

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA

CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOTEL
ECOBOUTIQUE INN EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ

PRESENTA:

AGUIRRE CAMPOS ANDREA CAROLINA, 1521021509

CARVAJAL SÁNCHEZ ÁNGELA, 1321340164

PÁEZ CAICEDO HERNÁN DARÍO, 1611021697

TERÁN SERNA LUIS CARLOS, 1611023657

SUPERVISOR:

JOHANNA MARCELA TRIVIÑO JAIMES. MGS.

BOGOTA, MARZO A JULIO DE 2020

Tabla de Contenido

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.	3
Justificación.	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	5
Marco conceptual.	5
Marco teórico.....	6
Marco Empírico.....	8
Capítulo 3. Metodología.....	11
Tipo y diseño de investigación.	
Participantes.....	
Instrumentos de recolección de datos.	
Estrategia del análisis de datos.	
Consideraciones éticas.....	
Resultados.....	14
Discusión.....	16
Conclusiones.....	18
Limitaciones.....	19
Recomendaciones.....	20
Referencias bibliográficas.....	21

Lista de tablas

Tabla 1. Aspectos positivos.....	13
Tabla 2. Aspectos a mejorar.....	13

Lista de Graficas

Grafica 1. Se siente a gusto con su trabajo.....	14
Grafica 2. Su labor va de acuerdo con su profesión.....	14
Grafica 3. Se siente motivado cuando asiste al trabajo.....	15
Grafica 4. Es desmotivante llegar al trabajo.....	15
Grafica 5. Se ha sentido agotado con frecuencia.....	16
Grafica 6. Considera que su salud es excelente.....	16

Lista de Anexos

Anexo 1. Instrumento de calidad de vida	34
Anexo 2. Consentimientos informados.....	

Resumen.

El proyecto de práctica profesional, tiene como objetivo identificar la calidad de vida de los trabajadores del Hotel Ecoboutique INN en la ciudad de Bogotá, en una muestra de 15 colaboradores, 10 mujeres, 5 hombres con edades comprendidas entre los 20 y 40 años de edad, por medio de la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral, en escala Likert y para mostrar a los profesionales los factores de la calidad de vida. En los resultados se identifica se sienten a gusto con el trabajo un 73% se sienten a gusto con su trabajo con una calificación de bastante, en 27% mucho; el 60% señalan que su labor va de acuerdo con su profesión, bastante, el 33% mucho y el 7% ni mucho ni poco; el 60% se sienten motivados cuando asiste al trabajo, mucho el 40%; en salud el 53% mucho el 47% bastante; en los otros aspectos individuales como el sueño el 87 % duerme bien, de estrés reportan tenerlo solo un 40% y 47% se ha sentido agotado ni poco y ni mucho y el 7% bastante; se evidencia una puntuación baja en la realización de un deporte con un 33% y vida social con un 33%. En conclusión se evidencian resultados positivos en cuanto a la planta física, la colaboración de bienestar, relación entre líderes y colaboradores y compañeros, el salario y la carga laboral, es acorde las habilidades con las funciones solo punta bajo el hacer deporte y el espacio para tener las habilidades.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, estrés laboral, riesgo psicosocial, bienestar.

Capítulo 1.

Introducción

El proyecto de investigación aplicada, se realiza con el fin de aportar una graficas estadísticas y descriptivas de la calidad de vida de los trabajadores del Hotel Ecoboutique INN en la ciudad de Bogotá; por medio de la revisión documental del tema y de la aplicación de un cuestionario de calidad de vida laboral con una escala Likert, específicamente 10 mujeres, 5 hombres con edades comprendidas entre los 20 y 40 años de edad y para mostrar a los profesionales en psicológica la identificación de los factores que favorecen a la calidad de vida y a la prevención del riesgo psicosocial. La calidad de vida laboral influye por una parte en el rendimiento de los trabajadores al igual que en su estado de salud física y mental que conlleva al bienestar de la persona y del trabajador.

Descripción del contexto general del tema.

En la calidad de vida laboral en Colombia se identifica la existencia de un ciclo específico que con los puntajes más altos del índice a los 30 años y es una preocupación de Organización Internacional del Trabajo el trabajo de calidad y tiene en cuenta las percepciones de cada trabajador de las condiciones laborales a nivel subjetivo y a nivel objetivo las condiciones que les brinda el trabajo como las afiliaciones a seguridad social, la flexibilidad de horarios, el tiempo de descanso como las horas asignadas para la alimentación, el salario. (Gómez, M. Galvis, L. y Rayuela, V, 2015).

En las encuestas nacionales de condiciones de salud y el trabajo y el trabajo del sistema general de riesgos laborales 2013, indican que en la jornada laboral completa dos de cada tres trabajadores hay presencia de riesgo psicosocial y el 20% y el 33% presentan altos niveles de estrés por este motivo es de vital importancia la implementación de evaluación de la calidad de vida de los trabajadores y del riesgo psicosocial con el fin de prevenir, intervención y promocionar la salud en el trabajo. Ministerio de Trabajo, (2019).

En la república, a nivel mundial en las estadísticas indican que Colombia tiene el peor balance entre la vida y el trabajo, tiene el peor promedio de 20 países estudiados, le sigue México y Chile. En un rango de cero como el peor equilibrio y diez el mejor,

Colombia puntúa con un 0.9%, México, 1.1%, Turquía 3.1%, Corea de Sur 4.1% y Japón 4.6%. Italia 9.4%, Dinamarca un 9 % en los primeros lugares e indican que los gobiernos deben implementar nuevas prácticas laborales para obtener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal para contribuir a la calidad de vida de las persona y que ellas puedan obtener un bienestar (Aristizabal, M. 2019).

Planteamiento del problema

La calidad de vida laboral de los trabajadores en los empleados del Hotel Ecoboutique INN en la ciudad de Bogotá, es importante no solo para el rendimiento laboral dentro de la organización, también influye en la atención al cliente y es fundamental para cumplir con la ley de la prevención del riesgo psicosocial respecto a la promoción de la salud mental y la prevención de trastornos mentales en Colombia consignada en el Ministerio de Trabajo, en la resolución 2404, del 2019.

Pregunta de investigación.

¿Cuál es la calidad de vida laboral de los trabajadores del Hotel Ecoboutique INN en la ciudad de Bogotá en una muestra de 15 trabajadores, 10 mujeres, 5 hombres con edades comprendidas entre los 20 y 40 años de edad?

Objetivo general.

Identificar la calidad de vida de los trabajadores del Hotel Ecoboutique INN en la ciudad de Bogotá, específicamente en una muestra de 15 trabajadores, 10 mujeres, 5 hombres con edades comprendidas entre los 20 y 40 años de edad con el fin de aportar graficas estadísticas y descriptivas que dan cuenta de la calidad de vida en esta población y para mostrar a los profesionales en psicológica la identificación de los factores que favorecen a la calidad de vida y a la prevención del riesgo psicosocial.

