio. La segunda posibilidad es elegir entre el sistema semicontinuo (5 días / semana) y el continuo (7 días / semana). La tercera es elegir entre los turnos fijos y los rotatorios. Si el personal se turna, la cuarta posibilidad es el intervalo de rotación y la quinta es la dirección de la rotación (p.p. 380)

2.3.2. Turnos rotativos de trabajo

Los turnos rotativos son otra de las alternativas dentro de la pluralidad de turnos, como ya se mencionó anteriormente, “Muchos trabajadores por turnos tienen calendarios que rotan (rotating shifts), lo que supone cambios de las horas de trabajo de la mañana a la tarde o del día a la noche.” (Rosa y Colligan, 1997); lo cual trae ventajas y desventajas para el trabajador; “Cuando los horarios se alternan, cada turno tiene sus ventajas e inconvenientes sociales” (Carpentier, 1977, p.p. 70), lo cual genera situaciones de conflicto con las demás esferas de vida del trabajador.

Sobre estas situaciones que se generan a raíz de los turnos rotativos los más afectados y estudiados son los que se relacionan con la vida familiar y personal de cada trabajador, “Cuando se trabaja por turnos rotativos se goza de todas estas ventajas y se padecen todos estos inconvenientes sucesivamente, al ritmo de las rotaciones, pero además los continuos cambios producen cierta desorientación en la familia y los allegados del trabajador” (Carpentier, 1977, p.p. 71). Los turnos rotativos también incluyen el trabajo nocturno y de fines de semana, lo cual también puede generar conflictos con los demás aspectos de la vida del trabajador que se encuentra bajo esta modalidad de turnos “El trabajo por las noches y durante los fines de semana tiende a interferir con el sueño (condiciones inadecuadas en el hogar para entregarse al sueño) y obliga a los trabajadores a vivir separado de sus familias” (Konz, 1994, p.p. 381)

Al existir inconvenientes con los turnos rotativos de trabajo, “... usualmente los trabajadores dicen que no escogieron el trabajo por turnos. Lo hacen porque el trabajo lo requiere o porque no hay ningún otro trabajo disponible.” (Rosa, y Colligan, 1997). Por lo cual una pregunta que ha rondado el ámbito organizacional por mucho tiempo hace referencia a cuál es la mejor forma de rotar los turnos, como se puede leer a continuación: “¿Cuáles son los mejores calendarios para el trabajo por turnos?” Esto es lo que se preguntan frecuentemente los expertos en este tema. No hay ninguna respuesta sencilla porque no hay ningún calendario ideal que se acomode a cada situación.” (Rosa y Colligan, 1997)

Si bien se ha estudiado los efectos que causan la pluralidad de turnos y dentro de ello los turnos rotativos, también se ha tratado de brindar alternativas de solución, una de ellas afirma que: “Al parecer, lo más conveniente es un sistema de alternancia sencillo y regular, pues así se aseguran que la vida familiar y social también se desenvolverá con cierta regularidad dentro de su propia alternancia y resulta más fácil programar las actividades y relaciones sociales” (Carpentier, 1977, p.p. 72)

Pese a los esfuerzos por mejorar la situación de los trabajadores a turnos, hay que recordar que “Como las horas de turnos siempre cambian, un trabajador nunca puede adaptarse completamente a un calendario establecido de trabajo. Se usan a menudo los calendarios que rotan porque se les considera más justos para todos los trabajadores.” (Rosa y Colligan, 1997). De esta manera queda la puerta abierta para seguir investigando acerca del trabajo por turnos y por turnos rotativos y sus incidencias en la vida del trabajador.

2.4. Salud Ocupacional

La Salud Ocupacional es un concepto y una forma de trabajo que ha venido tomando impulso a través de los años por ser un área de constante investigación y que genera utilidad para la empresa y los trabajadores; ya que “A través de salud ocupacional se pretende mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores y servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas” (Henao, 2010, p.p. 33). Transformándose de esta manera en una relación ganar – ganar.

A continuación se presenta una definición dada por la OMS:

... rama de la salud pública orientada a promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud; en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad (Henao, 2010, p.p. 33, 34)

Otra forma de entender a la salud ocupacional es a través de su campo de acción, para Álvarez (2006) la salud ocupacional se dedica “a la promoción y protección de la salud de los trabajadores, y la prevención de accidentes de trabajo y riesgos profesionales causados por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas” (p.p. XVII)

Para lograr su cometido, la salud ocupacional debe ocuparse del ambiente de trabajo el cual “... es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influyen en su salud y en la calidad de vida” (Álvarez, 2006, p.p. 17) porque es ahí donde el trabajador pasa la totalidad de su jornada laboral y gran parte de su vida diaria; por ende es ahí donde se generan los riesgos que la salud ocupacional trata de prevenir y solucionar “Con frecuencia los trabajadores están expuestos a factores de riesgos como los físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos, locativos y ergonómicos presentes en las actividades laborales” (Álvarez, 2006, p.p. XVII).

Así como ya se mencionó una definición y un campo de acción; la salud ocupacional, también, está provista de objetivos, para Henao (2010) estos son vistos de la siguiente manera:

La salud ocupacional debe dirigir sus políticas, estrategias, acciones y recursos al logro de:

- El mejoramiento y mantenimiento de la calidad de vida y salud de la población trabajadora.
- El servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas.
- El mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad, mediante la prolongación de la expectativa de vida productiva en óptimas condiciones de trabajo. (p.p. 34)

Luego de mencionar varios aspectos acerca de la salud ocupacional, se puede resumir ésta de la siguiente manera:

Es el conjunto de las actividades de Salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores, diagnóstico precoz y tratamiento oportuno, la rehabilitación, readaptación laboral y la atención de las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales (ATEP), a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de vida (Álvarez, 2006, p.p. 19)

2.5. Psicología de la Salud Ocupacional

La *National Institute of Occupational Safety and Health*, NIOSH, en Salanova (2009) define a la Psicología de la Salud Ocupacional como “... una disciplina que se ocupa de la aplicación de la psicología a la mejora de la calidad de vida laboral, y de proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores” (p.p.27)

Esta nueva disciplina “... va más allá del estudio de los conceptos clásicos de la gestión de recursos humanos y se adentra en temas emergentes como es la necesidad de vincular la vida laboral con la privada, los efectos del *outplacement*, los planes de asistencia a los empleados y un largo etcétera” (Salanova, 2009, p.p.27). Para lo cual es necesario integrar conocimientos de distintas ciencias y disciplinas como “... la psicología, la medicina del trabajo, la ergonomía, la conducta organizacional y el desarrollo de recursos humanos” (Salanova, 2009, p.p.27)

Como se ha venido mencionando a lo largo de esta investigación, el mundo y el trabajo están cambiando, y todo ello se ramifica a muchos más aspectos de la vida de cada persona. “Las sociedades están cambiando rápidamente, y con ellas también las organizaciones. Estos cambios organizacionales, a su vez, impactan en los puestos de trabajo y por tanto también influye en la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados” (Salanova, 2009, p.p.28). Por lo cual era casi inevitable que la Psicología de la salud ocupacional avance tan rápido.

El gran crecimiento, aceptación y evolución del campo de la psicología de la salud ocupacional es resultado de las condiciones laborales actuales en el mundo: crecientes y exhaustivas jornadas de trabajo, mayores exigencias cognitivas y emocionales, incertidumbre laboral, competencia hostil, condiciones injustas, desequilibrio trabajo-familia y falta de recursos, entre otros. (Juárez, 2007)

La psicología de la salud ocupacional al servirse de otras ciencias y disciplinas como ya se mencionó anteriormente, se vuelve flexible y accede a todos los actores de una organización como se puede apreciar a continuación, pues su cometido es promover bienestar que beneficie a trabajadores y empleadores.

Su aplicación puede ser a nivel organizacional (carácter y contenido del trabajo, diseño y prácticas organizacionales) para mejorar ambientes laborales saludables; o también a nivel individual (aptitudes, creencias, etc.), para capacitar a los trabajadores en la promoción y desarrollo de su bienestar, salud y seguridad. (Juárez, 2007)

Pues esta disciplina “Intenta, por una parte, comprender los procesos psicológicos subyacentes y busca mejorar la seguridad y el bienestar de los empleados, que a la vez redundará en una mayor eficacia organizacional y adaptación de la organización a su entorno externo” (Salanova, 2009, p.p.28)

Dentro de los temas que trata la psicología de la salud ocupacional se encuentra el estrés, el cual también es importante en esta investigación porque

“También el trabajo por turnos puede causar estrés debido al cambio frecuente de calendario, cuando se pasa a trabajar de día a trabajar de noche. La separación de la familia y de los amigos también puede causar estrés. Estos factores de estrés pueden perjudicar la salud.” (Rosa y Colligan, 1997)

Por lo cual la Psicología de la salud ocupacional es importante aquí porque “... aborda el estudio del estrés laboral, de los riesgos psicosociales en el trabajo, y de la calidad de vida laboral” (Gil, 2010, p.p. 73).

En resumen, la Psicología de la salud ocupacional es una disciplina que integra varios saberes, para de la misma manera integrar el bienestar de la persona, generando “Un estado de completo bienestar físico, mental y social en relación al contexto de trabajo y no la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral” (Salanova, 2009, p.p.30). Todo esto a través del trabajo en empleado y empleador para lograr resultados en la organización y fuera de ella “Por ello, la PSO pretende desarrollar la salud de las personas y paralelamente crear ambientes saludables, pues ambos frentes son inseparables.” (Gil, 2010, p.p. 74)

Expuestos estos temas, a continuación se presentan temas que ayudan a entender las situaciones que se generan entre el trabajo y otras esferas de vida a las que pertenece el trabajador.

2.6. Familia, trabajo, vida social – personal

2.6.1. Familia

La familia ha sido y es el núcleo de toda sociedad, ha sido el espacio en el cual las nuevas generaciones se van formando día tras día, sin embargo la estructura de la familia ha ido cambiando con el tiempo y con ello el estilo de las relaciones; aunque se mantiene el objetivo común de formar a las nuevas generaciones de la mejor manera.

La familia como una estructura necesaria en toda sociedad ha sufrido cambios en su formación y definición, pero no ha dejado de ser parte fundamental de la formación de las nuevas generaciones. “La familia es una institución social que presta apoyo y atención a sus miembros, y tiene la misión crítica de preparar a los hijos para su participación activa en la sociedad y para su provechosa incorporación en el mundo del trabajo” (Naciones Unidas, 2000, p.p. 1)

Es a partir de las familias, que las sociedades han evolucionado y se han desarrollado, “La familia está considerada como el vehículo a través del cual se pueden abordar y resolver las crisis normales y excepcionales que surgen de las asociaciones humanas y el entorno social y como proveedoras de bienes y servicios” (Naciones Unidas, 2000, p.p. 3) pues es el primer sitio de formación de relaciones, tareas, responsabilidades, afectos, conflictos, negociaciones, entre otras, que luego se ponen en práctica en un grupo humano más grande.

En un principio la familia podía compartir más tiempo entre si pues los trabajos en el campo eran realizados por toda la familia, por lo que ningún miembro de la familia tenía que ausentarse; luego al cambiar los sistemas de producción y la economía de cada país, era el hombre quien en un principio tenía que alejarse para trabajar en una empresa de la ciudad más cercana e industrializada.

Finalmente la mujer también ha tenido que trabajar y alejarse de la familia; “Las familias están dependiendo cada vez más del trabajo realizado fuera de la su propio entorno como fuente de ingreso, en particular en los últimos tiempos, con la incorporación de un mayor número de mujeres en las filas de los empleados remunerados” (Naciones Unidas, 2000, p.p. 1)

Situándonos en el escenario de que el hombre es padre y la mujer madre, la situación vendría a ser como se mencionó en párrafos anteriores, pero los cambios en la forma de trabajar también inciden en las personas solteras, hombre o mujer, pues disminuye el tiempo para sus actividades personales y sociales. Para Evans y Bartolomé (1984) en Peiró (2005) “han señalado que unos procesos de conexión entre familia y trabajo eran más relevantes que otros

en función de la fase del ciclo vital en que se encontraba la familia” (p.p. 74). Por lo cual cada situación es diferente en cada trabajador.

Tomando como base los párrafos anteriores se puede decir que “Los valores, actitudes y habilidades adquiridos en la familia influyen en los comportamientos y actitudes de las personas en el trabajo, y también puede producirse el proceso contrario” (Peiró, 2005, p.p. 74); siendo que la familia es el núcleo de la formación de la persona, es natural que lo aprendido en la familia se replique en otros aspectos de la vida. De la misma manera, en estos tiempos, con los cambios ya mencionados en la estructura familiar y de trabajo, se puede decir que “Estas tendencias también han venido a complicar el delicado equilibrio de las respectivas funciones económicas y sociales de los diversos miembros de la familia” (Naciones Unidas, 2000, p.p. 1)

Por lo cual se debe mencionar los cambios que han existido en torno a lo que se considera o se define como familia. A través del tiempo la estructuración de la familia ha cambiado por circunstancias sociales, pero ello no quiere decir que la función de la familia haya cambiado. “La existencia de una relación afectiva de pareja, independientemente de que se trate de un matrimonio o de un emparejamiento con voluntad de permanencia, supone, en general el punto de partida en la creación de una estructura familiar.” (Pérez y Navarro, 2001, p.p. 283)

Pero no solo existe la postura en la que el trabajo interfiere en las actividades personales y familiares, también se puede observar otra situación, en la cual las personas descuidan el ámbito laboral. “Quienes están muy involucrados en su carrera limitan su participación en la familia, así como aquellos con tendencias familiares restringen su dedicación en la carrera. ¿Cómo enfrentamos estas exigencias en conflicto?” (Friedman y Greenhaus, 2001, p.p. 3). De esta manera se debe buscar formas para solucionar los roces que surgen entre el trabajo, la familia y la vida personal.

2.6.2. Conflicto trabajo – familia

El conflicto trabajo – familia a través del tiempo ha tomado diferentes matices, cambiando constantemente a la par de los cambios en la sociedad; por lo cual se puede decir que ha estado presente en la dinámica de vida de las personas ya desde hace tiempo. Este conflicto, de cierta

forma, es inevitable que aparezca en algún momento de la vida laboral de toda persona, en mayor o menor medida, por lo cual se han creado iniciativas por parte de la empresa y de organismos gubernamentales e internacionales para llegar a un equilibrio en la vida laboral y personal del trabajador.

Los roces que se generan entre el trabajo y la familia, se generan a partir de la participación del trabajador en estos dos roles y en otros más que componen la vida diaria de una persona. Por lo cual para Greenhaus y Beutell, (1985) “la participación activa en uno de los roles (por ejemplo, el rol laboral) dificulta la participación en el otro rol (por ejemplo, el rol familiar) y viceversa” (Salanova, 2009, p.p. 108). Al estar activo en más de un rol, los recursos deben repartirse entre todos estos roles.

El conflicto entre roles las considera como conflictos entre el rol laboral y el familiar por resultar incompatible el desempeño de ambos. La sobrecarga de rol las plantea como acumulación de las demandas de uno y otro rol resultado en su conjunto excesivas para la persona y, por tanto, compitiendo por los recursos escasos de que ésta dispone. (Peiró, 2005, p.p. 73)

El trabajador en general, debe sobrellevar en su vida diaria, tanto en su sitio de trabajo como fuera de él, una serie de situaciones que pueden generar conflictos entre el trabajo y la familia, y la vida personal, como ya se ha mencionado anteriormente, y más aún cuando el trabajador labora en más de un turno. Para (Konz, 1994) “La pluralidad de turnos plantea un conflicto entre las metas económicas de la empresa y las metas socioculturales de los trabajadores” (p.p. 381) puede generar más roces entre el trabajo y las diferentes facetas de vida de cada persona, sea familiar o social.

En la actualidad también hay que tomar en cuenta al trabajador por turnos y al trabajador de turnos rotativos pues “Las horas del turno también determinan las horas en que un trabajador pueda ver a la familia y a los amigos. Es posible que los trabajadores de tarde o de noche tengan que faltar a muchos eventos sociales porque a menudo estos tienen lugar durante la tarde.” (Rosa y Colligan, 1997)

Por otra parte los trabajadores que laboran en turnos y en turnos rotativos refieren que “... el sueño es un problema, pero prefieren perder un poco de sueño para ver a otras personas, especialmente a los hijos o a la esposa.” (Rosa y Colligan, 1997). Esta es una forma que el trabajador tiene para minimizar los roces entre estas esferas de la vida ya que el conflicto está ya presente.

Se debe tomar en cuenta también, alrededor de este tema, que el rol de padre o madre añade una circunstancia más a este conflicto, por lo que se debe encontrar la forma de cumplir también con es este rol de la mejor manera posible, “El hecho de ser padre o madre supone cambios en los roles que se asumen, y la situación suele ser percibida y denominada como satisfactoria cuando se consigue el equilibrio entre los diferentes roles que se desempeñan...” (Pérez y Navarro, 2011, p.p. 285). Por lo cual el apoyo de la pareja, un familiar o a alguien allegado al trabajador es importante para poder sobrellevar las situaciones que podrían surgir con un trabajo por turnos, así como lo mencionan Friedman y Greenhaus (2001) “El apoyo que se brindan en casa las parejas también contribuye a hacer aliados el trabajo y la familia” (p.p. 4)

Otra situaciones de roce dentro del conflicto trabajo – familia, es la diferencia de horarios entre los turnos de trabajo y los horarios escolares de los hijos; “Los padres que trabajan el turno de la tarde tal vez no ven a sus hijos durante la semana porque trabajan cuando los niños regresan de la escuela. Esto puede causar estrés si ocurre frecuentemente.” (Rosa y Colligan, 1997). Es por eso que para algunos expertos “La incompatibilidad de horarios entre el trabajo y la escuela se percibe como la primera causa del conflicto entre trabajo y familia.” (Chinchilla y Moragas 2013, p.p. 187). Sin embargo esta situación también puede ser percibida y vivida de diferentes maneras, dependiendo de la persona, para Chinchilla, Moragas (2013) “Sin embargo, esta percepción no se corresponde con la realidad, ya que el mismo hecho es vivido de distinta forma por las diferentes personas” (p.p. 187)

Es por lo ello que “Individuos y familias necesitan buscar medios nuevos y creativos para hacer realidad la integración del trabajo y la familia” (Friedman y Greenhaus, 2001, p.p. 5). Pero no solo de los trabajadores y las demás personas que lo rodean deben hacer esfuerzos para superar los diferentes conflictos que se pueden suscitar; “Los empleadores deben esforzarse por crear entornos laborales que la promuevan respetando a la persona completa y siendo flexibles” (Friedman y Greenhaus, 2001, p.p. 5)

El abordaje de estos temas ha generado diferentes posibles soluciones, recordando que “Conciliar trabajo y familia implica mucho más que ajustar horarios: supone conciliar la propia vida. Para ello se requiere un plan que abarque todos sus aspectos apostando por el éxito total: personal, familiar, profesional y social” (Chinchilla y Moragas, 2013, p.p. 187). De esta manera políticas laborales desde la administración pública, empresas, trabajadores y sus familias, grupos a los que pertenezca el trabajador y demás instituciones que se relacionen con el trabajador deberán aunar esfuerzos para enfrentar estas situaciones y generar acciones que beneficien a todos los involucrados.