Objetivos específicos.

Realizar una revisión documental de tema de la calidad de vida laboral.

Aplicar un cuestionario de calidad de vida laboral a los 15 trabajadores, 10 mujeres, 5 hombres con edades comprendidas entre los 20 y 40 años de edad.

Realizar graficas Estadísticas y descriptivas de la calidad de vida laboral de los trabajadores.

Justificación

La importancia de la calidad de vida de los trabajadores del Hotel Ecoboutique INN en la ciudad de Bogotá, radica en que los colaboradores o trabajadores del hotel se encuentren satisfechos o a gusto con el trabajo de la organización porque esta condición es la que garantiza por una parte una buena atención al cliente y ofrecer un servicio y atención de calidad; por otra generar un buen clima laboral y que los empleados este motivados para trabajar para garantizar a su vez un buen desempeño en el trabajo y el cumplimiento a cabalidad de las funciones de cada uno de los trabajadores, los horario de trabajo, la lealtad laboral, el compromiso lo que tiene como consecuencia mejor productividad y mayores ingresos económicos para el hotel a nivel objetivo y a nivel subjetivo garantizar el bienestar de salud física y mental de los trabajadores.

Al respecto la calidad de vida en el trabajo es importante porque indica la satisfacción de los colaboradores con la vida laboral en la organización y pretende el desarrollo y el bienestar del trabajador por medio de un buen clima laboral, a los buenos líderes y la presencia del equipo de trabajo positivos debido a que la calidad de vida afecta el compromiso, la motivación y el desempeño por encima de lo esperado, no solo en las condiciones de seguridad, también en condiciones subjetivas o personales como las oportunidades de crecimiento, las buenas relaciones entre pares y los líderes. El objetivo de la calidad de vida laboral consiste en promover estilos de vida saludables que se generan a partir de horarios flexibles y jornadas de trabajo reducidas que producen mayor lealtad y compromiso de los trabajadores con la empresa, aumenta la productividad, favorece a la retención del talento, mejora la atención al cliente y además reduce los índices de ausentismo laboral y la rotación del personal y por ultimo ayuda también al bienestar familiar de los colaboradores.(Alalu, L.2016).

A sí mismo la calidad de vida del colaborador, favorece la productividad laboral, el crecimiento económico y promueve la justicia y equidad solidarias, las cuales se

consigue mediante la remuneración correcta, los beneficios, la equidad salarial, un buen ambiente de trabajo, un lugar adecuado para trabajar, horarios flexibles, incentivar la participación en la solución de los conflictos de la empresa, permitir los espacios en familia y descanso fuera de la vida laboral. (Álvarez, D. Cerrera, O. Guiulianni, C. 2013).

Capítulo 2.

Marco de referencia

La calidad de vida laboral se explica mediante las teorías subjetivas y objetivas; las primeras, hacen referencia a la percepción del individuo de su trabajo y se relaciona con la satisfacción laboral, específicamente de sentimientos de agrado, ánimo y motivación que presenta el colaborador en la asistencia al trabajo y en la realización del mismo y también que tanto su trabajo le permite tener una vida fuera del trabajo que igualmente le brinde satisfacción como los espacios sociales, en familia, en pareja y actividades recreativas o de descanso y la segunda, se refiere a las condiciones laborales que contribuyen a la satisfacción laboral y a la productividad como el salario, los horarios flexibles, los lugares de trabajo adecuados, el clima laboral entre compañeros o con superiores, los incentivos laborales y las recompensas

Marco conceptual.

Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral, se define como la percepción que tiene la persona de su trabajo y está relacionada con el bienestar de la actividad productiva que se genera a partir de una compensación justa, de la seguridad laboral, de las oportunidades laborales, de la potencialización de la capacidad humana, la integración social y los espacios de vida personal como el área familiar, educativa, pareja, social. (Álvarez, D. Cerrera, O. Guiulianni, C. 2013).

A si mismo otros autores definen la calidad de vida laboral como la satisfacción personal que tiene el colaborador ante el desempeño en el puesto de trabajo y del ambiente laboral, esta satisfacción con el trabajo que se considera como una consecuencia de la dirección y la gestión y de las condiciones laborales en aspectos tales

como las compensaciones, los intereses y la atención por las actividades realizadas y el nivel de logro y auto desarrollo individual en un equipo de trabajo. Otros definen la calidad de vida laboral como las condiciones del trabajo que se califican como favorables que fomentan la satisfacción laboral por medio de las oportunidades de desarrollo, de las recompensas y de seguridad en el trabajo. (Sánchez, D. 2013).

Bienestar o satisfacción en el trabajo

El bienestar laboral hace referencia a las condiciones óptimas para el desempeño del colaborador en su lugar y puesto de trabajo, las cuales son las que garantizan que el empleado tenga calidad de vida dentro y fuera de la organización y se sienta satisfecho con su trabajo y su vida personal. Esta labor se realiza desde el trabajo psicosocial que se encarga de desarrollar en las empresas actividades para lograr ese bienestar desde el departamento de recursos humanos para contribuir no solo al bienestar personal si también a la productividad del trabajar y al desarrollo económico de la organización. (Jiménez, G. Rivera A. y Gaibao, M. 2019).

Estrés laboral

Por otra parte otro de los factores que interfieren en la calidad de vida laboral es el estrés según web consultas centro médico on Line (2017), afirman que los indicadores emocionales son el miedo, la ansiedad, la irritabilidad y la confusión que se generan a partir de los pensamientos repetitivos ocasionan dificultades de concentración, excesiva autocrítica, preocupación por el futuro y olvidos y en conductas se presentan dificultades en el habla, trato brusco en las relaciones sociales, risa nerviosa, llanto, apretar las mandíbulas y aumento del consumo de tabaco, alcohol y a nivel físico se pueden presentar problemas musculares, cefaleas, fatiga, malestares digestivos.

Riesgo psicosocial

La calidad de vida laboral esta relaciona con uno de los riesgos psicosociales como el estrés laboral y estos riesgos se generan por las condiciones laborales como la propia actividad del sistema de trabajo, la tecnología, las herramientas de trabajo, las estructuras organizacionales y los procesos de la organización e igualmente influyen factores culturales, socio demográfico. La organización mundial del trabajo se definen como las condiciones laborales que afectan la salud de los colaboradores por medio de

mecanismos psicológicos y fisiológicos que generan estrés como las características del puesto de trabajo, las exigencias laborales, el clima organizacional, las relaciones de poder y las relaciones entre pares, las jornadas de trabajo y los incentivos salariales. (Buitrago, S. Galeano G.2011).