Chinchilla y Moregas (2013) a continuación resumen cómo han sido las etapas de la familia, en relación al conflicto trabajo – familia, y cómo se ha “conciliado” esta situación y de una u otra manera han podido sobrellevar esta situación.

Son cinco históricamente los modelos de conciliación. El primero tuvo lugar en la época agrícola. Las mujeres cargaban el niño a la espalda y hacían el trabajo del campo, y también cuidaban de los otros hijos y de la casa mientras el padre cazaba estaba en la guerra o con los amigos. El segundo modelo apareció con la llegada de la época industrial. Fue entonces cuando los hombres empezaron a salir a trabajar fuera de la casa, y surgió la especialización de las tareas: la madre en el hogar y el padre lejos de él. Un tercer modelo de conciliación es el que se está imponiendo cada vez más: el padre y la madre salen ambos a trabajar fuera y el hogar queda “vacío” por la necesidad de traer dos sueldos a la casa y porque la mujer quiere desarrollar también su profesión. Frente a este peligro, aparece un cuarto modelo que propugna que el padre se involucre en el hogar y que haga el 50% de las tareas domésticas. (p.p. 171)

2.6.3. Conflicto trabajo – vida social – personal.

El trabajador, como se ha mencionado anteriormente, no sólo se desenvuelve fuera del trabajo en el ámbito familiar, encasillándolo cómo jefe/a de familia y con hijos/as; también tiene actividades personales independientemente de la formación de un hogar o la paternidad/maternidad. “La vida personal aparte del trabajo es mucho más que la familia y comprende actividades sociales, recreativas, comunitarias y espirituales” (Friedman y Greenhaus, 2001, p.p. 273)

El trabajador hombre o mujer también debe buscar la participación en diversas actividades y espacios que enriquezcan las demás facetas de su vida; Richard Walton en Chiavenato (2009) “El trabajo no debe absorber todo el tiempo ni la energía del trabajador en detrimento de su vida familiar y particular, de su tiempo de ocio y sus actividades comunitarias” (p.p. 494)

Pero en la búsqueda de actividades que enriquezcan la existencia de los trabajadores, se debe tomar en cuenta la pluralidad de turnos, “La mayoría de los eventos sociales y familiares tienen lugar por la noche o durante los fines de semana. Como los trabajadores de turno trabajan por la noche o durante el fin de semana, o duermen durante el día, faltan a menudo a las actividades sociales o familiares.” (Rosa y Colligan, 1997) en este caso existen más variables a tomar en cuenta por lo cual; “El tiempo libre de quienes cambian de turno tiende a perder “valor”, puesto que no se puede intercambiar por muchas de las actividades comunes propias del tiempo libre” (Konz, 1994, p.p. 380). Lo cual genera más roces en el conflicto trabajo – vida personal, porque interfiere en el desenvolvimiento natural de la persona.

Para (Friedman y Greenhaus, 2001) “Debemos prestar atención no solamente al efecto del horario laboral en nuestra vida más allá del trabajo, sino también a las repercusiones psicológicas y de comportamiento del trabajo en la vida que llevamos fuera del empleo” (p.p. 83) pues al interferir, los horarios de trabajo, en el desenvolvimiento normal de la vida del trabajador y no poder participar en actividades extra laborales con normalidad, la persona puede generar situaciones que necesiten la intervención de la psicología. “Todos los que nos rodean nos exhortan a ocuparnos de actividades que enriquezcan y redondeen nuestra

existencia y nos hagan mejores seres humanos” (Friedman y Greenhaus, 2001, p.p. 77) para lograr estabilidad personal y en la relación con la sociedad.

Otra de las formas que el trabajador, su familia o su círculo social tiene a favor para minimizar los roces entre el trabajo y la familia es que “Un trabajador usualmente sabe el calendario de antemano. Aunque las horas del turno cambien, un trabajador lo sabrá algunos días antes” (Rosa y Colligan, 1997); lo cual beneficia a la planificación de actividades. No es una situación tajante el trabajo a turnos.

Si bien se toma a la familia y a la vida personal como elementos separados, es solamente por razones de estudio, pues “La Satisfacción laboral y la familiar van de la mano. Cuando estamos satisfechos con una parte de la vida, nuestras emociones positivas se derraman y enriquecen la otra esfera” (Friedman y Greenhaus, 2001, p.p. 276); logrando de esta manera equilibrio y bienestar para la persona y quienes lo rodean.

2.7. Calidad de vida laboral

2.7.1. Conceptos, desarrollo y función de la CVL

La calidad de vida laboral (CVL) se ha venido desarrollando como un concepto y una práctica necesaria para el bienestar de los trabajadores y la productividad de la empresa. “Es una filosofía, una modalidad de gestión y un proceso, que mejora la dignidad del empleado y los resultados de las empresas, pero en el marco del contexto cultural, político, histórico y social” (Gadow, 2010, p.p. 314, 315). Dentro de ello, para Chiavenato, (2009) “La CVT representa la medida en que los miembros de la organización son capaces de satisfacer sus necesidades personales por medio de su trabajo en la organización” (p.p. 492); transformándose en una relación interdependiente de ganar – ganar.

La CVL ha ido evolucionando es su definición, aplicación y alcance. Para Gadow (2010) “La calidad de vida laboral surgió como un paradigma diferenciado respecto del diseño tradicional del trabajo.” (p.p. 309); partiendo de ello, la CVL, inició como medida del ambiente laboral “La calidad de vida en el trabajo (CVT) se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. Su finalidad básica es crear un ambiente excelente para los empleados y que contribuya a la salud económica de la organización” (Guizar, 1998, p.p. 183). Otra definición dada por Katzell, Yankelovich, Fein Ornati y Nash (1975) en Segurado y Agulló (2009)

....un trabajador disfruta de alta CVL cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, (b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales (p.p. 830)

En resumen si mejora el ambiente laboral, mejora la satisfacción del trabajador y finalmente mejora la calidad de trabajo.

A continuación en la Figura 1 se muestra una breve línea del tiempo acerca de la evolución de la calidad de vida laboral, a partir de Guizar (1998)

Figura 1 Evolución de la calidad de vida laboral



Elaborado por el autor de la investigación en Enero de 2015

En el Ecuador, con el decreto legislativo 43 del 11 de agosto de 1980, en el cual se reduce la jornada laboral a 40 horas semanales, de lo cual también se desprenden dos días consecutivos de descanso (Monesterolo, 2013), el trabajador ecuatoriano empieza conquistar logros laborales que beneficien su calidad de vida laboral.

Así, los dos días consecutivos de descanso se consideraron vitales para reponer las energías de los trabajadores desgastadas en la realización de sus tareas, así como para disponer de tiempo libre para disfrutar de la familia, el ocio, atender compromisos sociales, culturales, religiosos, y en fin, cobrar nuevos ánimos para reanudar con renovada fuerza y entusiasmo cada semana de trabajo. (Monesterolo, 2013, p.p. foro 63)

La calidad de vida laboral es un concepto complejo y multidimensional que ha evolucionado y sigue evolucionando a través del tiempo, por lo cual puede ser entendido de diferentes maneras “Hay diferencias de percepción: entre los trabajadores, según su edad, escolaridad, tipo de tarea, tiempo en la empresa y jerarquía; entre las empresas, según el tipo de negocio, tamaño y estado financiero” (Gadow, 2010, p.p. 314, 315)

En la actualidad, la CVL va más allá de calificar al ambiente laboral como bueno o malo, positivo o negativo; también se expande a estudiar al trabajador como persona, y por ende a su relación y participación con otras personas y escenarios de vida.

La CVT se basa en el principio de que los trabajadores son recursos humanos que deben ser desarrollados y no sólo utilizados. Más todavía, según este enfoque, el trabajo no debe implicar condiciones negativas ni constituir una presión excesiva ni perjudicar o degradar el aspecto humano del trabajador.

Finalmente, debe contribuir a que el trabajador se desempeñe en otros roles vitales, como los de ciudadano, cónyuge, o padre. (Guizar, 1998, p.p. 185)

Puesto que existen diferentes posturas acerca de la calidad de vida laboral, Segurado y Agulló (2009) hablan de calidad de vida laboral objetiva y subjetiva. Por un lado definen a la calidad de vida laboral subjetiva como el “conjunto de percepciones y experiencias laborales que, de manera individual y colectiva, originan realidades laborales características dentro de un mismo contexto organizacional.” (Segurado y Agulló, 2009, p.p. 829) y por otro la calidad de vida laboral objetiva “... correspondería a aquellas condiciones físicas, objetivas, o intrínsecas al puesto y al medio ambiente de trabajo dando lugar a una mayor o menor calidad de vida laboral.” (Segurado y Agulló, 2009, p.p. 829)

En suma, para Louis Davis en Chiavenato (2009) “el concepto se refiere a una preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades” (p.p. 492). Es decir el trabajador debe contar con bienestar físico y psicológico para desempeñarse adecuadamente dentro y fuera del ambiente laboral; de esta manera el trabajo enriquece la vida personal y viceversa. En lo cual concuerda también Denise Marín en Chiavenato (2009) “Hoy en día, el concepto de calidad de vida en el trabajo incluye tanto los aspectos físicos y ambientales, como los aspectos psicológicos del centro de trabajo” (p.p. 492)

Para generar una mejor CVL en las empresas, el administrador “... debe moderar el uso de los enfoques lógicos y considerar alternativas que permitan la participación de los empleados en las decisiones relacionadas con su trabajo” (Adam y Ebert, 1981, p.p. 300). De esta manera el trabajador sentirá pertenencia y participación en su trabajo, lo cual generará satisfacción, que se traduce en un mejor desempeño dentro y fuera del trabajo; donde “... consideraciones de tipo psicológico y sociológico estimula la ampliación y el enriquecimiento del trabajo y la participación de los empleados en el diseño” (Adam y Ebert, 1981, p.p. 300)

De esta manera la CVT tiene como función mediar entre el trabajador y la empresa, con el fin de proporcionar beneficios que generen bienestar para el trabajador y calidad de trabajo para la empresa. “La CVT asimila dos posiciones antagónicas: por una parte las reivindicaciones de los colaboradores en cuanto al bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por la otra, los intereses de las organizaciones en cuanto a los efectos que potencian la productividad y la calidad” (Chiavenato, 2009, p.p. 492)

Por lo cual la CVL desde la perspectiva del trabajador, para González, Peiró y Bravo en Gadow (2010)

... puede ser definida como la estimación o la apreciación subjetiva del conjunto de compensaciones que se obtienen del entorno y de la actividad y que responden, en niveles satisfactorios, a las demandas, expectativas, deseos y necesidades de esa persona en el propio trabajo y fuera de él (p.p. 313)

La CVL busca que el trabajador sea tomado sobre todo como persona. Una vez que haya ocurrido esto, el trabajador entregará todo su potencial en sus actividades laborales, pero sin descuidar su participación activa en la sociedad. Caso contrario será muy difícil que rinda bien en el trabajo y fuera de él; con lo cual no generará ganancias la empresa, tomando en cuenta que muchos de los trabajadores se encontrarán en la misma posición, ni tampoco la sociedad avanzará a una mejor convivencia. Para Davis Keith y John Newstrom en Gadow (2010)

La calidad de vida laboral produce un ambiente de trabajo más humano. Trata de cubrir tanto las necesidades prioritarias de los trabajadores como las de otro nivel. Busca emplear las habilidades más avanzadas de estos y ofrecer un ambiente que los aliente a mejorar sus habilidades. Finalmente, debe contribuir a que el trabajador se desempeñe en otros roles vitales, como los de ciudadano, cónyuge o padre. Esto es, el trabajo debe contribuir al progreso de toda la sociedad. (p.p. 313)

Una vez contextualizada la CVL, se pasará a desarrollar la calidad de vida laboral en función de la vida personal y familiar, que es el principal objetivo de esta investigación.

2.7.2. CVL y la vida social – personal y familiar

La presente disertación se enfoca en la relación trabajo – familia – vida personal, o como la autora Raquel Gonzalez (2009) propone en el CVT-GOHISALO planificación del tiempo libre y equilibrio entre el trabajo y vida familiar. En el marco de la CVL, por lo cual “La participación tanto en la carrera como en la familia puede mejorar la calidad de nuestras vidas al ampliar nuestra capacidad de autorrealización” (Friedman y Greenhaus, 2001, p.p. 26). Por lo cual la persona y las empresas deben facilitar la participación en estas facetas de la persona; cuando una de las variables mejora las demás tienden a mejorar de la misma manera. “Los recursos, el involucramiento y la satisfacción emocional que se obtiene del trabajo y la familia tienen consecuencias importantes para estos otros aspectos de la vida personal” (Friedman y Greenhaus, 2001, p.p. 273)

Como se mencionó anteriormente, la familia y la vida personal forman parte de la CVL, ésta debe ir en concordancia con la tendencia de los trabajadores más jóvenes, los cuales buscan su autorrealización más allá del trabajo, buscando un equilibrio entre lo laboral y lo personal. “Las nuevas generaciones empiezan a enseñar que se pueden sustentar otras prioridades y combinar diferentes intereses y actividades: trabajar sin dejar de disfrutar de la familia y los amigos, cuidar la salud, recreación y actividades sociales.” (Gadow, 2010, p.p. 309)

Por otra parte la calidad de vida laboral no está vinculada exclusivamente con el horario. “Se puede tener una jornada acotada y sin embargo no ser de calidad, y, por el contrario, se puede estar en un ámbito laboral muchas horas y sin embargo ser ameno, estimulante, de calidad, y productivo”. (Gadow, 2010, p.p. 317)

En conclusión la CVL abarca muchos aspectos del ámbito laboral y extra laboral, por lo cual no se debe confundir CVL con menos horas de trabajo; es así que para Gadow (2010) “... la calidad de vida laboral va más allá de trabajar poco, implica: desarrollo profesional, enriquecimiento de la tarea, inserción en un ambiente apropiado de trabajo y contribución con la comunidad” (p.p. 318). Todos estos aspectos en armonía generan bienestar, desarrollo, y autorrealización para el trabajador, y por ende, como se ha venido diciendo, mejor desempeño de los trabajadores. Tal como lo resume Segurado y Agulló (2009)

La búsqueda de una mejor calidad de vida en el trabajo conlleva el intento de hacer compatibles los intereses de la organización (objetivos y metas organizacionales) con las demandas y expectativas de sus miembros que, como individuos psicosociales, tienen necesidades e intereses particulares que deben de verse satisfechos (desarrollo personal y profesional, satisfacción y motivación, formación continuada, empleabilidad...) (p.p.835)

2.7.1. Satisfactores personales

Se puede investigar la calidad de vida, en términos generales, desde la economía y la sociología, a través del estudio de las necesidades y satisfactores, tal como lo muestra Manfred Max Neef en su propuesta llamada “Desarrollo a escala humana”. Es así como Max Neef, (1993) afirma que “La calidad de vida dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales” (p.p.40); lo cual se relaciona con la calidad de vida laboral porque al ser el trabajo una parte importante en la vida

de las personas, éste ayuda a la lograr los satisfactores personales de los que expone Max Neef.

Los satisfactores se definen como “... formas de ser, tener, hacer y estar, de carácter individual y colectivo, conducentes a la actualización de necesidades.” (Max Neef, 1993, p.p.56), lo cual podría ser una clasificación de necesidades, pero también Max Neef (1993) propone otra clasificación más que incluye “Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad” (p.p. 41), las cuales se cruzan para poder realizar más análisis acerca de la calidad de vida y el desarrollo humano.

Lo mencionado anteriormente es necesario tener en cuenta para la investigación de la calidad de vida laboral, pues se transforma en una medida de lo logrado por la persona dentro y fuera del trabajo, por lo mismo los satisfactores están incluidos en una de las preguntas del instrumento CVT – GOHISALO, que es una herramienta para medir la calidad de vida laboral.

2.8. Iniciativas del gobierno ecuatoriano para velar por la calidad de vida laboral

La Constitución de la República del Ecuador de 2008, el documento máximo que rige al país, en la sección octava de trabajo y seguridad social, el artículo 33 expone:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (p.p. 29)

Por otra parte, en la misma constitución de 2008, ya se puede observar el planteamiento del término de buen vivir o *sumak kawsay*, lo cual busca una mejor calidad de vida de todos los ecuatorianos, para lo cual se elaboró el plan nacional del buen vivir en el cual “La salud, la educación y el trabajo son las bases primordiales de la justicia social.” (SEMPLADES, 2013 p.p. 24).

De esta manera, en los siguientes párrafos, se mostrará el plan nacional del buen vivir 2013 – 2017, en relación al trabajo y la calidad de vida laboral.

2.8.1. Plan nacional del buen vivir 2013 – 2017

En el Ecuador, dentro del Plan Nacional del Buen Vivir, el objetivo 9 es “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas”, de esta manera el estado ecuatoriano muestra su preocupación por el trabajador más allá del código del trabajo, por consiguiente “La construcción del Buen Vivir supone que las personas cuenten con el tiempo necesario tanto para el ocio creativo y recreativo como para el disfrute familiar” (SENPLADES, 2013, p.p. 281).

En este contexto, primero hay que definir el Buen vivir. Una de ellas es la siguiente “... el *buen vivir* se define como “la satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, y el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas” (Manosalvas, 2014, p.p. 109). Otra definición para el mismo buen vivir es la siguiente “El Buen Vivir es la forma de vida que permite la felicidad y la permanencia de la diversidad cultural y ambiental; es armonía, igualdad, equidad y solidaridad.” (SEMPLADES, 2013, p.p. 14)

Dicho de otra manera el buen vivir “No se trata de un nuevo paradigma de desarrollo, sino de una alternativa social, liberadora, que propone otras prioridades para la organización social, diferentes del simple crecimiento económico implícito en el paradigma del desarrollo.” (SEMPLADES, 2013, p.p. 16). La cual promueve una constante búsqueda de una mejor calidad de vida. “El Buen Vivir promueve la búsqueda comunitaria y sustentable de la felicidad colectiva, y una mejora de la calidad de vida a partir de los valores.” (SEMPLADES, 2013, p.p. 23)

Lo mencionado anteriormente, condensado en lo siguiente “Ecuador, como país andino, construye los derechos humanos, económicos, sociales, culturales y ambientales, sobre un concepto y visión del mundo nacido en las antiguas sociedades de la región de los Andes

sudamericanos: el Buen Vivir es el Sumak Kawsay.” (SEMPLADES, 2013, p.p. 16); se lo plasmó en la Constitución de la República del Ecuador de 2008 y en el Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017

“La Constitución ecuatoriana establece el “régimen del buen vivir” como un sistema de protección social basado en derechos y con ello plantea una forma de articulación alternativa entre la política, la economía, la cuestión social, la cultura y el medio ambiente” (Manosalvas, 2014, p.p. 110,111)

2.8.2. Objetivo 9: Garantizar el trabajo digno en todas sus formas

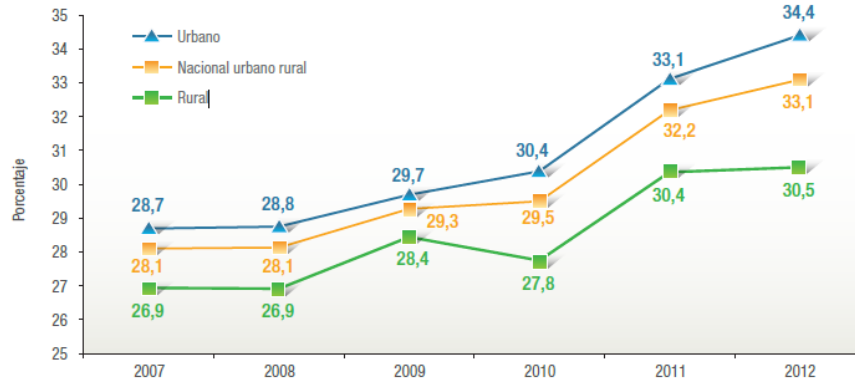
En lo referente a lo laboral, el Plan nacional para el buen vivir 2013 – 2017 dedica el objetivo 9 a esta situación. “En prospectiva, el trabajo debe apuntar a la realización personal y a la felicidad, además de reconocerse como un mecanismo de integración social y de articulación entre la esfera social y la económica.” (SEMPLADES, 2013, p.p. 274)

Por lo mismo para alcanzar éste objetivo, existe 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” y en el lineamiento k específicamente se busca “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” (SEMPLADES, 2013, p.p. 284).