Marco teórico.

Teoría de Walton

Se refiere a la influencia de los factores objetivos y subjetivos en la calidad de vida laboral que son los subjetivos como las percepciones, las motivaciones, los estados emocionales y el objetivo se refiere a aspectos de la empresa como la planta física, las condiciones del trabajo entre otras; este autor explica que la calidad de vida favorece la productividad y el crecimiento económico de la empresa y separa el factor político y lo cataloga como inseguridad en lo económico, con la justicia, el psicológico como la alineación, el sociológico como anomia y habla de conceptos como la equidad, la solidaridad, la remuneración, los beneficios, la importancia de un lugar adecuado de trabajo, de la carga horaria, del ambiente externo los cuales son factores que influyen en la satisfacción laboral. (Álvarez, D. Cirrera, O. Guiulianni, C. 2013).

Teoría de Huse y Cuminas

Otros autores también lo explican desde la objetividad, manifiestan que existen otros factores influyentes en la calidad de vida laboral como la participación de los trabajadores, es decir que sean tenidos en cuenta a la hora de resolver los conflictos de la empresa; también menciona la influencia de la perfilación de los cargos para que las personas que trabajen cuenten con las habilidades para la realización de la tarea y realicen bien su trabajo y que tengan claro el cumplimiento de las acciones o funciones que deben realizar para el buen funcionamiento de la organización; a su vez señalan la importancia de los horarios; por otra parte indica que es fundamental dentro de la empresa usar un sistema de recompensa y apuntar a un buen clima laboral. (Álvarez, D. Cirrera, O. Guiulianni, C. 2013).

Teniendo en cuenta los factores subjetivos y objetivos por medio de la realización de programas para trabajar la calidad de vida benefician porque mejoran el funcionamiento

financiero, incrementan el valor del mercado, aumentan la productividad, reducen los costos operativos, mejoran la habilidad para atraer y retener a los mejores trabajadores, fortalecen la confianza y la lealtad de los empleados, reducen el ausentismo y fortalecen la reputación. (Granados I, 2011).

Marco empírico.

Se revisa un estudio realizado en Argentina que trata el tema de calidad de vida de otras investigaciones realizadas y de dos programas implementados en unos de los primeros grupos minoristas de supermercado de Sudamérica y lo comparan con los resultados de una empresa Buck Consultants y el objetivo del estudio es mostrar las inversiones que se asignan para mejorar la calidad de vida que impacta en la productividad y en el crecimiento económico de las empresas. (Álvarez, D. Cirrera, O. Guiulianni, C. 2013).

Por otra parte, respecto al tema de calidad se encuentra un estudio en Brasil acerca del agotamiento laboral lo hicieron con el objetivo de describir las características socio laborales del personal de enfermería, en este estudio evalúan el estrés laboral de los trabajadores, el desgaste los profesionales y la satisfacción laboral de ellos, mediante un estudio descriptivo transversal en una muestra de 258 enfermeras y auxiliares a través de los instrumentos de Maslach Burnout inventory, Nursing stress scale, cuestionario Font-Roja, estadística descriptiva, inferencial y análisis multivariante en conclusión en este estudio se evidencia una puntuación media de estrés laboral, evidenciándose “desgaste profesional de prevalencia media con respecto a la subescala de agotamiento emocional” (Portero, 2015).

Por otra parte un estudio muestran investigaciones publicadas entre los años 1998 y 2011, son de autores brasileños e internacionales, indican que los estresores de mayor relevancia son eventos relacionados con las organizaciones están asociados a la presión en el trabajo, el clima laboral y la dinámica organizacional, se afirma que el estrés laboral en una de las principales causas de enfermedad del colaborador, que pone en riesgo su salud física y mental y que ocasiona la pérdida a los propios individuos y a las organizaciones. Señalan a su vez que el estrés laboral conlleva al consumo de

cigarrillos, alcohol y drogas; a la disminución de la creatividad; la inactividad física; el sufrimiento psicológico; impulsividad; agresividad y el cansancio físico, entre otros. Los factores son cambiantes según las condiciones y ambientes de laborales y pueden producir reacciones diferentes en cada persona. (Cirera, Días, Rueda, Spers, 2012).

En nuestro país existen obligaciones de las empresas que indican en el Sistema General de Seguridad Social en Salud que por requisito y obligación deben velar por la salud mental de los Colombianos, de los trabajadores o colaboradores por medio de la realización de programas de prevención, promoción, diagnóstico y tratamiento, de ahí que la resolución 2646 del 2008 del Ministerio de Protección Social que indica que se debe abordar el estrés para contribuir a la calidad de vida y hacer planes y programas para la identificación, evaluación, prevención e intervención, porque es considerado como un factor de riesgo psicosocial y que además se considera el causante de enfermedades profesionales tales como la tendinitis entre otras que pueden ocasionar hasta la muerte. (Ley 1616, 2013).

En España hay otro estudio acerca del estrés laboral de tipo transversal con que tiene como objetivo analizar por una parte el estrés laboral y por otra las estrategias de afrontamiento utilizadas por los técnicos y auxiliares de enfermería, en el que se aplica la escala de Job stress scale y los modos de enfrentamiento de problemas, con una muestra aleatoria de 310 participantes que dio como resultado que en las mujeres de 47,1 años casadas o en pareja estuvieron altamente expuestas al estrés laboral en un 17,1 % de la muestra y con respecto a las estrategias estas resultaron ser protectoras (Teixeira, 2016).

En Portugal hay una investigación para identificar las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a sus vivencias de estrés ocupacional, se evidencia que los hombres presentaron menos factores de riesgo y más implicación con la organización, al igual que demostraron una mayor variedad de formas de respuesta emocional. De acuerdo a un análisis por medio de una muestra de 579 mujeres y 515 hombres trabajadores de una misma organización, a través del instrumento del Test ANOVA. (Ramos, 2014).

A sí mismo para de la calidad de vida laboral y mencionan en este estudio algunas técnicas de intervención, citan a Orlandini, (2012), utilizan técnicas de psicología como

intervención y tratamiento para conductas que afectan las áreas de la persona, Generales, que buscan establecer en los empleados acciones saludables para disminuir el estrés, realizar alguna actividad física, llevar alimentación adecuada, establecer vida social realizar alguna actividad placentera , otras como la reestructuración cognitiva que busca modificar en el individuo los significados de sus experiencias o las percepciones específicamente pensamientos intrusivos, automáticos o desajustados y a nivel fisiológico enseñan a controlar en el individuo las respuestas físicas desagradables causadas por el estrés, por medio relajación o el biofeedback, y por ultimo promueven comportamientos que permitan responder a las demandas laborales, el afrontamiento y solución de problemas. (Guerrea, J. 2016).

En relación con los planteamientos anteriores en Perú mediante un estudio observacional y descriptivo analizan los niveles de estrés general y laboral al igual que la depresión y la ansiedad, por medio del cuestionario auto administrado, el cuestionario de estrés laboral, la escala de autoevaluación de la depresión, la escala de auto medición de la ansiedad de Zung y el cuestionario de factores del estrés laboral a 1137 magistrados, 635 del ministerio público y 502 del poder judicial. Encontrando que la depresión estuvo presente en un 15,0%, el estrés general estuvo relacionado con la depresión en el modelo de regresión logística (Perales, 2011).

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Se realiza una investigación descriptiva, correlacional en la que se busca identificar la calidad de vida laboral de una muestra aleatoria a 15 personas: 10 mujeres, 5 hombres en edades entre los 20 y 40 años, como criterios de inclusión, empleados del Hotel Ecoboutique, con un tiempo laboral de un año en adelante. Es descriptiva porque muestra un tema particular como la calidad de vida laboral de los colaboradores en los que se examinan aspectos particulares y la metodología utilizada es la técnica de recolección de datos de un cuestionario para categorizar los datos. (Morales, F. 2010) y es correlacional porque analiza la relación de la calidad de vida en los colaboradores del hotel. (Marroquín. R. 2012).

Participantes.

Se selecciona una muestra aleatoria de 15 personas: 10 mujeres, 5 hombres en edades entre los 20 y 40 años, como criterios de inclusión, empleados del Hotel Ecoboutique, con un tiempo laboral de un año en adelante.

Instrumentos de recolección de datos.

Se elige como instrumento de evaluación para el proyecto de investigación, el cuestionario de calidad de vida; un cuestionario es un instrumento de evaluación y recolección de datos que busca medir estilos o comportamientos; contiene preguntas categorizadas. (Significados, 2013). Las respuestas del cuestionario son de tipo Likert ordinal, en la que se encuentran 34 ítems con relación a la calidad de vida laboral y revisa escala Likert con opciones de respuesta de mucho, bastante, ni mucho ni poco, poco y nada y mide categorías como agotamiento, motivación, salud, satisfacción con horarios, con el salario, estructura organizacional del puesto de trabajo, comedor, baños, espacios de tiempo en familia, pareja, sexual, social y sueño con el fin de aportar graficas estadísticas y descriptivas que dan cuenta de la calidad de vida en esta población de trabajadores del hotel. (Ver anexo 1). “La escala de Likert es una herramienta de medición que, permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación que le propongamos” (Llauradó, 2014).

Estrategia del análisis de datos.

Para el análisis de datos se realiza la cuantificación de cada pregunta, para crear las gráficas de resultados con el fin de indicar el porcentaje correspondiente a cada una de las preguntas con el método de tabulación por medio del programa Office Excel con una escala Likert con opciones de respuesta de mucho, bastante, ni mucho ni poco, poco y nada y mide categorías como agotamiento, motivación, salud, satisfacción con horarios, con el salario, estructura organizacional del puesto de trabajo, comedor, baños, espacios de tiempo en familia, pareja, sexual, social y sueño con el fin de aportar gráficas estadísticas y descriptivas que dan cuenta de la calidad de vida en esta población de trabajadores del hotel

Consideraciones éticas.

Para la realización de la investigación se implementa el formato del consentimiento informado contemplado en la Resolución 8430 de 1993 en el artículo 6 párrafo e: “Contara con el consentimiento informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal con las excepciones dispuestas en la presente resolución” (Salud, 1993). De igual manera se toma en consideración los artículos 14, 15 y 16 en los que se describen los componentes y características que debe contener dicho formato. Se incluye el artículo 5 referente a la investigación con seres humanos, que son contempladas también en los artículos 7 y 8, a que hacen referencia a los tipos de riesgos a los que pueden estar expuestos los participantes de una investigación que se contempla en el artículo 11 y por último, se hace la revisión de la Ley 1090 del 2006 en los artículos 49, 50, 55 y 56 que hacen referencia a la investigación científica y a la propiedad intelectual en las publicaciones.

Capítulo 4.

Resultados.

Del trabajo un 73% se sienten a gusto con su trabajo con una calificación de bastante, en 27% mucho; el 60% señalan que su labor va de acuerdo con su profesión, bastante, el 33% mucho y el 7% ni mucho ni poco; el 60% se sienten motivados cuando asiste al trabajo, mucho el 40%; en salud el 53% mucho el 47% bastante; en los otros aspectos individuales como el sueño el 87 % duerme bien, de estrés reportan tenerlo solo un 40% y 47% se ha sentido agotado ni poco y ni mucho y el 7% bastante; se evidencia una puntuación baja en la realización de un deporte con un 33% y vida social con un 33%.

Tabla 1. Aspectos positivos

73% se sienten a gusto con su trabajo bastante y 27% mucho.
60% su labor va de acuerdo con su profesión, bastante, el 33% mucho y el 7% ni mucho ni poco.
60% se sienten motivados cuando asiste al trabajo, mucho el 40%;
En salud el 53% mucho el 47% bastante;
En sueño el 87 % duerme bien.
Estrés reportan tenerlo solo un 40% y 47% se ha sentido agotado ni poco y ni mucho y el 7% bastante;

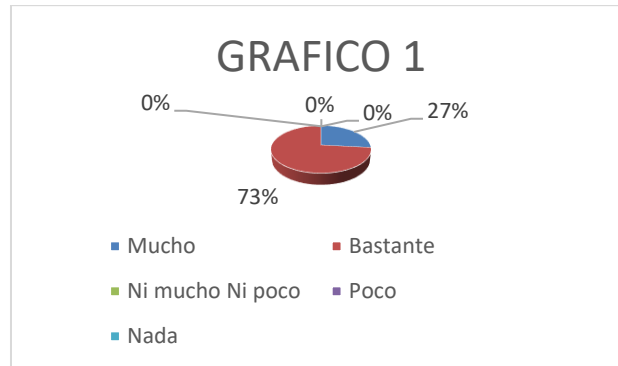
Tabla 2. Aspectos a mejorar

Puntuación baja en la realización de un deporte con un 33%.
La vida social con un 33%.

En conclusión se evidencian resultados positivos en cuanto a la planta física, la colaboración de bienestar, relación entre líderes y colaboradores y compañeros, el salario

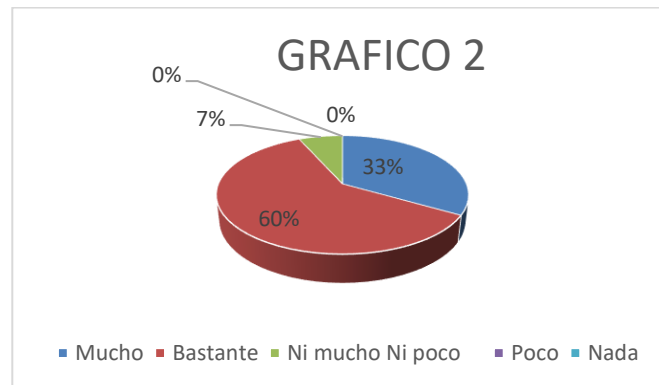
y la carga laboral, es acorde las habilidades con las funciones solo punta bajo el hacer deporte y el espacio para tener las habilidades.