... el Estado tiene un rol fundamental en impulsar actividades económicas 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. (SEMPLADES, 2013, p.p. 275)

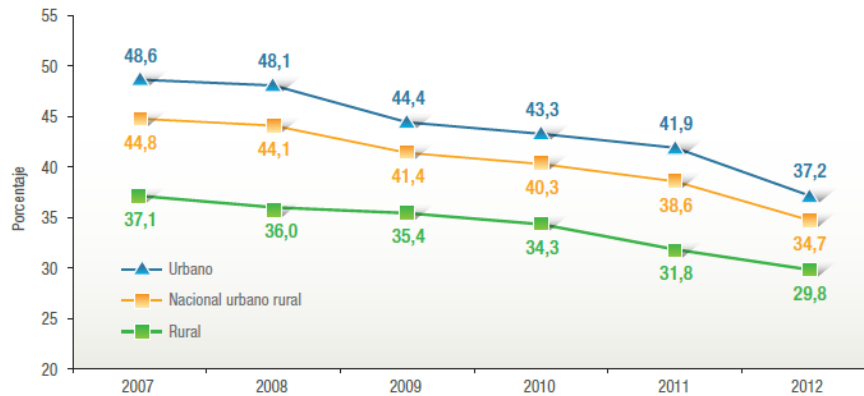
Dentro del Plan Nacional del Buen vivir 2013 – 2017, el objetivo 9 del plan también cuenta con datos de diagnóstico referente a lo laboral, las Figuras 2 y 3 muestran dos estudios, el primero muestra los resultados de trabajadores satisfechos con su trabajo (2007 – 2012), mientras que el segundo, en concordancia con la calidad de vida laboral y la satisfacción con el trabajo muestran las horas que los trabajadores destinan a su trabajo, sabiendo que en Ecuador la norma es de 40 horas semanales.

Figura 2 Trabajadores satisfechos con su trabajo (2007 – 2012)



Elaborado por SEMPLADES en 2013

Figura 3 Ocupación de trabajo de más de 40 horas semanales (2007 – 2012)



Elaborado por SEMPLADES en 2013

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Modalidad y tipos de investigación

3.1.1. Modalidad de la investigación

El presente trabajo se realizó bajo la modalidad de disertación teórica – aplicada; por ser un trabajo investigativo que utilizó “los conocimientos de una determinada disciplina para explicar fenómenos o procesos que se producen en la realidad concreta. Se apoya en la contrastación de teorías con aspectos de la realidad o mediante la verificación de hipótesis.” (Dirección general académica, 2007, p.p. 2)

3.1.2. Tipos de investigación

En esta investigación se conjugaron diferentes tipos de investigación como la bibliográfica – documental, “la que nos permite obtener información científica en todos tipo de documentos escritos, o registros de sonido e imágenes y objetos culturales” (Egües, 2006, p.p. 4); en este caso se trabajó con libros físicos y documentos electrónicos de revistas científicas, las cuales pueden ser revisadas en el apartado de Bibliografía.

También se trabajó en investigación campo, la cual “... se realiza en el lugar de los hechos, en contacto directo con los actores del acontecimiento” (Egües, 2006, p.p. 4) es decir el sitio donde se encuentra el objeto de estudio, en este caso, se trabajó en la planta industrial de ENDESA ubicada en la Av. Morán Valverde Oe – 1 – 63 y Av. Pedro Vicente Maldonado, sector sur de la ciudad de Quito.

Finalmente, se trabajó de manera correlacional “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto particular” (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p.p. 93). Y también de manera cualitativa, porque se buscó ir más allá de lo meramente numérico y complementarlo con lo interpretativo, pues “la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (Hernández, et al., 2014, p.p. 358)

3.2. Metodología:

Para realizar la presente investigación la primera instancia fue la selección del tema, el cual debía regirse a líneas y sub líneas de investigación propuestas por la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador; quedando el tema enmarcado en la línea de Psicología de las Organizaciones, Sub línea de Desarrollo Organizacional y el Eje Temático de Calidad de vida: Balance trabajo – familia. Éste tema debía ser viable y aportar a la investigación, para lo cual se realizó un plan de disertación, el cual contenía el camino a seguir, tanto teórico como metodológico, para desarrollar la investigación; el cual fue aprobado por un lector asignado por la Facultad Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Como pasos previos para la aprobación del tema, también se dieron conversaciones con la profesora Karina Silva Jaramillo para obtener supervisión de su parte en el desarrollo de la investigación. De la misma manera se mantuvo conversaciones con el Jefe de Recursos Humanos de ENDESA para presentar el plan de investigación y obtener su aprobación en representación de la empresa y los sistemas y subsistemas que estarían involucrados en el desarrollo de la investigación.

Una segunda instancia se dio en el proceso de recolección de datos, el cual empezó con la búsqueda de un instrumento adecuado para la recolección de información de calidad de vida laboral. Luego de realizar una búsqueda exhaustiva se decidió utilizar el instrumento CVT – GOHISALO, para lo cual se contactó a la Dra. Raquel González vía correo electrónico, quien es la directora del grupo de investigación que elaboró este instrumento, para pedir su autorización para el uso del mismo en esta investigación. También es importante hacer notar que el instrumento se lo pudo obtener, de manera física, gracias a la colaboración de un amigo personal de la Dra. González que transportó el manual para la calificación del instrumento desde México hasta Ecuador. Lo cual se puede ver en el Anexo 1.

La aplicación del instrumento se la realizó en dos instancias, la primera que fue un pre test realizado a 10 trabajadores elegidos al azar por el Jefe de Recursos Humanos de la empresa el día 13 de Febrero de 2015, con el objetivo de realizar precisiones al instrumento de acuerdo a la población con la que se iba a trabajar. La segunda instancia, que consistía en aplicar el instrumento al resto del personal de planta se la realizó del 16 de marzo al 02 de abril de 2015, de acuerdo al cronograma establecido por el jefe de producción de ENDESA, se puede ver una muestra de este cronograma en el Anexo 4. En un primer momento de la segunda instancia se trabajó con el personal discapacitado, ya que se necesitaba de más tiempo y más recursos para poder obtener datos reales de parte del personal con discapacidad. Luego de ello se procedió a trabajar con el resto del personal.

En la aplicación del instrumento se utilizaron 40 minutos por cada grupo, dividido de la siguiente manera: 10 minutos para la movilización del trabajador desde su puesto de trabajo hacia la sala de reuniones de la empresa; y 30 minutos para el desarrollo del test. En el desarrollo del test se les explicó a los trabajadores los fines de esta investigación y la metodología a seguir para el desarrollo del test, a través de una presentación de *Microsoft Power Point* lo cual se puede ver en el Anexo 5.

3.3. Técnicas e Instrumentos

El instrumento que se utilizó para la presente investigación es el Test CVT – GOHISALO, diseñado para medir la calidad de vida en el trabajo desde la perspectiva individual del trabajador. Este instrumento fue elaborado por Raquel González Baltazar, Gustavo Hidalgo Santacruz, José Guadalupe Salazar Estrada, María de Lourdes Preciado Serrano; y su primera edición fue hecha en Noviembre de 2009 (González, Hidalgo, Salazar, Preciado, 2009, p.p. 7)

Es un test que consta de 74 preguntas, su administración es de tipo individual, dirigida a adultos en su medio laboral y consta de las siguientes dimensiones:

1. Soporte institucional para el trabajo
2. Seguridad en el trabajo
3. Integración al puesto de trabajo

4. Satisfacción por el trabajo
5. Bienestar logrado a través del trabajo
6. Desarrollo personal del trabajador
7. Administración del tiempo libre

(González, et al., 2009)

El instrumento fue adaptado, para usarlo en esta investigación, en base a los resultados del pre test que se mencionó anteriormente; la adaptación que se puede ver en el Anexo 2 consistió en cambiar el orden de algunas palabras en algunas preguntas del test para una mejor comprensión del grupo con el cual se iba a trabajar, esto sin perjuicio a la estructura original del test, de acuerdo al criterio del Doctor Jaime Moreno experto en Psicometría (Moreno, 2015).

Finalmente el instrumento CVT – GOHISALO se complementó con una sección dedicada a la recolección de datos demográficos; quedando como versión final lo que se puede observar en el Anexo 3.

3.4. Población

La población con la cual se trabajó en esta investigación corresponde a los operarios de planta de la empresa ENDESA; para lo cual se decidió realizar un censo, luego de haber mantenido conversaciones con el Jefe de Recursos Humanos de la empresa, lo cual implicó “... incluir todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o la población” (Hernández, et al., 2014, p.p. 172). El total de trabajadores a la fecha de programar la aplicación del instrumento, Marzo de 2015, era de 440 trabajadores, de los cuales 60 pertenecen al área administrativa, 15 son supervisores, 10 son mecánicos que se encuentran en otra planta industrial del mismo grupo empresarial prestando servicios, 20 son guardabosques, los cuales no trabajan en la planta industrial y 10 personas fueron parte del pre test; además 21 personas tampoco participaron de la aplicación del test por distintas razones.

Finalmente el instrumento se aplicó a 304 personas, de las cuales 9 personas fueron excluidas del procesamiento de datos por falta de una o más respuestas, lo cual alteraría la tabulación de los datos, debido a que cada dimensión tiene asignada un número específico de preguntas para ser calificadas, sin embargo no se excluyeron hojas de calificación a las cuales les faltase responder alguna pregunta de la sección de datos demográficos, por no formar parte del instrumento como tal. Finalmente se trabajó con 295 personas.

3.5. Procesamiento de Datos

Una vez recolectados los datos, se procedió a su tabulación utilizando el sistema IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*); con el cual se realizó el análisis cuantitativo de los datos para su posterior interpretación cualitativa.

La organización, análisis e interpretación de los datos, que se encuentran en el siguiente capítulo, se lo realizó a través del *IBM SPSS Statistics*, *Microsoft Excel* y el marco teórico desarrollado en un capítulo anterior. Los datos con los que se trabajó fueron divididos en tres instancias: datos demográficos, interpretación general del instrumento y variables que intervienen en la influencia de los turnos rotativos en el equilibrio entre trabajo - vida familiar y planificación del tiempo libre; para esta última instancia se trabajó con preguntas correspondientes a los indicadores de las subdimensiones: planificación del tiempo libre y equilibrio entre trabajo - vida familiar de la dimensión administración del tiempo libre. Y con las preguntas de los indicadores de la subdimensión dedicación al trabajo que pertenecen a la dimensión Satisfacción por el trabajo; por ser las pertinentes al tema de la disertación (González, et al., 2009, p.p. 19, 20, 21, 22)

Finalmente la correlación de resultados se la realizó por la aplicación del Chi cuadrado X^2 ; utilizando las mismas subdimensiones, indicadores y preguntas mencionadas en el párrafo anterior.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo se mostrarán los resultados obtenidos y su interpretación a partir de los datos recolectados a través del instrumento CVT – GOHISALO en los trabajadores de planta de la empresa ENDESA en el periodo del 16 de marzo al 02 de abril de 2015. Los datos fueron procesados a través del *software IBM SPSS Statistics* y *Microsoft Excel* y su interpretación está sustentada en el marco teórico que se mostró en un capítulo anterior.

4.1. Datos demográficos de los trabajadores de ENDESA en el primer semestre de 2015.

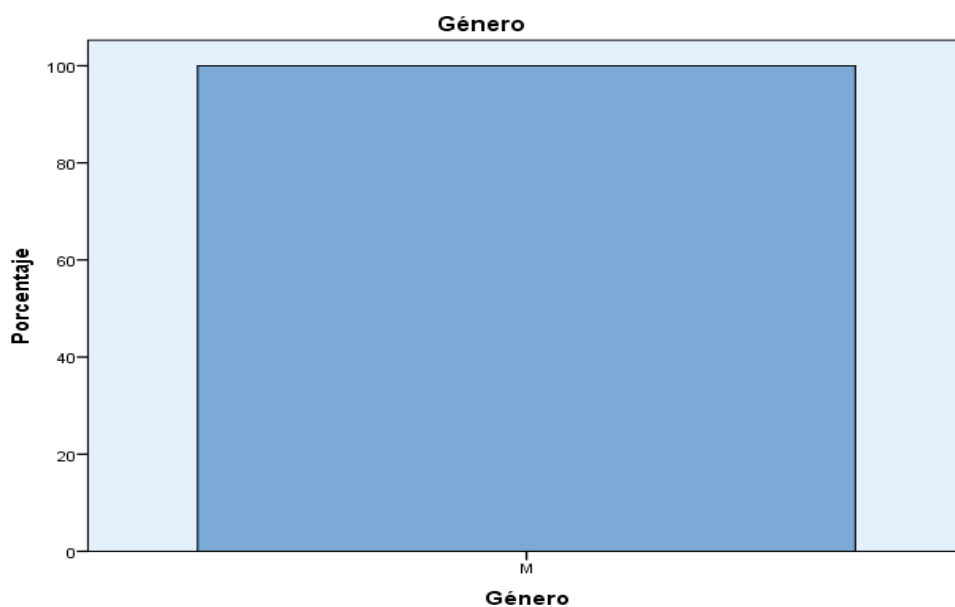
4.1.1. Género

Tabla 1 Distribución por género

Género					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	M	295	100,0	100,0	100,0

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

Figura 4 Distribución por género



Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la Tabla 1 se puede observar que el 100% de la población con la que se trabajó corresponde al género masculino. Esto es debido a que en los procesos operativos de planta no trabaja ninguna persona de género femenino. De manera gráfica, estos resultados se muestran en la Figura 4.

4.1.2. Edad

Tabla 2 Distribución por edad

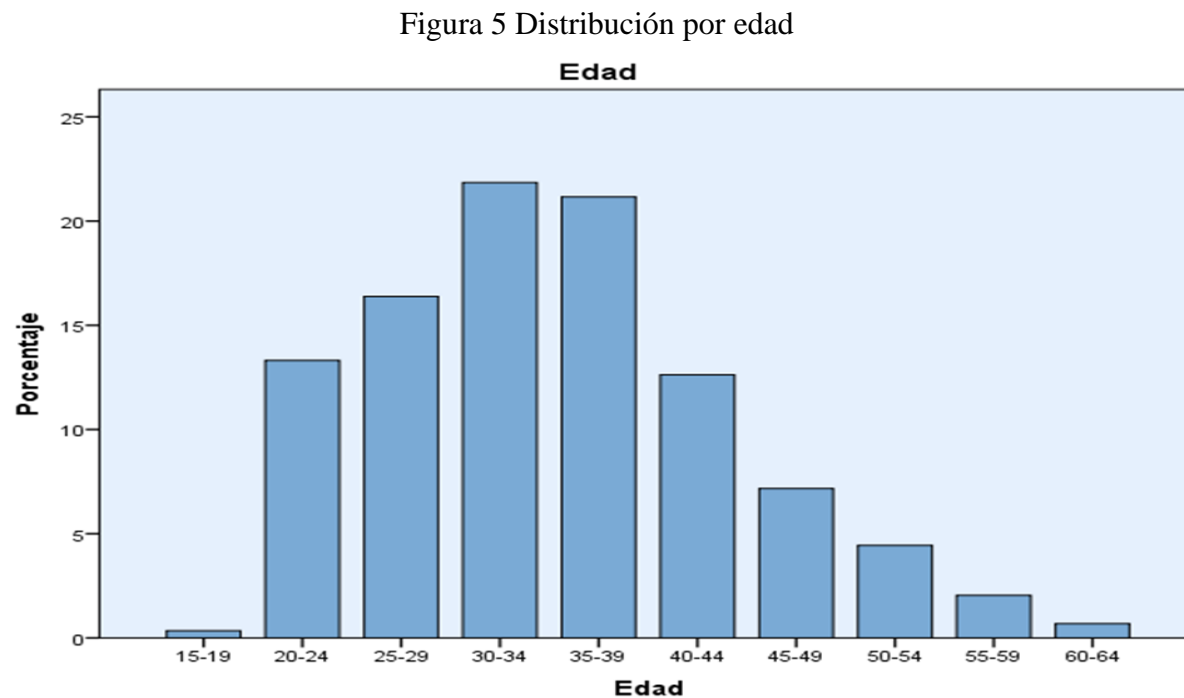
Edad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	15-19	1	,3	,3	,3
	20-24	39	13,2	13,3	13,7
	25-29	48	16,3	16,4	30,0
	30-34	64	21,7	21,8	51,9
	35-39	62	21,0	21,2	73,0
	40-44	37	12,5	12,6	85,7
	45-49	21	7,1	7,2	92,8
	50-54	13	4,4	4,4	97,3
	55-59	6	2,0	2,0	99,3
	60-64	2	,7	,7	100,0
	Total	293	99,3	100,0	
Perdidos	No responde	2	,7		
Total		295	100,0		

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la Tabla 2 se puede observar que el intervalo más representativo es el de 30 – 34 años que representa al 21,8% de la población, seguido del intervalo de 35 – 39 años con un porcentaje de 21,2% del total de la población; colocando a la mayoría de la población en un rango de 30 – 39 años. En cuanto a los extremos, existe un 3% de la población en el rango más bajo de edad de 15 – 19 años y un 7% en el rango más alto de 60 – 64 años. Existen 2 personas que no respondieron a esta pregunta.

Sabiendo que mayoría de la población se encuentra entre 30 – 39, denominada etapa de madurez “... la madurez (aproximadamente desde los 20 hasta los 70)” (Pérez y Navarro, 2011, p.p. 17); debido a que “Una de las circunstancias que se ha asociado tradicionalmente con la transición a la vida adulta es el acceso al trabajo” (Pérez y Navarro, 2011, p.p. 285). En este sentido una de las actividades más importantes de esta etapa es el trabajo. De acuerdo a los datos obtenidos, éstos concuerdan con los teóricos del desarrollo humano.