Grafica 1. Se siente a gusto con su trabajo.



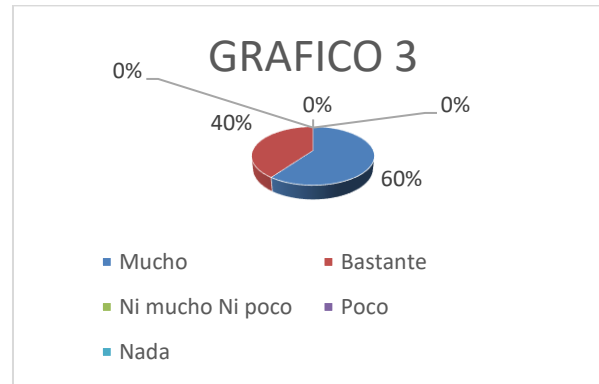
Los resultados indican que el 73% se sienten a gusto con su trabajo con una calificación de bastante, en 27% mucho y no se encontraron respuestas de ni mucho ni poco, poco y nada con el 0%.

Grafica 2. Su labor va de acuerdo con su profesión.



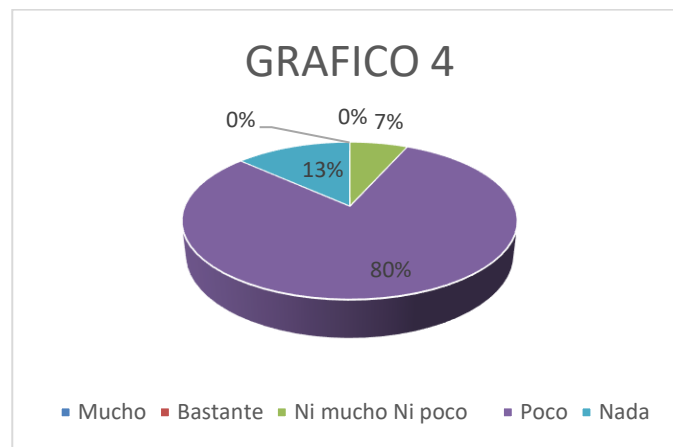
El 60% señalan que su labor va de acuerdo con su profesión, con una calificación de bastante, el 33% mucho y el 7% ni mucho ni poco y no se encontraron respuestas que poco y nada con 0%.

Grafica 3. Se siente motivado cuando asiste al trabajo.



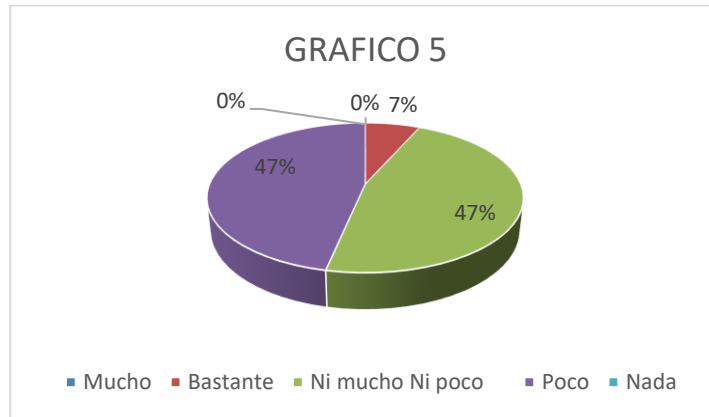
El 60% muestran que se sienten motivados cuando asiste al trabajo, con una calificación de mucho el 40% y no se encontraron respuestas en ni mucho ni poco, poco y nada, con el 0%.

Grafica 4. Es desmotivante llegar al trabajo.



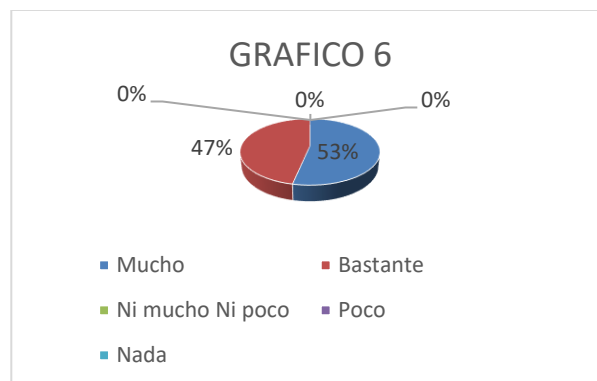
El 80% indican que es desmotivante llegar al trabajo, con una calificación de bastante, el 13%, mucho y el 7% respondió y ni mucho ni poco, poco y nada el 0%.

Grafica 5. Se ha sentido agotado con frecuencia.



El 47% se ha sentido agotado con frecuencia, con una calificación de poco y ni mucho ni poco el 7% bastante y no se encontraron respuestas del rango mucho y nada con el 0%.

Grafica 6. Considera que su salud es excelente.



Los resultados indican que el 53% Considera que su salud es excelente, con una calificación de mucho EL 53%, el 47% bastante y no se encontraron respuestas que ni mucho ni poco, poco y nada con un resultado de 0%.

Discusión.

La calidad de vida se relaciona con la satisfacción de los colaboradores con la vida laboral en la organización y pretende el desarrollo y el bienestar del trabajador por medio de un buen clima laboral, a los buenos líderes y la presencia del equipo de trabajo positivos debido a que la calidad de vida afecta el compromiso, la motivación y el desempeño por encima de lo esperado, no solo en las condiciones de seguridad, también en condiciones subjetivas o personales como las oportunidades de crecimiento, las buenas relaciones entre pares y los líderes. El objetivo de la calidad de vida laboral consiste en promover estilos de vida saludables que se generan a partir de horarios flexibles y jornadas de trabajo reducidas que producen mayor lealtad y compromiso de los trabajadores con la empresa, aumenta la productividad, favorece a la retención del talento, mejora la atención al cliente y además reduce los índices de ausentismo laboral y la rotación del personal y por ultimo ayuda también al bienestar familiar de los colaboradores.(Alalu, L.2016).

También en un estudio muestran investigaciones publicadas entre los años 1998 y 2011, son de autores brasileños e internacionales, indican que los estresores de mayor relevancia son eventos relacionados con las organizaciones están asociados a la presión en el trabajo, el clima laboral y la dinámica organizacional, se afirma que el estrés laboral en una de las principales causas de enfermedad del colaborador, que pone en riesgo su salud física y mental y que ocasiona la pérdida a los propios individuos y a las organizaciones. Señalan a su vez que el estrés laboral conlleva al consumo de cigarrillos, alcohol y drogas; a la disminución de la creatividad; la inactividad física; el sufrimiento psicológico; impulsividad; agresividad y el cansancio físico, entre otros. Los factores son cambiantes según las condiciones y ambientes laborales y pueden producir reacciones diferentes en cada persona. (Cirera, Días, Rueda, Spers, 2012).

Al respecto se evidencia que se implementan acciones para promover la calidad de vida revisa como lo indica un estudio realizado en Argentina que trata el tema de calidad de vida de otras investigaciones realizadas y de dos programas implementados en unos de los primeros grupos minoristas de supermercado de Sudamérica y lo comparan con los resultados de una empresa Buck Connsultant y el objetivo del estudio es mostrar

las inversiones que se asignan para mejorar la calidad de vida que impacta en la productividad y en el crecimiento económico de las empresas. (Álvarez, D. Cirrera, O. Guiulianni, C. 2013).

También indican que la calidad de vida laboral, se define como la percepción que tiene la persona de su trabajo y está relacionada con el bienestar de la actividad productiva que se genera a partir de una compensación justa, de la seguridad laboral, de las oportunidades laborales, de la potencialización de la capacidad humana, la integración social y los espacios de vida personal como el área familiar, educativa, pareja, social. (Álvarez, D. Cirrera, O. Guiulianni, C. 2013).

A sí mismo otros autores definen la calidad de vida como la satisfacción personal que tiene el colaborador ante el desempeño en el puesto de trabajo y el ambiente laboral que se considera como la consecuencia de la dirección y la gestión y de las condiciones laborales, las compensaciones, los intereses y la atención por las actividades realizadas y el nivel de logro y auto desarrollo individual en un equipo de trabajo. Otros definen la calidad de vida laboral como las condiciones del trabajo que se califican como favorables que fomentan la satisfacción laboral por medio de las oportunidades de desarrollo, de recompensas y de seguridad en el trabajo. (Sánchez, D. 2013).

A sí mismo para la calidad de vida laboral y mencionan en este estudio algunas técnicas de intervención, citan a Orlandini, (2012), utilizan técnicas de psicología como intervención y tratamiento para conductas que afectan las áreas de la persona, Generales, que buscan establecer en los empleados acciones saludables para disminuir el estrés, realizar alguna actividad física, llevar alimentación adecuada, establecer vida social realizar alguna actividad placentera , otras como la reestructuración cognitiva que busca modificar en el individuo los significados de sus experiencias o las percepciones específicamente pensamientos intrusivos, automáticos o desajustados y a nivel fisiológico enseñan a controlar en el individuo las respuestas físicas desagradables causadas por el estrés, por medio relajación o el biofeedback, y por ultimo promueven comportamientos que permitan responder a las demandas laborales, el afrontamiento y solución de problemas. (Guerrea, J. 2016).

Conclusiones.

En la revisión documental se identifican que la calidad de vida se relaciona con la satisfacción de los colaboradores y consiste en promover estilos de vida saludables que se generan a partir de horarios flexibles y jornadas de trabajo reducidas que producen mayor lealtad y compromiso de los trabajadores con la empresa lo cual aumenta la productividad, favorece a la retención del talento, mejora la atención al cliente y además reduce los índices de ausentismo laboral y la rotación del personal y por ultimo ayuda también al bienestar familiar de los colaboradores.(Alalu, L.2016).

En cuanto a la calidad de vida de los trabajadores del Hotel Ecoboutique INN en la ciudad de Bogotá, específicamente en una muestra de 15 trabajadores, 10 mujeres, 5 hombres con edades comprendidas entre los 20 y 40 años de edad se aplica un cuestionario de calidad de vida laboral al respecto los resultados indican que los trabajadores se encuentran a gusto con el trabajo en un 73% bastante y mucho un 27%, que su labor está acorde al profesión con un 60% bastante y mucho un 33%, en cuanto a la motivación el 60% se encuentra motivado bastante y mucho el 40%, a nivel de salud el 53% bastante excelente y el 7 % mucho. También en los otros aspectos individuales como el sueño el 87 % duerme bien, de estrés reportan tenerlo solo un 40% y se evidencia una puntuación baja en la realización de un deporte con un 33% y vida social con un 33%.

En los aspectos objetivos es decir los aspectos del hotel en liderazgo y apoyo es de un 60% bastante y 40% mucho, en la relación con compañeros 67% bastante y 33% mucho, de los espacios de alimentación, baños es decir plata física son adecuados en 60% bastante y 40% mucho, que su trabajo es acorde a sus habilidades un 67% bastante y un 33% mucho, también consideran una carga laboral justa el 80% bastante y mucho el 13%, del salario se evidencia que el 67% bastante y el 27 %, mucho

Se realizan tablas estadísticas y descriptivas que dan cuenta de la calidad de vida y muestran resultados positivos en cuanto a la planta física, la colaboración de bienestar, relación entre líderes y colaboradores y compañeros, el salario y la carga laboral, es acorde las habilidades con las funciones solo punta bajo el hacer deporte y el espacio para tener las habilidades.

Limitaciones.

Una de las limitaciones se presenta en la aplicación del cuestionario se presenta debido a la emergencia por la pandemia porque las personas debían tener una distancia física, también se presenta que en la aplicación debían rotarse para no interrumpir las actividades laborales y también algunos colaboradores se encontraban condiciones de trabajo en casa. Por otra parte en la elaboración del trabajo no se realizó el planteamiento con coherencia desde el título, el problema y los objetivos lo cual se aclaró únicamente en la segunda entrega por las dificultades presentadas en el trabajo en grupo debido al individualismo de una de las integrantes.

Recomendaciones.

Se recomienda para promover la calidad de vida laboral de los colaboradores fomentar la realización de capacitaciones a los dueños y gerentes de las organizaciones para que generen acciones encaminadas a contribuir a la calidad de vida laboral por tratarse de un requisito solicitado por la ley Colombiana y porque aporta a la salud mental y física de los trabajadores además de aportar a la productividad de los colaboradores y al incremento económico que puede generar cuando se tiene como prioridad el bienestar de los colaboradores

Se sugiere a los profesionales la realización de estudios y el diseño e implementación de programas de promoción de calidad de vida que ayuda para prevenir el riesgo psicosocial de enfermedades tanto físicas como mentales y promover la elaboración de políticas públicas que obliguen y realicen un control del cumplimiento por ley del de velar por el bienestar psicosocial de los colaboradores en las empresas.