A continuación en la Figura 5 se muestra la distribución de edad del grupo de manera gráfica:



Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

4.1.3. Estudios realizados

Tabla 3 Distribución por escolaridad

Estudios realizados					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Primaria	76	25,8	25,9	25,9
	Ciclo básico	39	13,2	13,3	39,1
	Secundaria	30	10,2	10,2	49,3
	Bachillerato	133	45,1	45,2	94,6
	Educación técnica	14	4,7	4,8	99,3
	Universidad	2	,7	,7	100,0
	Total	294	99,7	100,0	
Perdidos	No responde	1	,3		
Total		295	100,0		

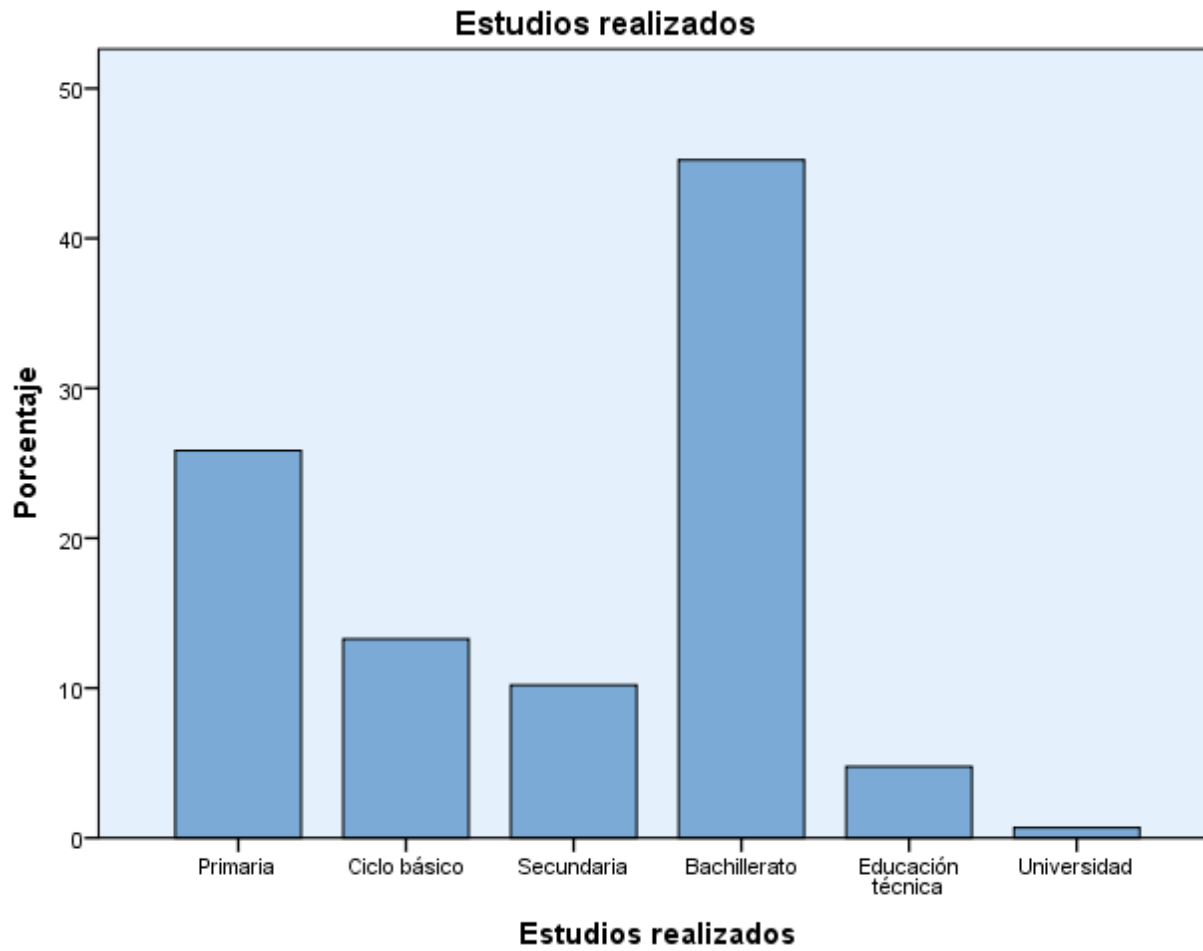
Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la Tabla 3 se puede observar que el grupo con mayor porcentaje es el de personas que han culminado el bachillerato con un 45,1% de la población; el grupo que le sigue, con 25,8%, es el de aquellos que han estudiado la primaria. Otro dato que resalta se encuentra en los grupos de ciclo básico y la secundaria con 13,2% y 10,2% respectivamente, pues son grupos que empezaron los estudios para lograr un bachillerato, pero por alguna circunstancia no pudieron conseguirlo. Existe una sola persona que no respondió a la pregunta.

Cabe recalcar que pese a que existe un porcentaje representativo de personas con estudios primarios, estas personas están en la capacidad de resolver este tipo de cuestionarios pues todos poseen los conocimientos para leer y escribir, además de entender conceptos abstractos como resultados de la formación interna que han recibido y reciben acerca de diversos temas.

A continuación en la Figura 6 se muestra de manera gráfica lo expuesto en el párrafo anterior:

Figura 6 Distribución por escolaridad



Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

Sabiendo esto, fue necesario relacionar esta pregunta con los rangos de edad de la población, dado que por sí solos los datos de los estudios realizados no aportaban significativamente al trabajo de investigación; lo cual se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4 Edad con relación a la escolaridad

		Estudios realizados											
		Primaria		Ciclo básico		Secundaria		Bachillerato		Educación técnica		Universidad	
		Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla
Edad	15-19	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	,3%	0	0,0%	0	0,0%
	20-24	5	1,7%	4	1,4%	7	2,4%	20	6,8%	3	1,0%	0	0,0%
	25-29	6	2,1%	4	1,4%	5	1,7%	31	10,6%	1	,3%	0	0,0%
	30-34	15	5,1%	9	3,1%	10	3,4%	28	9,6%	2	,7%	0	0,0%
	35-39	19	6,5%	10	3,4%	4	1,4%	26	8,9%	2	,7%	1	,3%
	40-44	11	3,8%	8	2,7%	2	,7%	13	4,5%	3	1,0%	0	0,0%
	45-49	10	3,4%	2	,7%	1	,3%	8	2,7%	0	0,0%	0	0,0%
	50-54	6	2,1%	1	,3%	1	,3%	3	1,0%	2	,7%	0	0,0%
	55-59	2	,7%	1	,3%	0	0,0%	1	,3%	1	,3%	1	,3%
	60-64	2	,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

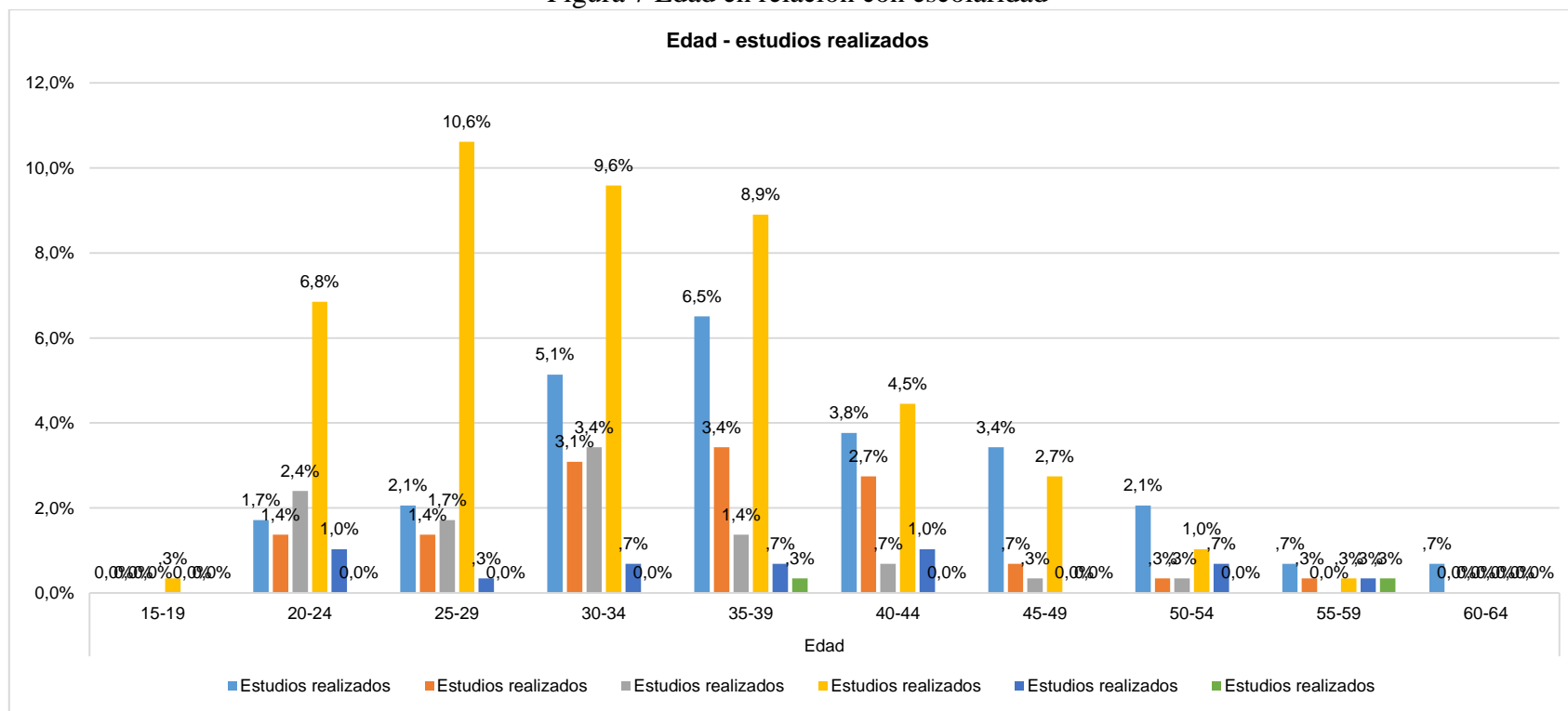
En este sentido en los diferentes rangos de edad que se encuentran de 15 – 44 años, el bachillerato es el que con más frecuencia se repite en cada uno de los intervalos de edad, seguido del grupo de 45 – 64 años el cual presente una mayor frecuencia en la categoría de primaria; en la misma categoría de primaria, resalta en todos los intervalos de edad la categoría de primaria, siendo esta la categoría con más frecuencia, como se detalló en párrafos anteriores.

Los datos mostrados hacen referencia a las brechas de acceso a la educación que se presentan en el país; mostrando que si bien en el grupo la mayoría de la población ha podido culminar el bachillerato, también existe un gran porcentaje que solo ha podido acceder a

la educación primaria; denotando que existen brechas en el acceso a la educación. Concordando con el plan nacional para el buen vivir 2013 – 217 (2013) que a través del Atlas de desigualdades muestra esta brecha y otras más “¿Cuáles son las causas estructurales de las brechas encontradas? Con esta herramienta se analizan dimensiones como pobreza, educación, salud y nutrición, empleo, vivienda, seguridad social, activos productivos, tenencia de la tierra, violencia de género y uso de tiempo.” (p.p. 16)

A continuación la Figura 7 ayuda a comprender de mejor manera lo expuesto en el párrafo anterior:

Figura 7 Edad en relación con escolaridad



Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

4.1.4. Estado civil con relación a hijos

Tabla 5 Estado civil con relación a hijos

		Estado Civil											
		Soltero		Casado		Unión de hecho		Separado		Divorciado		Viudo	
		N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla
Hijos	Si	8	2,8%	190	67,6%	35	12,5%	3	1,1%	3	1,1%	1	,4%
	No	31	11,0%	7	2,5%	3	1,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

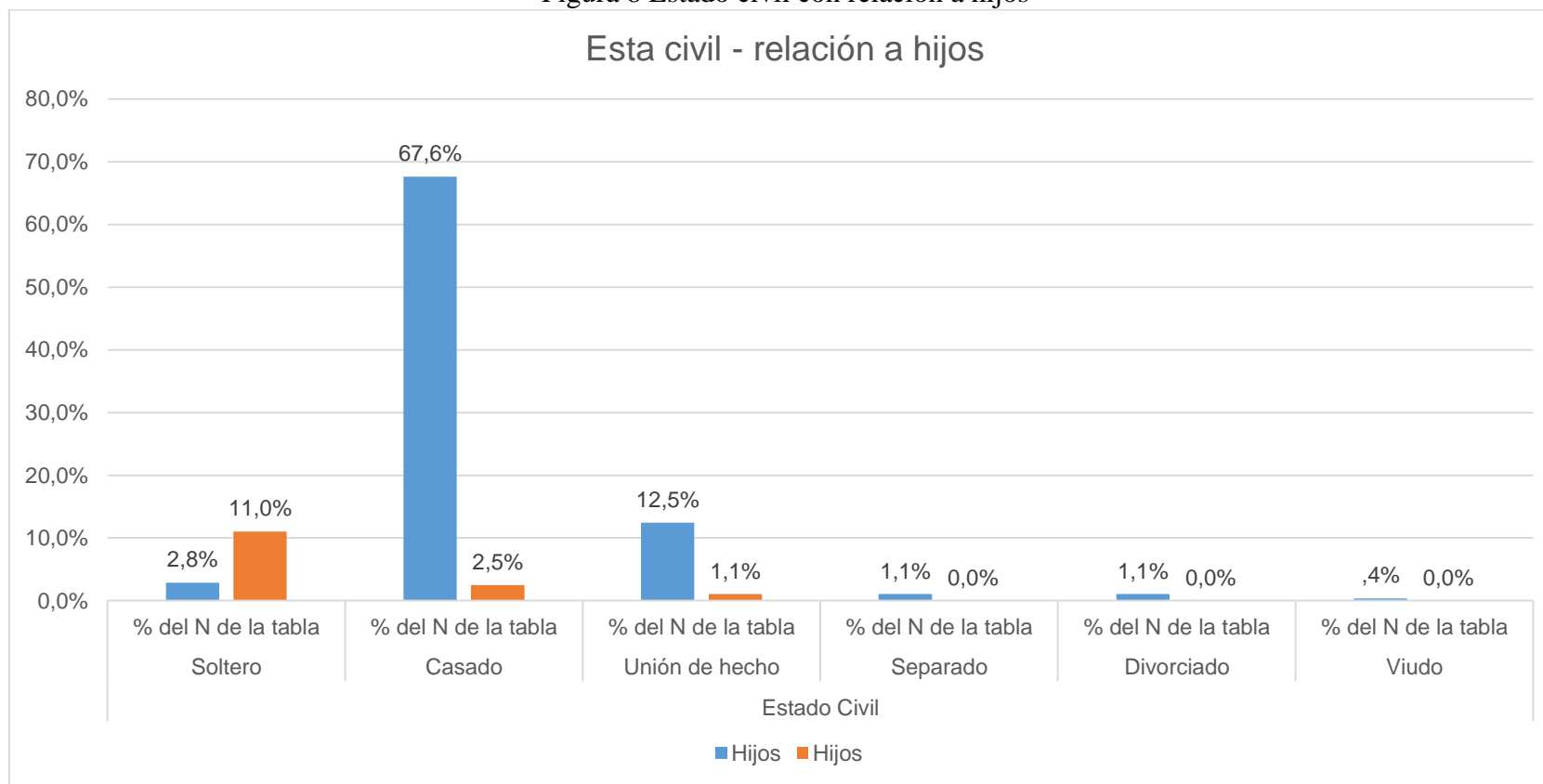
Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la Tabla 5 puede observar que el 67,6 % del total de la población está casada y tiene hijos. Seguido del 12,5% de la población que corresponde a personas que están en unión de hecho y tienen hijos. Resalta también que el 2,8% de las personas solteras tienen hijos, sin ser un gran porcentaje, esto podría significar que este grupo de personas tiene responsabilidades de tipo afectivo y económico más allá de su familia y círculo social como persona soltera; cambiando su dinámica de vida.

Los datos mencionados en el párrafo anterior muestran que no solo las personas casadas tienen hijos y con ello la responsabilidad a distintos niveles que esto genera; se ve como el tener o no hijos, estando casado o no va formando distintos tipos de familia y distintas dinámicas de vida “En los últimos años se observa cambios en la estructura, roles y evolución de la familia y el sistema familiar nuclear (padre y madre con hijo o hijos, padre o madre con hijo o hijos) es el modelo más consolidado” (Pérez y Navarro, 2011, p.p. 283)

A continuación la Figura 8 ayuda a comprender de mejor manera lo expuesto en el párrafo anterior:

Figura 8 Estado civil con relación a hijos



Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

4.1.5. Hijos con relación a actividad económica de la pareja

Tabla 6 Hijos con relación a actividad económica de la pareja

		Actividad económica pareja											
		Trabaja (sector privado/público)		Estudia		Negocio Propio		Agricultura y/o ganadería		Quehaceres del hogar		Estudia y trabaja	
		N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla
Hijos	Si	77	33,6%	11	4,8%	24	10,5%	0	0,0%	105	45,9%	0	0,0%
	No	6	2,6%	2	,9%	2	,9%	0	0,0%	2	,9%	0	0,0%

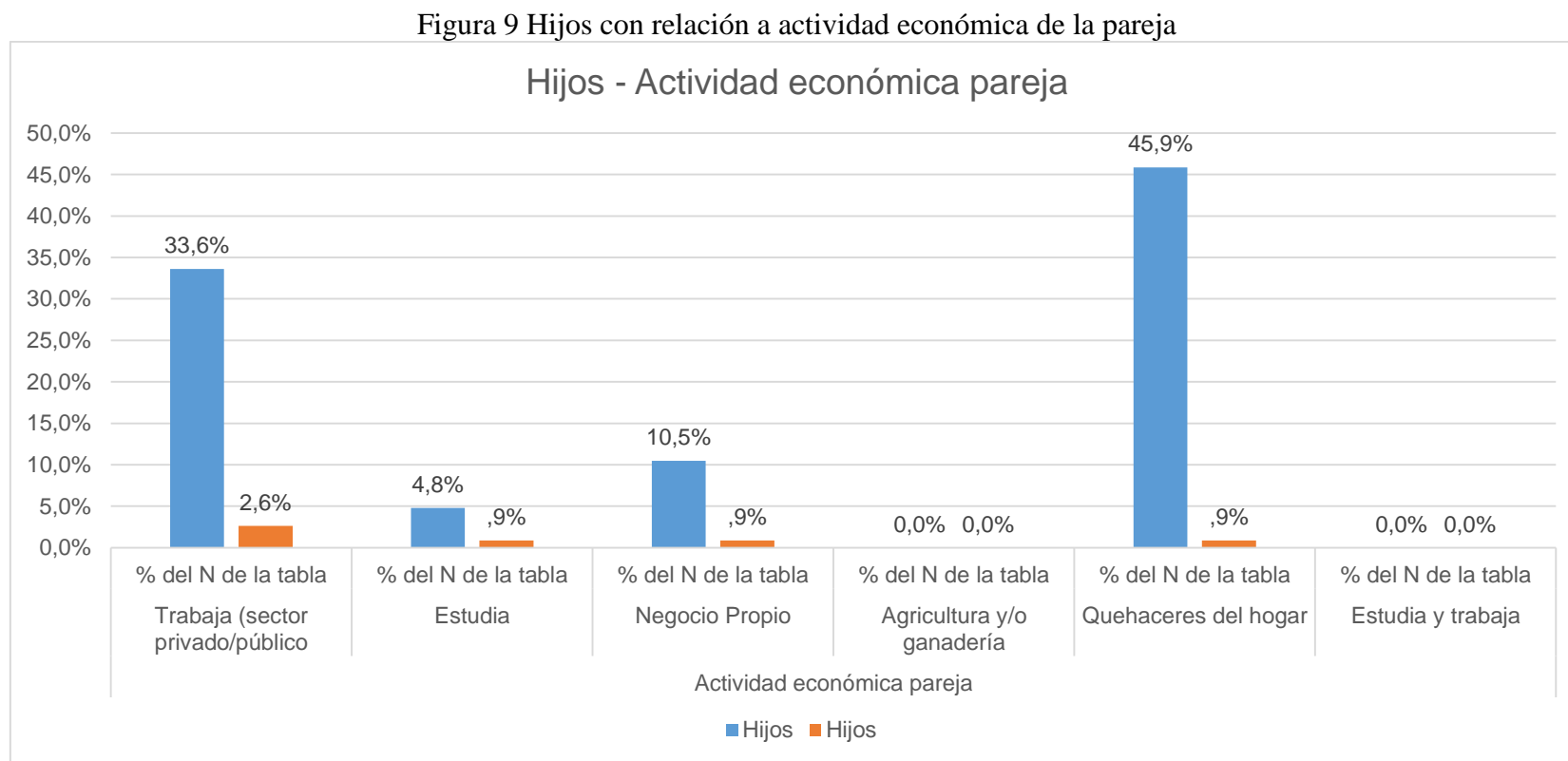
Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la Tabla 6 se puede observar que 45,9% de las parejas de los trabajadores que realiza quehaceres del hogar tienen hijos, pudiendo dedicar más tiempo al cuidado de los hijos; muy de cerca el 33,6% de las parejas de los trabajadores trabaja en el sector público o privado también tiene hijos, pudiendo existir complicaciones en cuanto al cuidado de los hijos pues tanto el padre como la madre estarían fuera de casa por motivos laborales.