Referencias

Álvarez, D. Cirrera, O. Guiulianni, C. (2013). Vida con Calidad De vida en el Trabajo. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano, Rosario, Argentina.

Alalu, L. (2016). La importancia de la calidad de vida en el trabajo. BBVA. Recuperado de: <https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo#:~:text=El%20promover%20la%20calidad%20de,de%20servicio%20al%20cliente%2C%20as%20C3%AD>

Buitrago, S. Galeano G. (2011). Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E Manizales (Colombia). Vol. 11, núm. 2, pp. 114-126 Universidad de Manizales Caldas, Colombia.

Cirera, O, Días, E. Rueda E. Spers, (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones análisis de investigaciones publicadas Invenio. Vol. 15, núm. 29. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina.

Gómez, M. Galvis, L. y Rayuela, V, (2015). Calidad de vida laboral en Colombia. Un índice multidimensional difuso. Centro de Estudios Económicos Regionales Cartagena.

Guerrea, J. (2016). Diseño de un programa de prevención del estrés laboral para Asesores comerciales. Trabajo de grado, universidad católica de Colombia.

Jiménez, G. Rivera A. & Gaibao, M. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia.

Ley 1616, (2013). Sistema General de Seguridad Social en Salud. Resolución 2646 del 2008 del Ministerio de Protección Social.

Llauradó, O. (2014). La escala de Likert: ¿Qué es y cómo utilizarla? Obtenido de netquest: <https://www.netquest.com/blog/es/la-escala-de-likert-que-es-y-como-utilizarla>

Marroquín. R. (2012). Metodología de la investigación. Universidad Nacional de educación. Universidad Femenina del Sagrado Corazón. UNIFE. Lima, Perú.

Ministerio de Trabajo, (2019). Batería de evaluación del riesgo psicosocial y Guía técnica la promoción y prevención del riesgo psicosocial, intervención de factores

psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, protocolos y otras disposiciones. Resolución 2404.

Morales, F. (2010). Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa. España.

Perales, A., Chue, H., Padilla, A., & Barahona, L. (2011). Estrés, ansiedad y depresión en magistrados. Revista peruana de medicina experimental y salud pública. Lima Perú.

Portero de la Cruz, S., & Vaquero Abellán, M. (2015). Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Universitario. Brasil.

Ramos, V. (2014). Género y estrés laboral: semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de afrontamiento en hombres y mujeres. Portugal.

Sánchez, D. (2013). Influencia de la calidad de vida laboral en los individuos y en las organizaciones. Universidad de la Sabana.

Significados, (2013). Significado de Cuestionario, conceptos y definiciones. En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/cuestionario/>

Teixeira, C. Donato, G., Pereira, S. Cardoso, L. & Reisdorfer, E. (2016). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. Enfermería Global. España.

Web consultas tu medico On Line. (2017). Controlar el estrés. Escrito por Redacción de Webconsultas.<http://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/emociones-y-autoayuda/controlar-el-estres-772>

ANEXOS

Anexos 1. Cuestionario.

CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL					
Nombre:					
Fecha:					
Cargo:					
Teniendo en cuenta los últimos tres meses					
Pregunta	Mucho	Bastante	Ni mucho ni poco	Poco	Nada
1. ¿Se siente a gusto con su trabajo?					
2. ¿Su labor va de acuerdo con su profesión?					
3. ¿Se siente motivado cuando asiste al trabajo?					
4. ¿Es desmotivante llegar al trabajo?					
5. ¿Se ha sentido agotado con frecuencia?					
6. ¿Considera que su salud es excelente?					
7. ¿Siente que su labor le causa cansancio excesivo?					
8. ¿Cree que su labor está de acuerdo con sus habilidades físicas y mentales?					
9. ¿Considera que su líder valora su trabajo?					
10. ¿Cree que es buena la relación que lleva con sus compañeros?					
11. ¿Siente colaboración por el área de bienestar en su lugar de trabajo?					

12. ¿Considera que su salario es el adecuado?					
13. ¿Esta de acuerdo con los tiempos estipulados para el Break y el almuerzo?					
14. ¿Siente que cuenta con las herramientas suficientes para su desempeño?					
15. ¿Las áreas como el puesto de trabajo, los baños y el comedor son adecuadas?					
16. ¿La carga laboral es justa?					
17. ¿Considera que la remuneración es la adecuada?					
18. ¿Cree usted que los pagos adicionales se retribuyen a tiempo?					
19. ¿Cree que sus horarios van acordes con su estilo de vida?					
20. ¿Considera bueno su estado de salud?					
21. ¿Su condición de salud le dificulta realizar actividades domesticas?					
22. ¿Su estado de salud le dificulta ejercer su labor en el trabajo?					
23. ¿En alguna ocasión su estado de salud le ha dificultado movilizarse?					
24. ¿Siente que su labor le produce estrés?					
25. ¿Se ha sentido desanimado?					
26. ¿Se molesta con facilidad en el trabajo?					

27. ¿Suele tener una calidad de sueño adecuado?					
28. ¿Debido a su labor presenta pesadillas?					
29. ¿Considera que su vida sexual ha tenido algún cambio debido a su labor?					
30. ¿Cree que los horarios le dejan espacio para su tiempo libre?					
31. ¿Practica algún deporte?					
32. ¿Fuera del trabajo comparte con diferentes personas a parte de su familia?					
33. ¿Cree que cuenta con el tiempo adecuado para ofrecerle a su pareja?					
34. ¿Realiza actividades por su gusto; como estudiar, leer, cocinar, etc.?					
Acepta que ha firmado el consentimiento informado	SI		NO		

Anexo 2. Consentimiento informado.

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Titulo del estudio:

Componentes de riesgo Psicosocial que pueden afectar a los trabajadores del hotel Ecoboutique Inn en la ciudad de Bogotá

Investigadores:

Andrea Aguirre, Ángela Carvajal, Hernán Páez, Luis Terán

Introducción

Por el presente lo invitamos a participar en un estudio de investigación. A los efectos de decidir si desea o no participar en este estudio, usted tiene derecho a saber cuál es el objetivo de este estudio, cómo se selecciona a los sujetos, qué procedimientos se emplearán, cuáles son los posibles beneficios y qué es lo que se espera de usted como participante de una investigación. Este proceso se denomina "*consentimiento informado*". La presente declaración de consentimiento le proporcionará información sobre esta investigación que los investigadores del estudio le explicará. Se le solicitará que lea atentamente esta declaración de consentimiento y que le pregunte a los investigadores todo aquello que no comprenda. Cuando haya comprendido la información y haya decidido participar, se le solicitará que firme y feche este consentimiento y se le entregará una copia del mismo.