Lo cual muestra los diferentes roles que la pareja del trabajador tiene y cómo estos pueden influir en la vida familiar del trabajador; así lo afirman Pérez y Navarro (2011) “El hecho de ser padre o madre supone cambios en los roles que se asumen, y la situación suele ser percibida y denominada como satisfactoria cuando se consigue el equilibrio entre los diferentes roles que se desempeñan...” (p.p. 285) Esto sabiendo que los grupos más representativos son los de quehaceres domésticos, lo cual también supone la realización de actividades y responsabilidades que un trabajo fuera de casa, y el trabajo en el sector público y privado; es por eso que “El apoyo que se brindan en casa las parejas también contribuye a hacer aliados el trabajo y la familia” (Friedman y

Greenhaus, 2001, p.p. 4), para el cuidado y atención de los hijos, en el caso específico de esta relación de preguntas que se ha analizado en estos párrafos.

A continuación en la Figura 10 ayuda a comprender de mejor manera lo expuesto en el párrafo anterior:



4.1.6. Turnos de trabajo

Tabla 7 Turnos de trabajo

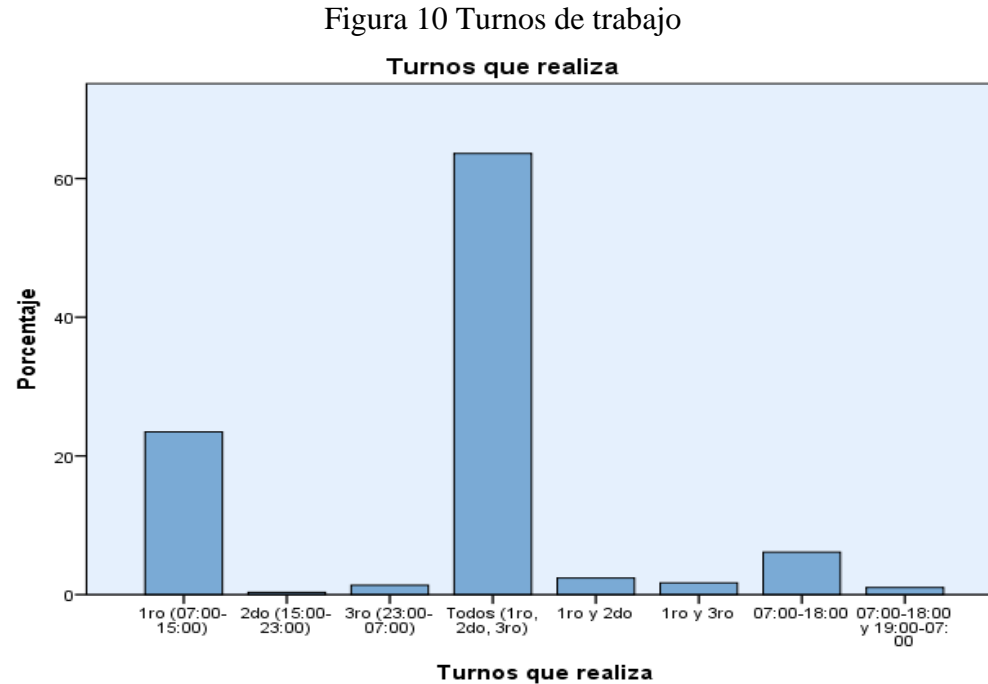
		Turnos que realiza			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1ro (07:00-15:00)	69	23,4	23,5	23,5
	2do (15:00-23:00)	1	,3	,3	23,8
	3ro (23:00-07:00)	4	1,4	1,4	25,2
	Todos (1ro, 2do, 3ro)	187	63,4	63,6	88,8
	1ro y 2do	7	2,4	2,4	91,2
	1ro y 3ro	5	1,7	1,7	92,9
	07:00-18:00	18	6,1	6,1	99,0
	07:00-18:00 y 19:00-07:00	3	1,0	1,0	100,0
	Total	294	99,7	100,0	
	Perdidos	No responde	1	,3	
Total		295	100,0		

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la Tabla 7 se puede observar que la mayoría de los trabajadores se encuentran en la categoría Todos con un 63,4 %, que engloba los tres turnos de trabajo más comunes dentro de la empresa; con un porcentaje un poco menor se encuentra el grupo que sólo realiza el 1er (primer) turno con un 23,4%. El resto de la población se encuentra distribuido en las demás categorías; debido a las necesidades de producción y sus puestos de trabajo.

Esto debido a que ENDESA, como ya se mencionó anteriormente, es una empresa de tipo industrial y su producción se da durante las 24 horas del día, por lo cual se necesita de turnos de trabajo rotativos, por cual la mayoría de la población realiza los 3 turnos de trabajo de manera rotativa, esto porque “Un puesto de trabajo puede necesitar que varias personas se alternen en la tarea para que ésta se mantenga, de manera ininterrumpida, durante 24 horas” (Minaya, 2009, p.p.40). Así mismo los demás turnos de trabajo dependen de las necesidades de producción y el sistema de producción utilizado en la empresa.

A continuación la Figura 10 ayuda a comprender de mejor manera lo expuesto en el párrafo anterior:



Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

4.2. CVT – GOHISALO

4.2.1. Hoja de calificación trabajadores de planta de ENDESA en el primer semestre 2015.

En la tabla 8 se puede observar los resultados de la aplicación del instrumento CVT – GOHISALO a los trabajadores de planta de ENDESA S.A. en el periodo del 16 de marzo al 02 de abril de 2015.

Tabla 8 Puntuación CVT – GOHISALO modificada

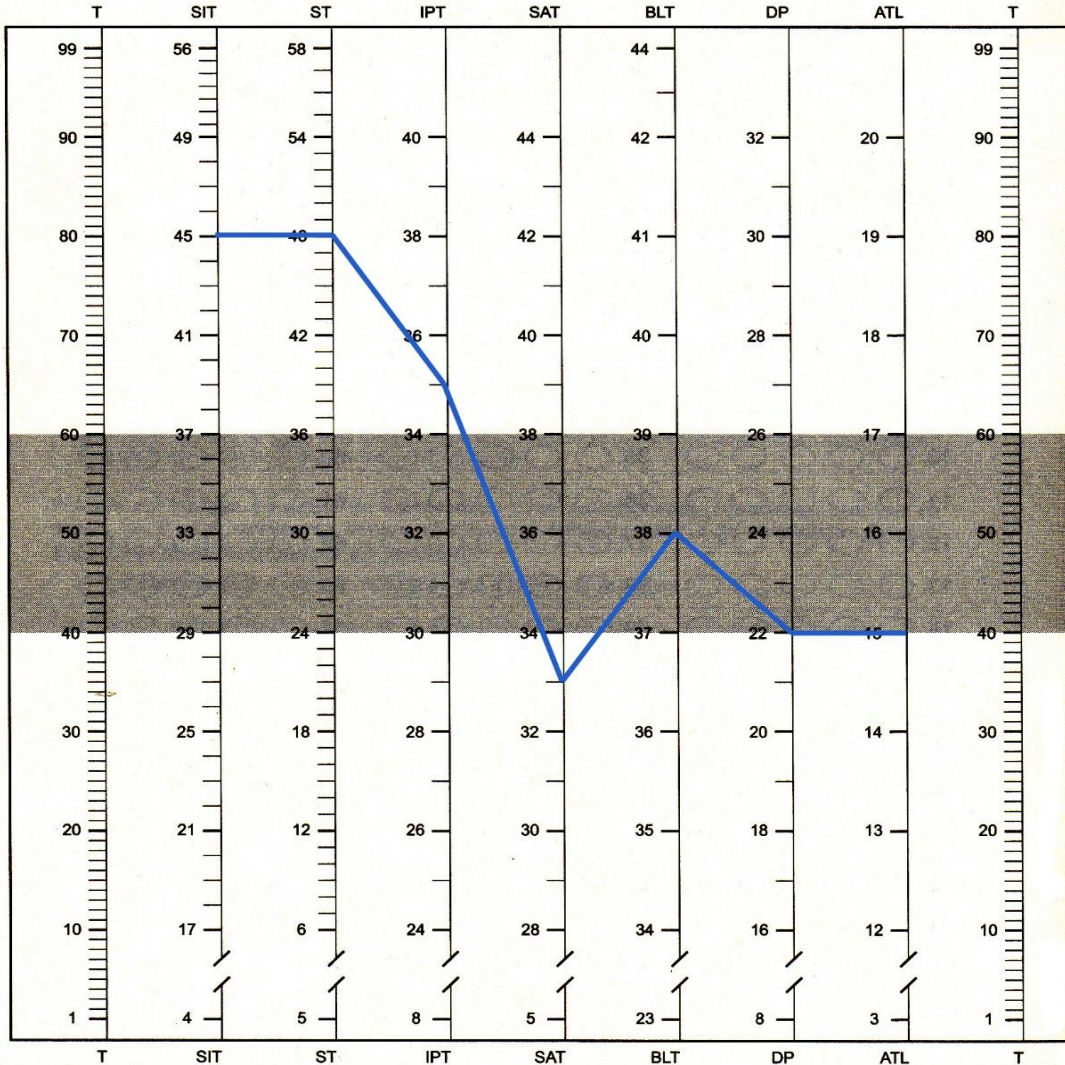
	Dimensión	Puntuación directa (moda)	Percentil
1	Soporte institucional para el trabajo	45	80
2	Seguridad en el trabajo	48	80
3	Integración al puesto de trabajo	35	65
4	Satisfacción por el trabajo	33	35
5	Bienestar logrado a través del trabajo	38	50
6	Desarrollo profesional	22	40
7	Administración del tiempo libre	15	40

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

A continuación la Figura 11 muestra la gráfica del instrumento CVT – GOHISALO con los datos de los trabajadores de planta de ENDESA en el primer semestre de 2015.

Figura 11 Hoja de calificación CVT – GOHISALO modificada

Hoja de calificación CVT-GOHISALO



- T Puntaje T.
- SIT Soporte institucional para el trabajo.
- ST Seguridad en el trabajo.
- IPT Integración al puesto de trabajo.
- SAT Satisfacción por el trabajo.
- BLT Bienestar logrado a través del trabajo.
- DP Desarrollo profesional.
- ATL Administración del tiempo libre.

Diagramación de resultados elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

Hoja de calificación elaborado por González, et al., en 2009

A partir de los puntajes obtenidos, en los siguientes párrafos se encuentra la interpretación para cada una de las dimensiones de acuerdo a lo especificado en el manual del instrumento CVT – GOHISALO.

4.2.1.1. Soporte institucional para el trabajo

La puntuación obtenida por el grupo en esta dimensión corresponde al percentil 80; teniendo en cuenta que dentro del instrumento se considera puntaje alto >60. El grupo se puede considerar con actividades o tareas claras y acordes con su motivación, perfil profesional o puesto laboral. Generalmente, están dispuestos a innovar, a tomar decisiones ante retos y tienen un alto sentido de pertenencia a la institución o empresa de trabajo. Consideran tener buen apoyo de los superiores por el trabajo realizado (González, et al., 2009, p.p. 45). Esta dimensión se define como “... los elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución” (González, et al., 2009, p.p. 17), en relación a esto, los trabajadores se encuentran satisfechos, de acuerdo al puntaje alcanzado.

4.2.1.2. Seguridad en el trabajo

En la dimensión de seguridad en el trabajo el puntaje del grupo corresponde al percentil 80, teniendo en cuenta que dentro del instrumento se considera puntaje alto >60; lo cual representa el alto grado de satisfacción que el grupo tiene en los procedimientos del trabajo, así mismo consideran sus actividades laborales como un medio para desarrollarse tanto a nivel personal como social. Sienten que su trabajo les ofrece los medios económicos y sociales para cubrir sus necesidades y las de sus seres queridos. Están satisfechos con el cumplimiento de sus derechos contractuales y la seguridad social que les ofrece la institución. Se describen con buena capacitación para seguir en el puesto o tener una carrera institucional. (González, et al., 2009, p.p. 46). Esta dimensión se define como “... las características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución” (González, et al., 2009, p.p. 18), en relación a esto, los trabajadores se encuentran satisfechos, de acuerdo al puntaje alcanzado.

4.2.1.3. Integración al puesto de trabajo

En la presente dimensión el puntaje del grupo corresponde al percentil 65; teniendo en cuenta que dentro del instrumento se considera puntaje alto >60 . Este nivel muestra al grupo con satisfacción en la integración entre compañeros. El grupo está integrado por personas que suelen ser cooperadoras, con facilidad para trabajar en equipo con alta competitividad. Están motivados para superar retos y muy dispuestos a ser líderes. Tienen capacidad de crear ambientes de trabajo satisfactorios para los demás, encontrar alternativas para motivarse entre compañeros o están dispuestos a cooperar como subordinados. (González, et al., 2009, p.p. 46). Esta dimensión se define como "... la inserción del trabajador en el trabajador en el trabajo como una más de sus partes, en total correspondencia" (González, et al., 2009, p.p. 19), en relación a esto, los trabajadores se encuentran satisfechos, de acuerdo al puntaje alcanzado.

4.2.1.4. Satisfacción por el trabajo

La dimensión denominada satisfacción por el trabajo se encuentra en el percentil 35, teniendo en cuenta que dentro del instrumento se considera puntaje bajo <40 . De acuerdo a este puntaje obtenido, el grupo muestra que si bien no es un grupo totalmente comprometido con la institución o empresa, se sienten satisfechos por su actividad en la institución o empresa. Suelen tener otras funciones fuera de la institución o empresa, por lo cual su dedicación es parcial, incluso dentro de su horario de trabajo la dedicación podría no ser completa. (González, et al., 2009, p.p. 47). Esta dimensión "se entenderá como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo" (González, et al., 2009, p.p. 19), en relación a esto, los trabajadores se encuentran insatisfechos, de acuerdo al puntaje alcanzado.

4.2.1.5. Bienestar logrado a través del trabajo

La puntuación obtenida en esta dimensión corresponde al percentil 50; lo cual ubica al grupo en un nivel medio, teniendo en cuenta que dentro del instrumento se considera puntaje alto >60 y puntaje bajo <40; lo que sugiere que el grupo suele estar satisfecho con el progreso personal, social y económico que han obtenido por su trabajo. Mantienen su salud física y emocional; además se sienten útiles para la sociedad y consideran que pueden aportar a la imagen de la empresa. Se sienten identificados con los objetivos de la institución. (González, et al., 2009, p.p. 48).

La presente dimensión “Se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral” (González, et al., 2009, p.p. 20), en relación a esto, los trabajadores se encuentran en el promedio de satisfacción, de acuerdo al puntaje alcanzado.

4.2.1.6. Desarrollo personal

En la presente dimensión el grupo se ubica en el percentil 40, situándose en un nivel medio de satisfacción, teniendo en cuenta que dentro del instrumento se considera puntaje bajo <40 y puntaje alto >60. En este sentido, los trabajadores de este grupo muestran seguridad personal, de la misma manera consideran estar logrando sus metas, aunque se sienten vulnerables ante el trato con los usuarios y compañeros. Pueden considerar que el trabajo les ha disminuido su capacidad física o emocional. (González, et al., 2009, p.p. 48). Esta dimensión se define por “... el proceso de incremento de aspectos personales del trabajador relacionados con su actividad laboral” (González, et al., 2009, p.p. 21), en relación a esto, los trabajadores se encuentran en el promedio de satisfacción, de acuerdo al puntaje alcanzado.

4.2.1.7. Administración del tiempo libre

En la dimensión llamada administración del tiempo libre el grupo se ubica en el percentil 40, lo cual ubica al grupo en un nivel medio de satisfacción; teniendo en cuenta que dentro del instrumento se considera puntaje bajo <40 y puntaje alto >60. Esta dimensión se refiere a “... la forma en que se disfruta la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales” (González, et al., 2009, p.p. 22);

Sin embargo es necesario puntualizar que la puntuación general de ésta dimensión disminuye posiblemente a causa de la pregunta número 25 que se refiere al indicador *necesidad de llevar trabajo a casa*; lo cual se presenta en un mínimo de la población, debido a que todo el proceso productivo se lo realiza en la planta industrial.

Por otro lado, al analizar los datos de manera estadística (Sevilla, 2015), sin limitarse a la interpretación del manual de calificación del instrumento y de esta manera excluyendo la pregunta 25 del análisis, con fines únicamente académicos, el resultado refleja un nivel de satisfacción alto (percentil 80) en esta dimensión; lo cual podría inferir que en el grupo se encuentran personas que planifican y distribuyen sus actividades laborales con las recreativas y de descanso. Además cumplen plenamente con su horario y las tareas encomendadas, generalmente sin menoscabo de sus compromisos personales y sociales. Suelen mantener la capacidad de equilibrio entre sus funciones del trabajo y su desarrollo personal (González, et al., 2009, p.p. 48).

4.3. Matriz de subdimensiones e indicadores que intervienen en la influencia de los turnos rotativos en el equilibrio entre trabajo - vida familiar y la planificación del tiempo libre de los trabajadores de planta de ENDESA en el primer semestre 2015

Tabla 9 Matriz de subdimensiones e indicadores que intervienen en la influencia de los turnos rotativos en el equilibrio entre trabajo - vida familiar y la planificación del tiempo libre de los trabajadores de planta de ENDESA en el primer semestre 2015

Dimensión Satisfacción por el trabajo		Dimensión Administración del tiempo libre			
Subdimensión Dedicación al trabajo (moda)		Subdimensión (moda)			
		Planificación del tiempo libre		Equilibrio entre trabajo y vida familiar	
		55. Cumplimiento de actividades programadas	56. Convivencia con la familia	57. Participación en actividades domésticas	58. Participación en cuidados familiares
1. Forma de contratación	3	3	4	4	4
2. Duración de la jornada	3	3	4	4	4
3. Turnos de trabajo	3	3	4	4	4
4. Cantidad de trabajo	3	3	4	4	4
0:Nada satisfecho 1: Poco Satisfecho 2: Regularmente Satisfecho 3:Satisfecho 4: Muy Satisfecho		0: Nunca 1: Poco 2: Algunas veces 3: Casi siempre 4: Siempre			

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

La Tabla 9 muestra las subdimensiones e indicadores con las cuales se analizó las variables del tema central de esta investigación, sin embargo solo se muestran los cruces de datos más relevantes en el cuerpo principal de la disertación. Los demás cruces se encuentran en el apartado de anexos.

4.3.1. Variables que intervienen en la influencia de los turnos rotativos en el equilibrio entre trabajo - vida familiar y la planificación del tiempo libre de los trabajadores de planta de ENDESA en el primer semestre 2015

4.3.2. Turnos de trabajo en relación al cumplimiento de actividades programadas.

Tabla 10 Turnos de trabajo en relación al cumplimiento de actividades programadas.

		55 Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo									
		Nunca		Poco		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla
3 Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	Nada satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Poco satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	1	,3%	0	0,0%	1	,3%
	Regularmente satisfecho	1	,3%	4	1,4%	11	3,7%	4	1,4%	11	3,7%
	Satisfecho	8	2,7%	14	4,7%	30	10,2%	69	23,4%	46	15,6%
	Máximo satisfacción	7	2,4%	5	1,7%	15	5,1%	28	9,5%	40	13,6%

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la Tabla 10 se relacionaron dos preguntas del instrumento CVT – GOHISALO, una de ellas en relación a los turnos de trabajo, pregunta número 3, con la pregunta número 55 que corresponde a la dimensión de administración del tiempo libre, subdimensión de planificación del tiempo libre, indicador correspondiente a cumplimiento de actividades programadas (González, et al., 2009, p.p. 17). Lo que muestra que el 23,4% del total de la población que se encuentra satisfecha con el turno de trabajo asignado, su trabajo casi siempre les permiten cumplir con las actividades que planean para cuando están fuera del horario de trabajo. En la misma relación, encontramos el siguiente porcentaje significativo, el 15,6% de las personas que se encuentran satisfechas con el turno de trabajo asignado, de la misma manera que la relación anterior, su trabajo siempre les permite cumplir con las actividades que planean para cuando están fuera del horario de trabajo.

Mostrando que el trabajador no solo debe disponer de tiempo para compartir con su familia, también debe disponer de tiempo para la realización de otras actividades, independientemente de si es casado o no, si tiene hijos o no, pues la persona requiere de espacios para poder realizar distintas actividades, que al igual del trabajo y la familia, merecen atención; como lo menciona Friedman y Greenhaus (2001) “La vida personal aparte del trabajo es mucho más que la familia y comprende actividades sociales, recreativas, comunitarias y espirituales” (p.p. 273)

4.3.3. Turnos de trabajo en relación a la oportunidad de convivir con la familia.

Tabla 11 Turnos de trabajo asignados en relación a la oportunidad de convivir con la familia.

		56 Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia									
		Nunca		Poco		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla
3 Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	Nada satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Poco satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	1	,3%	1	,3%	0	0,0%
	Regularmente satisfecho	0	0,0%	5	1,7%	3	1,0%	9	3,1%	14	4,7%
	Satisfecho	0	0,0%	16	5,4%	20	6,8%	50	16,9%	81	27,5%
	Máximo satisfacción	2	,7%	4	1,4%	7	2,4%	24	8,1%	58	19,7%

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la Tabla 11 se relacionaron dos preguntas del instrumento CVT – GOHISALO, una de ellas en relación a los turnos de trabajo, pregunta número 3, con la pregunta número 56 que corresponde a la dimensión de administración del tiempo libre, subdimensión de equilibrio entre trabajo y vida familiar, indicador correspondiente a convivencia con la familia (González, et al., 2009, p.p. 17); la cual nos muestra que el 27,5% del total de la población que se encuentra satisfecha con el turno de trabajo asignado, sus actividades laborales siempre les permiten convivir con su familia. En la misma relación, encontramos el siguiente porcentaje significativo, el

19,7% de las personas que se encuentran en un máximo de satisfacción con el turno de trabajo asignado, de la misma manera que la relación anterior, sus actividades laborales siempre les permiten convivir con su familia.

Por otro lado, existen solo dos personas que pese a tener un máximo de satisfacción con respecto al turno de trabajo que tienen, sienten que nunca tienen oportunidad de convivir con su familia por motivo de sus actividades laborales. Siendo esto un caso muy particular y posiblemente aislado.

Pese a que 93,6% de los trabajadores tienen turnos rotativos, un gran porcentaje de ellos, como ya se mencionó en los párrafos anteriores, están satisfechos con sus turnos de trabajo y con el tiempo que les dedican a sus familias. Esto porque familias y trabajadores posiblemente han encontrado formas para equilibrar los tiempos de trabajo y los tiempos para la familia; como lo mencionan Friedman y Greenhaus (2001) “Individuos y familias necesitan buscar medios nuevos y creativos para hacer realidad la integración del trabajo y la familia” (p.p. 5).

4.3.4. Turnos de trabajo en relación con la ejecución de actividades domésticas.

Tabla 12 Turnos de trabajo en relación con la ejecución de actividades domésticas.

		57 Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas									
		Nunca		Poco		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		Nº Personas	% del N de la tabla	Nº Personas	% del N de la tabla	Nº Personas	% del N de la tabla	Nº Personas	% del N de la tabla	Nº Personas	% del N de la tabla
3 Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	Nada satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Poco satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	1	,3%	0	0,0%	1	,3%
	Regularmente satisfecho	0	0,0%	3	1,0%	6	2,0%	10	3,4%	12	4,1%
	Satisfecho	5	1,7%	13	4,4%	30	10,2%	54	18,3%	65	22,0%
	Máximo satisfacción	2	,7%	2	,7%	11	3,7%	33	11,2%	47	15,9%

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la Tabla 12 se relacionaron dos preguntas del instrumento CVT – GOHISALO, una de ellas en relación a los turnos de trabajo, pregunta número 3, con la pregunta número 57 que corresponde a la dimensión de administración del tiempo libre, subdimensión de equilibrio entre trabajo y vida familiar, indicador correspondiente a participación de actividades domésticas (González, et al., 2009, p.p. 17). De lo cual lo más relevante es que el 22% del total de la población que se encuentra satisfecha con el turno de trabajo asignado, sus horarios de trabajo siempre les permiten participar en la realización de actividades domésticas. En la misma relación, encontramos el siguiente porcentaje significativo, el 18,3% de las personas que se encuentran en un máximo de satisfacción con el turno de trabajo asignado, de la misma manera que la relación anterior, sus horarios de trabajo casi siempre les permiten participar en la realización de actividades domésticas. Los dos siguientes porcentajes más altos se mantienen en la constante de satisfecho y máximo de satisfacción en el turno de trabajo asignado y casi siempre y siempre en frecuencia de participación en actividades domésticas.

Por otro lado, existen solo dos personas que pese a tener un máximo de satisfacción con respecto a su turno de trabajo, sienten que nunca tienen oportunidad de realizar actividades domésticas por motivo de sus horarios de trabajo. Siendo esto un caso muy particular y posiblemente aislado.

En este sentido “Las tareas domésticas y de atención familiar son una fuente de desarrollo constante... ” (Chinchilla y Moragas, 2013, p.p. 185) pues se desarrollan competencias que pueden ser útiles para el desempeño del trabajador en sus labores diarias; lo que beneficiaría a la empresa por tener personal con más y/o con mejores competencias. Lo cual se relaciona con la calidad de vida laboral pues “La CVT asimila dos posiciones antagónicas: por una parte las reivindicaciones de los colaboradores en cuanto al bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por la otra, los intereses de las organizaciones en cuanto a los efectos que potencian la productividad y la calidad” (Chiavenato, 2009, p.p. 492)

4.3.5. Turnos de trabajo en relación a la participación de cuidados familiares

Tabla 13 Turnos de trabajo en relación a la participación de cuidados familiares

		58 Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)									
		Nunca		Poco		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla
3 Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	Nada satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Poco satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	1	,3%	0	0,0%	1	,3%
	Regularmente satisfecho	0	0,0%	3	1,0%	9	3,1%	11	3,7%	8	2,7%
	Satisfecho	3	1,0%	19	6,4%	17	5,8%	53	18,0%	75	25,4%
	Máximo satisfacción	2	,7%	5	1,7%	11	3,7%	32	10,8%	45	15,3%

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la Tabla 13 se relacionaron dos preguntas del instrumento CVT – GOHISALO, una de ellas en relación a los turnos de trabajo, pregunta número 3, con la pregunta número 58 que corresponde a la dimensión de administración del tiempo libre, subdimensión de equilibrio entre trabajo y vida familiar, indicador correspondiente a participación cuidados familiares (González, et al., 2009, p.p. 17). Lo que muestra que el 25,4% del total de la población que se encuentra satisfecha con el turno de trabajo asignado, sus actividades laborales siempre les permiten participar del cuidado de su familia. En la misma relación, encontramos el siguiente porcentaje significativo, el 18% de las personas que se encuentran satisfechas con el turno de trabajo asignado, de la misma manera que la relación anterior, sus actividades laborales siempre les permiten participar del cuidado de su familia. Los dos siguientes porcentajes más altos se mantienen en el máximo de satisfacción en el turno de trabajo asignado y casi siempre y siempre en frecuencia de participación del cuidado de su familia.

Por otro lado, existen solo dos personas que pese a tener un máximo de satisfacción con respecto a su turno de trabajo, sienten que nunca tienen oportunidad de participar del cuidado de su familia por motivo de sus actividades laborales. Siendo esto un caso muy particular y posiblemente aislado.

El cuidado familiar como una participación activa en la familia genera bienestar en las personas, para Friedman y Greenhaus (2001) “La participación tanto en la carrera como en la familia puede mejorar la calidad de nuestras vidas al ampliar nuestra capacidad de autorrealización”. Es decir que las actividades que involucran a la familia y al trabajo, como dos aspectos de resaltada importancia en la vida de las personas, benefician al desarrollo personal; en el caso del instrumento utilizado, se toma en cuenta el cuidado familiar.

4.3.6. Satisfactores personales

Tabla 14 Satisfactores personales

67 Considero que el logro de satisfactores personales (subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad, libertad) que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	5	1,7	1,7	1,7
	En desacuerdo	9	3,1	3,1	4,7
	Más o menos de acuerdo	80	27,1	27,1	31,9
	De acuerdo	138	46,8	46,8	78,6
	Totalmente de acuerdo	63	21,4	21,4	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la Tabla 14 se puede observar el procesamiento de datos de la pregunta 67, que hace referencia al nivel de acuerdo acerca de si el logro de satisfactores personales se debe a su trabajo en la institución; ,mostrando que el 46,8% de la población está de acuerdo con esta afirmación; de la misma manera el 21,4% de los trabajadores afirma estar totalmente de acuerdo con esta afirmación; lo cual da a entender que la mayoría de la población ha logrado alcanzar los satisfactores personales debido al trabajo en la empresa. Par completar este análisis se puede observar que solo el 1,7% de la población está nada de acuerdo con esta afirmación, considerándose esto como casos especiales o aislados.

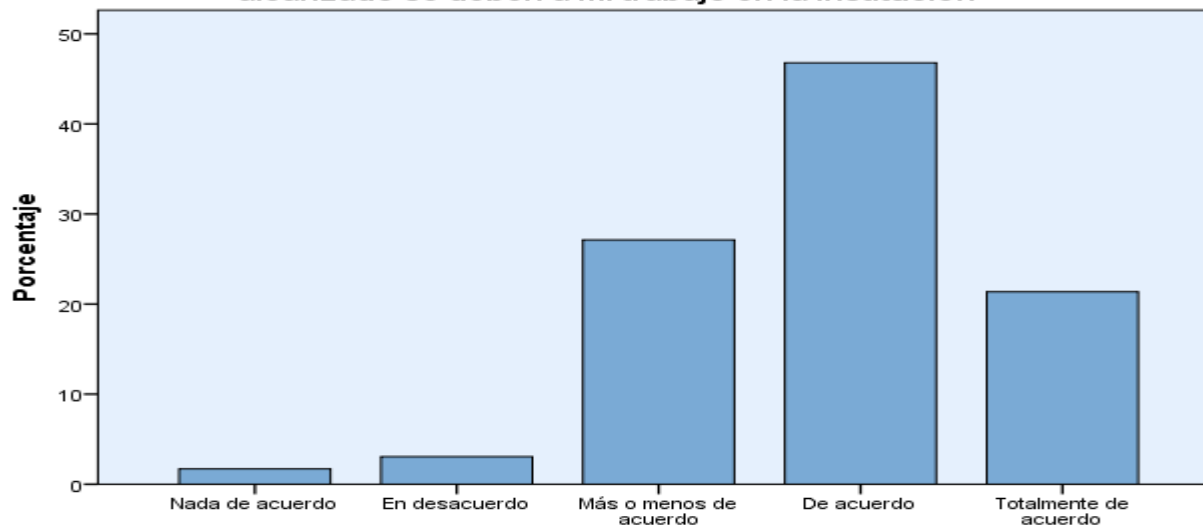
Lo cual muestra que los satisfactores pueden relacionarse con más fuerza a la calidad de vida laboral subjetiva, pues éstos no son percibidos de forma material; “Los satisfactores no son los bienes económicos disponibles sino que están referidos a todo aquello que, por representar formas de ser, tener, hacer y estar, contribuye a la realización de necesidades humanas.” (Max Neef, 1993,

p.p.50), por lo cual la población estudiada mostró porcentajes más altos en las categorías “de acuerdo” y “más o menos de acuerdo”, que muestra una mayor percepción de satisfacción en cuanto a indicadores de calidad de vida laboral objetiva.

A continuación la Figura 12 ayuda a comprender de mejor manera lo expuesto en el párrafo anterior:

Figura 12 Satisfactores personales

67 Considero que el logro de satisfactores personales (subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad, libertad) que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución



67 Considero que el logro de satisfactores personales (subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad, libertad) que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 201

4.4. Prueba Chi²

Para aceptar o rechazar la hipótesis planteada: Los turnos rotativos influyen en el equilibrio entre el trabajo - vida familiar y la planificación del tiempo libre de los operarios de planta de la empresa ENDESA de la ciudad de Quito en el primer semestre del año 2015, se utilizó la prueba del Chi².

Para este análisis se dividió la hipótesis en dos partes; para la primera parte que apunta al equilibrio entre el trabajo - vida familiar se tomaron las preguntas más representativas de dos de las dimensiones del instrumento que trabajan estos constructos para entrecruzarlas y obtener el valor de Chi². En la variable turnos rotativos de trabajo se utilizó la pregunta 3 de la subdimensión dedicación al trabajo y perteneciente a la dimensión satisfacción por el trabajo; y para la variable equilibrio entre el trabajo y vida familiar se utilizó la pregunta 56 de la subdimensión equilibrio entre trabajo y vida familiar que pertenece a la dimensión administración del tiempo libre (González, et al., 2009, p.p. 16 y 17).

Para la segunda parte de hipótesis que apunta a la planificación del tiempo libre se tomaron las preguntas más representativas de dos de las dimensiones del instrumento que trabajan estos constructos para entrecruzarlas y obtener el valor de Chi². En la variable turnos rotativos de trabajo se utilizó la pregunta 3 de la subdimensión dedicación al trabajo y perteneciente a la dimensión satisfacción por el trabajo; y para la variable planificación del tiempo libre se utilizó la pregunta 55 de la subdimensión planificación del tiempo libre que pertenece a la dimensión administración del tiempo libre (González, et al., 2009, p.p. 16 y 17).

A continuación los resultados obtenidos luego de la aplicación del Chi².

4.4.1. Prueba Chi² turnos rotativos de trabajo – convivir con mi familia (equilibrio entre trabajo - vida familiar).

Tabla 15 Tabla de contingencia 3Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro * 56Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia

Recuento		56Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					Total
		Nunca	Poco	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
3Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	Poco satisfecho	0	0	1	1	0	2
	Regularmente satisfecho	0	5	3	9	14	31
	Satisfecho	0	16	20	50	81	167
	Máximo satisfacción	2	4	7	24	58	95
Total		2	25	31	84	153	295

Elaborado por el autor de la investigación en Mayo de 2015.

En la tabla 14 se puede observar las variables con las que se trabajó para establecer la relación a través del Chi², en la primera parte de la hipótesis; la variable independiente turnos rotativos corresponde a la pregunta 3 de la Tabla 15 y la variable dependiente equilibrio entre trabajo y vida familiar corresponde a la pregunta 56.

Tabla 16 Pruebas de Chi-cuadrado turnos rotativos de trabajo – vida familiar

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,040 ^a	12	,148
Razón de verosimilitudes	17,123	12	,145
Asociación lineal por lineal	5,076	1	,024
N de casos válidos	295		

a. 10 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,01.

Elaborado por el autor de la investigación en Mayo de 2015.

En la Tabla 15 se puede observar que la significancia entre las dos variables es de 0.148, la cual es mayor a 0.05, por lo cual se rechaza la primera parte de la hipótesis planteada y se acepta la hipótesis nula o H_0 en la cual no hay relación entre las variables (Hernández, et al., 2014; Sevilla, 2015). En este sentido no existe relación entre los turnos rotativos de trabajo y el equilibrio entre trabajo y vida familiar en los trabajadores de ENDESA en el primer semestre 2015. Los trabajadores, sus familias, y quienes tienen una relación de cercanía con el trabajador han encontrado los medios para sobrellevar lo que implica el trabajo en la modalidad de turnos rotativos; teniendo en cuenta que cada caso es distinto y debió ser trabajado de diferentes maneras para alcanzar un equilibrio, así como lo refieren Chinchilla y Moragas (2013) “Conciliar trabajo y familia implica mucho más que ajustar horarios: supone conciliar la propia vida. Para ello se requiere un plan que abarque todos sus aspectos apostando por el éxito total: personal, familiar, profesional y social” (p.p. 187). Es por ello que los turnos rotativos no se relacionan con la satisfacción generada por el equilibrio entre trabajo y vida familiar.

4.4.2. Prueba Chi² Turnos rotativos de trabajo – cumplimiento de las actividades planificadas para fuera del horario de trabajo (planificación del tiempo libre).

Tabla 17 Tabla de contingencia 3Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro * 55Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando

Recuento		55Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					Total
		Nunca	Poco	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
3Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	Poco satisfecho	0	0	1	0	1	2
	Regularmente satisfecho	1	4	11	4	11	31
	Satisfecho	8	14	30	69	46	167
	Máximo satisfacción	7	5	15	28	40	95
Total		16	23	57	101	98	295

Elaborado por el autor de la investigación en Mayo de 2015.

En la tabla 16 se puede observar las variables con las que se trabajó para establecer la relación a través del Chi², en la segunda parte de la hipótesis; la variable independiente turnos rotativos corresponde a la pregunta 3 de la Tabla 16 y la variable dependiente planificación del tiempo libre corresponde a la pregunta 55 de la tabla 16.

Tabla 18 Turnos rotativos de trabajo – cumplimiento de las actividades planificadas para fuera del horario de trabajo.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,131 ^a	12	,048
Razón de verosimilitudes	21,976	12	,038
Asociación lineal por lineal	1,576	1	,209
N de casos válidos	295		

a. 7 casillas (35,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,11.

Elaborado por el autor de la investigación en Mayo de 2015.

En la Tabla 17 se puede observar que la significancia entre las dos variables es de 0.048, la cual es menor a 0.05, por lo cual se acepta la segunda parte de la hipótesis planteada o H_1 , lo cual quiere decir que si hay relación entre las variables, rechazando de esta manera a H_0 (Hernández, et al., 2014; Sevilla, 2015). En este sentido si existe relación entre los turnos rotativos de trabajo y la planificación del tiempo libre en los trabajadores de ENDESA en el primer semestre 2015. En tal sentido cabe explicar que se tomó a la pregunta número 55 como referente de la planificación del tiempo libre del trabajador puesto que es la pregunta que mejor puede representar cualquier actividad de índole social, personal o recreativa que la persona puede realizar fuera de sus horarios de trabajo.

La relación que existe entre estas dos variables se la puede observar en el capítulo de análisis de resultados, y se lo puede entender a través de la afirmación de Rosa y Colligan (1997) “La mayoría de los eventos sociales y familiares tienen lugar por la noche o durante los fines de semana. Como los trabajadores de turno trabajan por la noche o durante el fin de semana, o duermen durante el día, faltan a menudo a las actividades sociales o familiares.”. Es por ello que los turnos de trabajo influyen en la satisfacción generada por la planificación del tiempo libre de los trabajadores.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Una vez terminado todo el proceso investigativo se llegó a determinar las conclusiones que se detallaran a continuación; tomando como referencia los resultados arrojados por el instrumento CVT – GOHISALO; de manera general en todas sus dimensiones y de manera específica la dimensión de administración del tiempo libre.

Luego de realizar la diagramación en la hoja de calificación del instrumento CVT – GOHISALO con las puntuaciones obtenidas en la aplicación del instrumento (Figura 11), se concluye que el personal de planta de ENDESA se encuentra medianamente satisfecho, con tendencia a llegar a ser un grupo satisfecho, pues tres de sus dimensiones SIT, ST, IPT superan el promedio; mientras que tres más de ellas BLT, DP, ATL se encuentran en el promedio o dentro de la norma, y sólo una de ellas SAT está por debajo del promedio.

Complementando lo anterior, existe una clara distinción entre la calidad de vida laboral objetiva y subjetiva. Las puntuaciones correspondientes a Soporte institucional, Seguridad en el trabajo e Integración al puesto de trabajo que se pueden incluir dentro de la calidad de vida laboral objetiva, por ser percibidas de manera más física y real tienen mayor puntaje; esto debido a las formas en las que están diseñados los procesos de trabajo, las oportunidades de capacitación, los insumos de trabajo, seguridad industrial y salud ocupacional, ambiente laboral, motivación, salario, entre otras (González, et al., 2009, p.p. 16), y que como mencionan Segurado y Agulló (2009) son condiciones que se palpan día a día en el puesto de trabajo. Lo cual muestra el trabajo que ha realizado ENDESA para poder llegar a la satisfacción en estos indicadores.

Por otro lado la calidad de vida laboral subjetiva, la cual muestra en términos generales la satisfacción, el bienestar y la experiencia por trabajar en la empresa, a través de las dimensiones SAT, BLT, DP, ATL; muestran que si bien la mayoría de los trabajadores de planta están satisfechos con las dimensiones objetivas de la calidad de vida laboral, no todos estarán satisfechos con lo subjetivo de la CVL, lo cual incluye reconocimiento y afirmación

por el trabajo, disfrutar su trabajo, salud, vivienda, y tiempo para actividades extra laborales, lo cual se profundizará más adelante (González, et al., 2009, p.p. 16).

Llegando a concluir, en este apartado, que trabajar en ENDESA causa satisfacción por ser un buen lugar de trabajo, un lugar seguro y estable para laborar, pero también ENDESA está siendo un lugar en el cual el trabajador no se siente satisfecho por lo que consigue con su trabajo, los beneficios más allá del salario y el diseño del trabajo no son todavía bien percibidos. La experiencia de trabajar en ENDESA aún no es satisfactoria en cuanto a ganancia subjetiva de bienestar y autorrealización.

Para detallar las conclusiones generadas por tema central de esta disertación, es necesario abordar el objetivo general de la investigación que fue: Valorar el impacto de los turnos rotativos en el equilibrio entre trabajo - vida familiar y la planificación del tiempo libre de los operarios de planta de la empresa ENDESA de la ciudad de Quito, en el primer semestre del año 2015; para lo cual es necesario remitirse a la dimensión de Administración del tiempo libre del instrumento CVT – GOHISALO. A partir de ello se concluye que los trabajadores de planta se sienten satisfechos en relación a sus turnos de trabajo y la influencia que estos tienen en su equilibrio entre el trabajo – vida personal y la planificación del tiempo libre, de acuerdo a los datos obtenidos, que se pueden observar en un capítulo anterior.

En cuanto a la hipótesis, la cual se divide en dos instancias, se rechaza la hipótesis que relaciona los turnos de trabajo y el equilibrio entre trabajo y vida familiar en el sentido de que la primera influye en la segunda. Esto porque las personas y sus familias han encontrado la forma de sobrellevar esta situación, por lo cual esta condición no influye en la calidad de vida laboral. Mientras que la segunda instancia de la hipótesis que relaciona los turnos de trabajo y la planificación del tiempo libre en el sentido de que la primera influye en la segunda se acepta la hipótesis; lo que da a entender que esto sí influye en la calidad de vida laboral de las personas en esta situación porque se hace más difícil cumplir con actividades de recreación la mayoría de las veces; causando un poco de malestar en los trabajadores, pero sin ser una situación de riesgo para el trabajador pues la mayoría de los trabajadores eligieron la opción inmediata inferior al puntaje más alto para esta pregunta.

Uno de los objetivos específicos de la investigación fue definir los sistemas de producción, lo cual se puede observar en el marco teórico, además sirvió para poder entender que por el sistema de producción en línea con el cual trabaja ENDESA, los turnos de trabajo son indispensables, lo cual evidentemente tendrá repercusión en las demás esferas de vida de la personas, causando mayor o menor impacto en cada trabajador, pues cada situación es diferente, por el principio básico de individualidad de la persona, como lo afirman Chinchilla y Moragas (2013) “... ya que el mismo hecho es vivido de distinta forma por las diferentes personas” (p.p. 187)

Otro de los objetivos específicos que se planteó para esta investigación fue describir el papel de la Salud Ocupacional en las organizaciones, para lo cual se decidió investigar la Psicología de la salud ocupacional, en la cual *La National Institute of Occupational Safety and Health, NIOSH*, en Salanova (2009) la define como “... una disciplina que se ocupa de la aplicación de la psicología a la mejora de la calidad de vida laboral, y de proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores” (p.p.27). En ese sentido la salud ocupacional busca mantener y mejorar la calidad de vida de los trabajadores así como su salud y bienestar, lo que se traduce en mejor calidad y cantidad de trabajo.

Continuando con las conclusiones, en relación al tercer objetivo específico, se concluye que los factores más relevantes de la calidad de vida laboral son el ambiente de trabajo, el diseño del trabajo, el bienestar físico y mental, beneficios objetivos y subjetivos de trabajar en una empresa y disponibilidad de tiempo para el disfrute familiar y personal – social. Tomando en cuenta que el peso de cada uno de estos factores depende de cada persona, “Hay diferencias de percepción: entre los trabajadores, según su edad, escolaridad, tipo de tarea, tiempo en la empresa y jerarquía; entre las empresas, según el tipo de negocio, tamaño y estado financiero” (Gadow, 2010, p.p. 314, 315)

El cuarto objetivo específico que se planteó fue definir el conflicto trabajo – familia, el cual puede definirse como una situación inherente a la etapa de desarrollo del ser humano en la cual desarrolla su etapa laboral, por tener que dedicar amplios recursos a dos aspectos importantes de la vida adulta de una persona, los cuales son el trabajo y la vida familiar;

teniendo que llegar a un equilibrio entre estas y otras esferas de vida, a través de la búsqueda de métodos que ayuden a sobrellevar el trabajo de uno o más miembros de la familia.

Finalmente el último objetivo específico de esta investigación fue describir el papel que cumple el trabajo, la familia y la vida social en la vida de una persona; llegando a concluir que en la etapa adulta de la persona se desarrolla el trabajo como un aspecto importante de la vida. De la misma manera tanto la vida familiar como la vida social – personal van a demandar que exista un equilibrio entre estas facetas de vida, pues la vida familiar y personal – social también toman relevancia en este contexto. En definitiva el trabajo, la familia y la vida social – personal ayudan al autodesarrollo de la persona.

También se podría llegar a concluir que se subutilizó el instrumento CVT – GOHISALO, sin embargo el investigador tuvo, a petición del área de Recursos Humanos, que cumplir con algunos requisito y presentar datos específicos.

6.2. Recomendaciones

Luego de haber mostrado las conclusiones a las cuales se llegó, es necesario realizar una propuesta a modo de recomendaciones para futuras investigaciones y con miras a mejorar la calidad de vida de los trabajadores de planta de ENDESA.

1. Mantener y mejorar el nivel de satisfacción de los trabajadores de planta de ENDESA en las dimensiones mejor puntuadas, Soporte institucional para el trabajo, Seguridad en el trabajo, Integración al puesto de trabajo, Administración del tiempo libre, que se mostraron en capítulos anteriores; manteniendo y mejorando los procesos de trabajo, ambiente de trabajo, beneficios como alimentación, transporte, entrega de EPP, entre otros que han propiciado la satisfacción en estas dimensiones

2. Mejorar el nivel de satisfacción de los trabajadores de planta de ENDESA en las dimensiones que están en el promedio que son Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal, a través de la investigación bibliográfica o consultorías

externas que permita concretar a acciones que mejoren la calidad de vida subjetiva de los trabajadores, utilizando los resultados presentados en capítulos anteriores.

3. Generar espacios que propicien el aprendizaje del equilibrio entre el trabajo, la familia y la vida social – personal, para que estos puedan ser aplicados en el contexto personal y laboral de cada trabajador; con el objetivo de lograr mayores niveles de calidad en el trabajo realizado.

4. Profundizar, por parte de los miembros de Recursos Humanos, en temas de Psicología de la Salud Ocupacional, con el fin de solventar conflictos laborales y/o personales que eventualmente se podrían presentar, y por los cuales los trabajadores acuden al área de Recursos Humanos.

5. Ampliar éste estudio al área administrativa de ENDESA para tener un análisis completo del personal de la empresa, como parte del Desarrollo Organizacional, con miras a mejorar la calidad de vida laboral del grupo operativo y del grupo administrativo; utilizando el mismo instrumento que fue aplicado al personal de planta.

6. Utilizar el instrumento CVT – GOHISALO en su totalidad para un mejor estudio de la calidad de vida laboral en cualquier otro escenario laboral.

7. A partir de los datos generados en esta investigación se podría realizar otro cruce de dimensiones y variables con la finalidad de publicaciones académicas.

BIBLIOGRAFÍA

- Adam, E., & R, E. (1981). *Administración de la producción y las operaciones* . México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Álvarez, F. (2006). *Salud Ocupacional*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Asamblea nacional. República del Ecuador. (19 de Febrero de 2015). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de <http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/constituciondelarepublicadelecuador-incluyereformas-consultapopular7demayo.pdf>
- Carpentier, J., & Cazamian, P. J. (1977). *El trabajo nocturno*. Ginebra: Presses Centrales.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: The McGraw - Hill .
- Chinchilla, N., & Moragas, M. (2013). *Dueños de nuestro destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*. Barcelona: Planeta S.A.
- Dirección general académica. (18 de Marzo de 2015). *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Obtenido de "Las Disertaciones PUCE" Guía e Instructivo: <http://www.puce.edu.ec/documentos/disertacionesPUCE.pdf>
- Egües, F. (2006). *Investigación científica (Técnicas de estudio)* . Quito.
- ENDESA - BOTROSA. (17 de Marzo de 2015). *Visión Misión*. Obtenido de ENDESA - BOTROSA: <http://www.endesabotrosa.com/es/endesa-botrosa/vision-y-valores.html>
- Friedman, S., & Greenhaus, J. (2001). *Trabajo y familia ¿Aliados o enemigos?* México: Oxford University Press México.
- Gadow, F. (2010). *Dilemas: la gestión del talento en tiempos de cambio*. Argentina: Ediciones Granica.
- Gil, P. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Informació Psicológica*, 68-83.
- González, M. (2009). *Gestión de la producción*. Bogotá: Ediciones de la U.
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M. (2009). *Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT - GOHISALO*. Guadalajara: IISO.

- Guizar, R. (1998). *Desarrollo organizacional : principios y aplicaciones*. México: McGraw-Hill.
- Henao, F. (2010). *Salud Ocupacional: conceptos básicos*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Juárez, A. (19 de Febrero de 2015). *Psicología de la salud ocupacional: área de oportunidad en México*. Obtenido de RESPYN: <http://www.respyn.uanl.mx/viii/3/editorial/editorial.htm>
- Konz, S. (1994). *Diseño de Sistemas de Trabajo*. México DF: Limusa.
- Krajewski, L., & Ritzman, L. (2013). *Administración de operaciones. Procesos y cadena de suministro*. México: Pearson Educación.
- Manosalvas, M. (2014). Ecuador, Buen vivir o sumak kawsay. En busca de nuevos referenciales para la acción pública en. *Íconos*, 101-121.
- Max Neef, M. (1993). *Desarrollo a escala humana. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Obtenido de http://www.max-neef.cl/descargas/Max_Neef-Desarrollo_a_escal_a_humana.pdf
- Maynard, H. (1956). *Manual de ingeniería de la producción industrial*. España: Reverté S.A.
- Minaya, G. (2009). Trabajo a turnos: modalidades, consecuencias para la salud e intervención (II). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 40-47. Obtenido de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=3&sid=c511f25d-cdd7-4345-bd02-d3a27943455c%40sessionmgr114&hid=127&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=fua&AN=43450741>
- Monesterolo, G. (2013). Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia. *FORO*, foro 61- foro 78.
- Moreno, J. (08 de 09 de 2015). Modificación de preguntas en un test. (P. Patiño, Entrevistador)
- Peiró, J. (2005). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide.
- Pérez, N., & Navarro, I. (2011). *Psicología del desarrollo humano. Del nacimiento a la vejez*. Alicante: Editorial Club Universitario.
- Riggs, J. (1982). *Sistemas de Producción. Planeación, análisis y control*. México: Limusa.

- Rosa, R., & Colligan, M. (25 de Enero de 2015). *El trabajo por turnos en lenguaje sencillo*.
Obtenido de Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional:
http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/97-145_sp/
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 828 - 836. Obtenido de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>
- SENPLADES. (2013). *Buen Vivir. Plan Nacional*. Obtenido de Buen vivir. Plan Nacional:
<http://www.buenvivir.gob.ec>
- Sevilla, M. (15 de Mayo de 2015). Chi cuadrado. (P. Patiño, Entrevistador)
- Unidas, N. (2000). *La familia y el mundo del trabajo: cuatro estudios nacionales seleccionados de políticas que tienen en cuenta a la familia*. Nueva York.


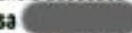
ANEXOS

Anexo 1 Autorización para la utilización del instrumento CVT – GOHISALO por parte de la Dra. Raquel González

 **Raquel González Baltazar** <raquel_gh@hotmail.com> 17/12/14 ☆  
para mí ▾

Hola Pablo:

No hay nada que disculpar, pues yo comprendo tu urgencia.

El Dr. Enmanuel viajó el día de ayer a Quito, si se llevó un ejemplar del manual el cual le pedí te entregue en mano, en ese momento yo no tenía más datos tuyos que tu correo, así que mejor opte porque me proporcionara sus números de teléfono, los cuales gentilmente me compartió. El viaje el día de ayer y los horarios de vuelo son muy pesados, así que me imagino que lo puedes buscar a partir de hoy. El manual es un libro muy técnico, sencillo y delgadito, pero trae toda la información que necesitas, solo te solicito que hagas la referencia adecuada en el material que tú estés trabajando y que se lo canceles al Dr. Enmanuel Agila Palacios, celular  y casa 

Si tienes dudas en cuanto a la calificación o alguna cuestión relacionada con el instrumento, quedo a tus órdenes.

Saludos cordiales

Dra. en CST **Raquel González Baltazar**
Miembro del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional
Departamento de Salud Pública
Centro Universitario de Ciencias de la Salud, U de G.
Tel: 044-333-143-66-57

Date: Wed, 17 Dec 2014 05:35:28 -0500

Anexo 2 Modificación de preguntas del instrumento CVT – GOHISALO

N° pregunta	Pregunta Original	Pregunta modificada
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es
7	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social es
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de jubilación con que cuenta en este momento en la institución es
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de capacitación que me brinda la institución es
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	Mi grado de satisfacción por el uso de mis habilidades y potenciales en este trabajo es
18	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es
25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	La necesidad de llevar trabajo de la empresa a casa se presenta
32	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	Siento que en la institución se respetan mis derechos laborales
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos (problemas) que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo
43	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	Existe buena disposición de mis compañeros para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas
54	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	Recibo de parte de otros empleados de la empresa, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo
63	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	Las oportunidades de cambios de categoría (ascensos) se dan en base a currículum y no a influencias
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	Desde mi perspectiva, mi alimentación diaria es suficiente en cantidad y calidad
73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es

Anexo 3 Datos demográficos más Instrumento CVT – GOHISALO final

1

Fecha:

Datos demográficos

Instrucciones: Lea atentamente cada una de las preguntas y responda de acuerdo al enunciado.

Género: M F

Edad:

Encierre en un círculo el rango de edad en el que usted se encuentre

(15 – 19) (20 – 24) (25 – 29) (30 – 34) (35 – 39)
(40 – 44) (45 – 49) (50 – 54) (55 – 59) (60 – 64)

Estado civil:

Marque con una X

Soltero Casado Unión de hecho
Separado Divorciado Viudo

Actividad económica de la (el) cónyuge, pareja o conviviente si corresponde a su situación actual, caso contrario pasar a la siguiente pregunta

Marque con una X

Trabaja (sector privado/público) Estudia Negocio propio
Agricultura y/o ganadería Quehaceres del hogar

Hijos:

Marque con una X

Sí No

Número de hijos por género

Escriba en números

Femenino Masculino

Estudios realizados:

Marque con una X

Primaria Ciclo básico Secundaria
Bachillerato Educación técnica Universidad

Sección: _____ Cargo: _____

Tiempo en la empresa (años):

Encierre en un círculo el rango de años que trabaja en la empresa

(Menos de 1) (1 – 3) (4 – 6) (7 – 9) (10 – 12)
(13 – 15) (16 – 18) (19 – 21) (Más de 21)

Turnos que realiza en este mes:

Maque con una X la opción que corresponda a su situación. Puede marcar más de una opción:

1ro (07:00-15:00) 2do (15:00-23:00) 3ro (23:00-07:00) Todos los anteriores

Cuestionario CVT – GOHISALO ¹

El presente es un formato de cuestionario que deberá ser contestado marcando una X en las casillas ubicadas al costado derecho de cada pregunta, de acuerdo a las escalas señaladas para cada bloque de preguntas.

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4. Es muy importante no dejar preguntas sin contestar.

0	1	2	3	4
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Regularmente satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho

		0	1	2	3	4
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
5	El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es					
6	El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es					
7	Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es					
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
9	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social es					
10	Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de jubilación con que cuenta en este momento en la institución es					
11	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es					
12	Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de capacitación que me brinda la institución es					
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es					
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es					

¹ Nota. De "Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT – GOHISALO", por R. González. et al. (2009). Derechos de autor 2009 por Raquel González. Reproducido con el debido permiso. Autorizado para el uso de Pablo Patiño.

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

Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo a la perspectiva personal. Va del 0 al 4. Es muy importante no dejar preguntas sin contestar.

0 Nunca	1 Poco	2 Algunas veces	3 Casi siempre	4 Siempre
------------	-----------	--------------------	-------------------	--------------

		0	1	2	3	4
25	La necesidad de llevar trabajo de la empresa a casa se presenta					
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo					
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación					
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
32	Siento que en la institución se respetan mis derechos laborales					
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					

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

En este otro grupo de cuestionamientos, deberá contestar su grado de acuerdo en escala de 0 al 4. Es muy importante no dejar preguntas sin contestar.

0	1	2	3	4
Nada de acuerdo	En desacuerdo	Más o menos de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

		0	1	2	3	4
63	Las oportunidades de cambios de categoría (ascensos) se dan en base a currículum y no a influencias					
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios					
67	Considero que el logro de satisfactores personales (subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad, libertad) que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
68	Mis Potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
71	Desde mi perspectiva, mi alimentación diaria es suficiente en cantidad y calidad					
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					

Por último, marque su grado de compromiso para las siguientes cuestiones, también en escala de 0 al 4. Es muy importante no dejar preguntas sin contestar.

0	1	2	3	4
Nulo compromiso	Poco compromiso	Regularmente comprometido	Comprometido	Total compromiso

		0	1	2	3	4
73	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es					
74	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es					

¡Gracias por tu participación!

Anexo 4 Muestra del cronograma utilizado para la aplicación del instrumento CVT – GOHISALO

Lopez Tatiana

De: Tito Wilson
Enviado el: Miércoles, 18 de Marzo de 2015 15:57
Para: Proano Jorge; Criollo Luis; Cardenas Marcelo; Villacres Javier; Coello Freddy; Puente Edgar; Novoa Pablo; Silva Angel
CC: Valverde Marco; Lopez Tatiana
Asunto: RV: ENCUESTA Sr. PATIÑO

Estimados Todos:

Favor considerar este mail con los días correctos (jueves 19 y viernes 20)

Para la encuesta a realizarse al personal de planta considerar el siguiente horario:

JUEVES 19

09h00 a 10h00	BODEGA DE TABLEROS
11h00 a 12h00	PATIO Y TORNOS
12h00 a 13h00	NAVE DECORATIVA
14h00 a 15 h00	ALISTONADO, TERMINADO Y REPASADO

VIERNES 20

09h00 a 10h00	SECADEROS Y JUNTADORAS
11h00 a 12h00	ENCOLADORAS

Saludos
Wilson Tito

Anexo 5 Presentación en Microsoft Power Point para la aplicación del Instrumento CVT – GOHISALO

CALIDAD DE VIDA LABORAL: INFLUENCIA DE LOS TURNOS ROTATIVOS EN LA VIDA SOCIAL Y FAMILIAR DE LOS OPERARIOS DE PLANTA DE LA EMPRESA ENDESA DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2014

Responsable: Pablo Patiño, en conjunto con el área de Recursos Humanos de ENDESA

Quito, 2015

Indicaciones generales



- Mantenerse relajado
- Responder con sinceridad
- Responder todas las preguntas
- Colocar la fecha en la parte superior derecha
- Leer atentamente todas y cada una de las preguntas
- Solicitar la ayuda del responsable de la actividad ante cualquier duda

Primera parte: Datos demográficos



Segunda parte: Instrumento CVT - GOHISALO

Cuestionario CVT - GOHISALO¹

El presente es un formato de cuestionario que deberá ser contestado marcando una X en las casillas ubicadas al costado derecho de cada pregunta, de acuerdo a las escalas señaladas para cada bloque de preguntas.

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4. Es muy importante no dejar preguntas sin contestar.

Indicaciones generales

Enunciado para cada bloque de preguntas

Escala

0: Nada satisfecho 1: Poco satisfecho 2: Regularmente satisfecho 3: Satisfecho 4: Máximo de satisfacción

Preguntas

	0	1	2	3	4
1 Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
2 En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					

Espacio para respuesta

Desarrollo del Instrumento CVT - GOHISALO



¡Gracias por tu participación!



Anexo 6 subdimensiones e indicadores que intervienen en la influencia de los turnos rotativos en el equilibrio entre trabajo - vida familiar y la planificación del tiempo libre de los trabajadores de planta de ENDESA en el primer semestre 2015

6.1. Forma de contratación en relación al cumplimiento de actividades planificadas para fuera del horario de trabajo.

		55Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo									
		Nunca		Poco		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla
1 Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	Nada satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	,3%
	Poco satisfecho	2	,7%	1	,3%	7	2,4%	5	1,7%	5	1,7%
	Regularmente satisfecho	1	,3%	4	1,4%	7	2,4%	4	1,4%	8	2,7%
	Satisfecho	10	3,4%	13	4,4%	37	12,5%	74	25,1%	60	20,3%
	Máximo satisfacción	3	1,0%	5	1,7%	6	2,0%	18	6,1%	24	8,1%

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la presente tabla se relacionaron dos preguntas del instrumento CVT – GOHISALO, una de ellas en relación a la forma de contratación, pregunta número 1, con la pregunta número 55 que corresponde a la dimensión de administración del tiempo libre, subdimensión de planificación del tiempo libre, indicador correspondiente a cumplimiento de actividades programadas (González, et al., 2009, p.p. 16, 17); la cual nos muestra que el 25,1% del total de la población que se encuentra satisfecha con su forma de contratación, sus actividades laborales casi siempre les permiten cumplir con las actividades planificadas para fuera del horario de trabajo.

6.2. Forma de contratación en relación a la oportunidad de convivir con la familia.

		56 Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia									
		Nunca		Poco		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla
1 Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	Nada satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	,3%
	Poco satisfecho	0	0,0%	6	2,0%	2	,7%	6	2,0%	6	2,0%
	Regularmente satisfecho	0	0,0%	3	1,0%	7	2,4%	4	1,4%	10	3,4%
	Satisfecho	2	,7%	14	4,7%	18	6,1%	62	21,0%	98	33,2%
	Máximo satisfacción	0	0,0%	2	,7%	4	1,4%	12	4,1%	38	12,9%

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la presente tabla se relacionaron dos preguntas del instrumento CVT – GOHISALO, una de ellas en relación a la forma de contratación, pregunta número 1, con la pregunta número 56 que corresponde a la dimensión de administración del tiempo libre, subdimensión de equilibrio entre trabajo y vida familiar, indicador correspondiente a convivencia con la familia (González, et al., 2009, p.p. 16, 17); la cual nos muestra que el 33,2% del total de la población que se encuentra satisfecha con su forma de contratación, sus actividades laborales siempre les permiten convivir con la familia.

6.3 Forma de contratación en relación con la ejecución de actividades domésticas.

		57 Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas									
		Nunca		Poco		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla
1 Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	Nada satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	,3%
	Poco satisfecho	0	0,0%	3	1,0%	6	2,0%	7	2,4%	4	1,4%
	Regularmente satisfecho	2	,7%	3	1,0%	9	3,1%	7	2,4%	3	1,0%
	Satisfecho	5	1,7%	11	3,7%	28	9,5%	61	20,7%	89	30,2%
	Máximo satisfacción	0	0,0%	1	,3%	5	1,7%	22	7,5%	28	9,5%

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la presente tabla se relacionaron dos preguntas del instrumento CVT – GOHISALO, una de ellas en relación a la forma de contratación, pregunta número 1, con la pregunta número 57 que corresponde a la dimensión de administración del tiempo libre, subdimensión de equilibrio entre trabajo y vida familiar, indicador correspondiente a participación en actividades domésticas (González, et al., 2009, p.p. 16, 17); la cual nos muestra que el 30,2% del total de la población que se encuentra satisfecha con su forma de contratación, sus actividades laborales siempre les permiten cumplir con la ejecución de actividades domésticas.

6.4. Forma de contratación en relación a la participación de cuidados familiares.

		58 Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)									
		Nunca		Poco		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla
1 Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	Nada satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	,3%
	Poco satisfecho	1	,3%	2	,7%	6	2,0%	5	1,7%	6	2,0%
	Regularmente satisfecho	0	0,0%	6	2,0%	8	2,7%	6	2,0%	4	1,4%
	Satisfecho	1	,3%	17	5,8%	18	6,1%	68	23,1%	90	30,5%
	Máximo satisfacción	3	1,0%	2	,7%	6	2,0%	17	5,8%	28	9,5%

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la presente tabla se relacionaron dos preguntas del instrumento CVT – GOHISALO, una de ellas en relación a la forma de contratación, pregunta número 1, con la pregunta número 58 que corresponde a la dimensión de administración del tiempo libre, subdimensión de equilibrio entre trabajo y vida familiar, indicador correspondiente a participación en cuidados familiares (González, et al., 2009, p.p. 16, 17); la cual nos muestra que el 30,5% del total de la población que se encuentra satisfecha con su forma de contratación, sus actividades laborales siempre les participan en cuidados familiares.

6.5. Duración de la jornada en relación al cumplimiento de actividades planificadas para fuera del horario de trabajo.

		55 Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo									
		Nunca		Poco		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla
2 En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	Nada satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Poco satisfecho	0	0,0%	2	,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regularmente satisfecho	1	,3%	6	2,0%	7	2,4%	8	2,7%	5	1,7%
	Satisfecho	11	3,7%	12	4,1%	38	12,9%	62	21,0%	45	15,3%
	Máximo satisfacción	4	1,4%	3	1,0%	12	4,1%	31	10,5%	48	16,3%

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la presente tabla se relacionaron dos preguntas del instrumento CVT – GOHISALO, una de ellas en relación a la forma de contratación, pregunta número 2, con la pregunta número 55 que corresponde a la dimensión de administración del tiempo libre, subdimensión de planificación del tiempo libre, indicador correspondiente a cumplimiento de actividades programadas (González, et al., 2009, p.p. 16, 17); la cual nos muestra que el 21% del total de la población que se encuentra satisfecha con la duración de la jornada, sus actividades laborales casi siempre les permiten cumplir con las actividades planificadas para fuera del horario de trabajo.

6.6. Duración de la jornada en relación a la oportunidad de convivir con la familia.

		56 Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia									
		Nunca		Poco		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla
2 En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	Nada satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Poco satisfecho	0	0,0%	2	,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regularmente satisfecho	0	0,0%	5	1,7%	3	1,0%	8	2,7%	11	3,7%
	Satisfecho	0	0,0%	14	4,7%	21	7,1%	53	18,0%	80	27,1%
	Máximo satisfacción	2	,7%	4	1,4%	7	2,4%	23	7,8%	62	21,0%

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la presente tabla se relacionaron dos preguntas del instrumento CVT – GOHISALO, una de ellas en relación a la forma de contratación, pregunta número 2, con la pregunta número 56 que corresponde a la dimensión de administración del tiempo libre, subdimensión de equilibrio entre trabajo y vida familiar, indicador correspondiente a cumplimiento de actividades programadas (González, et al., 2009, p.p. 16, 17); la cual nos muestra que el 27,1% del total de la población que se encuentra satisfecha con la duración de la jornada, sus actividades laborales siempre les permiten les permiten convivir con la familia.

6.7. Duración de la jornada en relación con la ejecución de actividades domésticas.

		57 Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas									
		Nunca		Poco		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla
2 En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	Nada satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Poco satisfecho	0	0,0%	2	,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regularmente satisfecho	1	,3%	2	,7%	5	1,7%	12	4,1%	7	2,4%
	Satisfecho	4	1,4%	12	4,1%	30	10,2%	51	17,3%	71	24,1%
	Máximo satisfacción	2	,7%	2	,7%	13	4,4%	34	11,5%	47	15,9%

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la presente tabla se relacionaron dos preguntas del instrumento CVT – GOHISALO, una de ellas en relación a la forma de contratación, pregunta número 2, con la pregunta número 57 que corresponde a la dimensión de administración del tiempo libre, subdimensión de equilibrio entre trabajo y vida familiar, indicador correspondiente a cumplimiento de actividades programadas (González, et al., 2009, p.p. 16, 17); la cual nos muestra que el 24,1% del total de la población que se encuentra satisfecha con la duración de la jornada, sus actividades laborales siempre les permiten participar en actividades domésticas.

6.8. Duración de la jornada en relación a la participación de cuidados familiares.

		58 Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)									
		Nunca		Poco		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla
2 En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	Nada satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Poco satisfecho	0	0,0%	1	,3%	1	,3%	0	0,0%	0	0,0%
	Regularmente satisfecho	1	,3%	3	1,0%	6	2,0%	10	3,4%	7	2,4%
	Satisfecho	1	,3%	18	6,1%	21	7,1%	57	19,3%	71	24,1%
	Máximo satisfacción	3	1,0%	5	1,7%	10	3,4%	29	9,8%	51	17,3%

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la presente tabla se relacionaron dos preguntas del instrumento CVT – GOHISALO, una de ellas en relación a la forma de contratación, pregunta número 2, con la pregunta número 58 que corresponde a la dimensión de administración del tiempo libre, subdimensión de equilibrio entre trabajo y vida familiar, indicador correspondiente a cumplimiento de actividades programadas (González, et al., 2009, p.p. 16, 17); la cual nos muestra que el 24,1% del total de la población que se encuentra satisfecha con la duración de la jornada, sus actividades laborales siempre les permiten participar en cuidados familiares.

6.9. Cantidad de trabajo en relación al cumplimiento de actividades planificadas para fuera del horario de trabajo.

		55 Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo									
		Nunca		Poco		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla
4 En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	Nada satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	1	,3%	0	0,0%	0	0,0%
	Poco satisfecho	0	0,0%	1	,3%	2	,7%	4	1,4%	3	1,0%
	Regularmente satisfecho	1	,3%	3	1,0%	9	3,1%	11	3,7%	8	2,7%
	Satisfecho	11	3,7%	14	4,7%	35	11,9%	58	19,7%	49	16,6%
	Máximo satisfacción	4	1,4%	5	1,7%	10	3,4%	28	9,5%	38	12,9%

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la presente tabla se relacionaron dos preguntas del instrumento CVT – GOHISALO, una de ellas en relación a la cantidad de trabajo, pregunta número 4, con la pregunta número 55 que corresponde a la dimensión de administración del tiempo libre, subdimensión de planificación del tiempo libre, indicador correspondiente a cumplimiento de actividades programadas (González, et al., 2009, p.p. 16, 17); la cual nos muestra que el 19,7% del total de la población que se encuentra satisfecha con la cantidad de trabajo, sus actividades laborales casi siempre les permiten cumplir con las actividades planificadas para fuera del horario de trabajo.

6.10. Cantidad de trabajo en relación a la oportunidad de convivir con la familia.

		56Ms actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia									
		Nunca		Poco		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla
4En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	Nada satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	,3%
	Poco satisfecho	0	0,0%	2	,7%	1	,3%	0	0,0%	7	2,4%
	Regularmente satisfecho	1	,3%	4	1,4%	7	2,4%	13	4,4%	7	2,4%
	Satisfecho	0	0,0%	17	5,8%	18	6,1%	51	17,3%	81	27,5%
	Máximo satisfacción	1	,3%	2	,7%	5	1,7%	20	6,8%	57	19,3%

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la presente tabla se relacionaron dos preguntas del instrumento CVT – GOHISALO, una de ellas en relación a la cantidad de trabajo, pregunta número 4, con la pregunta número 56 que corresponde a la dimensión de administración del tiempo libre, subdimensión de equilibrio entre trabajo y vida familiar, indicador correspondiente a cumplimiento de actividades programadas (González, et al., 2009, p.p. 16, 17); la cual nos muestra que el 27,5% del total de la población que se encuentra satisfecha con la duración de la jornada, sus actividades laborales siempre les permiten les permiten convivir con la familia.

6.11. Cantidad de trabajo en relación con la ejecución de actividades domésticas.

		57 Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas									
		Nunca		Poco		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla
4 En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	Nada satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	1	,3%	0	0,0%	0	0,0%
	Poco satisfecho	0	0,0%	1	,3%	0	0,0%	3	1,0%	6	2,0%
	Regularmente satisfecho	3	1,0%	1	,3%	9	3,1%	12	4,1%	7	2,4%
	Satisfecho	2	,7%	15	5,1%	30	10,2%	56	19,0%	64	21,7%
	Máximo satisfacción	2	,7%	1	,3%	8	2,7%	26	8,8%	48	16,3%

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la presente tabla se relacionaron dos preguntas del instrumento CVT – GOHISALO, una de ellas en relación a la cantidad de trabajo, pregunta número 4, con la pregunta número 57 que corresponde a la dimensión de administración del tiempo libre, subdimensión de equilibrio entre trabajo y vida familiar, indicador correspondiente a cumplimiento de actividades programadas (González, et al., 2009, p.p. 16, 17); la cual nos muestra que el 21,7% del total de la población que se encuentra satisfecha con la cantidad de trabajo, sus actividades laborales siempre les permiten la ejecución de actividades domésticas.

6.12. Cantidad de trabajo en relación a la participación de cuidados familiares.

		58 Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)									
		Nunca		Poco		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla	N° Personas	% del N de la tabla
4 En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	Nada satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	,3%	0	0,0%
	Poco satisfecho	0	0,0%	0	0,0%	2	,7%	4	1,4%	4	1,4%
	Regularmente satisfecho	0	0,0%	10	3,4%	4	1,4%	9	3,1%	9	3,1%
	Satisfecho	1	,3%	14	4,7%	28	9,5%	54	18,3%	70	23,7%
	Máximo satisfacción	4	1,4%	3	1,0%	4	1,4%	28	9,5%	46	15,6%

Elaborado por el autor de la investigación en Abril de 2015.

En la presente tabla se relacionaron dos preguntas del instrumento CVT – GOHISALO, una de ellas en relación a la cantidad de trabajo, pregunta número 4, con la pregunta número 58 que corresponde a la dimensión de administración del tiempo libre, subdimensión de equilibrio entre trabajo y vida familiar, indicador correspondiente a cumplimiento de actividades programadas (González, et al., 2009, p.p. 16, 17); la cual nos muestra que el 23,7% del total de la población que se encuentra satisfecha con la cantidad de trabajo, sus actividades laborales siempre les permiten participar en cuidados familiares.