Objetivo de la investigación

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado del Hotel Ecoboutique Inn y llevar más de un año laborando en la organización. Uno de los objetivos de este estudio es aplicar un instrumento sobre Bienestar y Calidad de Vida en el Trabajo a una muestra de la población del Hotel Ecoboutique Inn llevado a cabo por estudiantes de psicología.

Duración del estudio

Durante este estudio, los investigadores aplicaran una entrevista sobre Bienestar y Calidad de Vida en el Trabajo. Su participación en este estudio no afectará en modo alguno su vida personal, laboral, profesional y familiar.

Incorporación

Alrededor de 15 sujetos del Hotel Ecoboutique Inn participarán en este estudio, los cuales serán seleccionados de forma aleatoria. A los efectos de ser elegido para participar en el estudio, debe confirmarse la siguiente información:

- Ser empleado del Hotel Ecoboutique Inn.
- Llevar como mínimo un año laborando el Hotel Ecoboutique Inn.

Información a ser recabada

Si usted decidiera participar en este estudio, los investigadores aplicaran una entrevista sobre Bienestar y Calidad de Vida en el Trabajo a cada uno de los participantes. Se eliminará su nombre de todos los resultados del estudio y la presentación de los informes se realizará en forma confidencial. Los resultados de este estudio de investigación podrán ser presentados en exposiciones o publicaciones pero en ningún caso se revelará su identidad.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio debido a que la aplicación del instrumento se hará con el fin de validarlo. La información obtenida de esta investigación podrá beneficiar al Hotel Ecoboutique Inn debido a que en un futuro se podrá evaluar el Bienestar y Calidad de Vida Laboral propio de la organización.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en investigación sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Remuneración por su participación en el estudio

Usted no recibirá pago alguno por participar en este estudio. Los investigadores se harán cargo del costo del material a utilizar.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de la investigación.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha:

Yo _____ identificado (a) con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre la investigación que está realizando la Universidad Politécnico Gran Colombiano a través de la Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad y el programa de Psicología denominada **“Componentes de riesgo psicosocial que pueden afectar a los trabajadores del hotel Ecoboutique Inn en la ciudad de Bogotá”** y autorizo mi participación en esta aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se le tratará con respeto de acuerdo a la dignidad humana, tendrá derecho al anonimato en todo registro obtenido y en la presentación de resultados y los datos no irán a ser utilizados para otros fines diferentes a los objetivos de la investigación.

Todas mis preguntas concernientes al estudio me fueron contestadas. Entiendo que puedo rehusarme a participar en este estudio de investigación. Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento firmado y fechado.

Con la firma de este formulario no renuncio a ninguno de mis derechos legales como participante de un estudio de investigación.

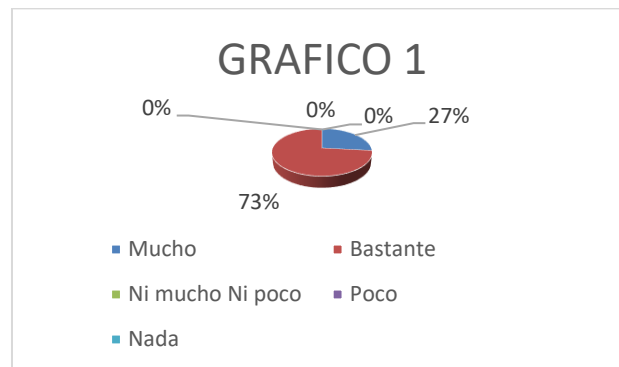
FIRMA

C.C.

CARGO

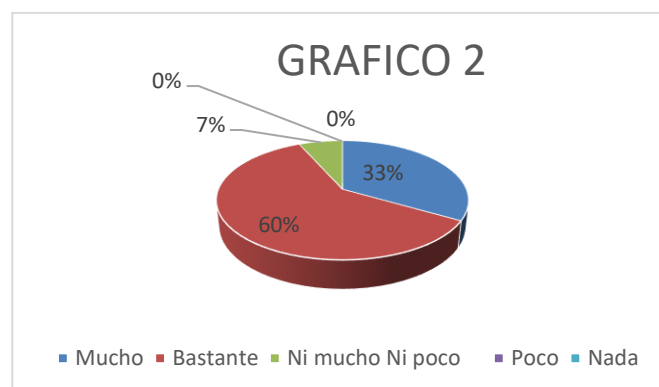
Anexos de figuras y tablas que sustentan los resultados de la investigación:

Grafica 1. Se siente a gusto con su trabajo.



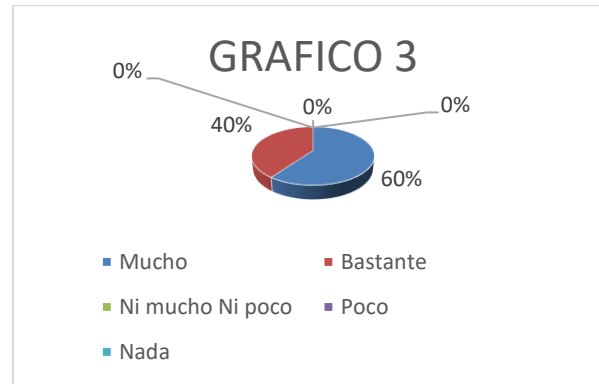
Los resultados indican que el 73% se sienten a gusto con su trabajo con una calificación de bastante, en 27% mucho y no se encontraron respuestas de ni mucho ni poco, poco y nada con el 0%.

Grafica 2. Su labor va de acuerdo con su profesión.



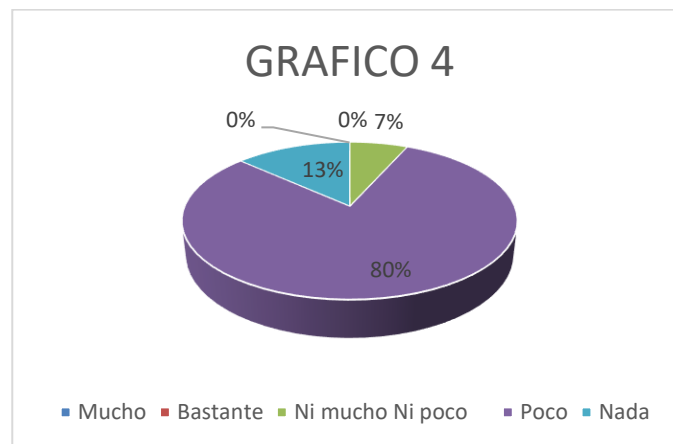
El 60% señalan que su labor va de acuerdo con su profesión, con una calificación de bastante, el 33% mucho y el 7% ni mucho ni poco y no se encontraron respuestas que poco y nada con 0%.

Grafica 3. Se siente motivado cuando asiste al trabajo.



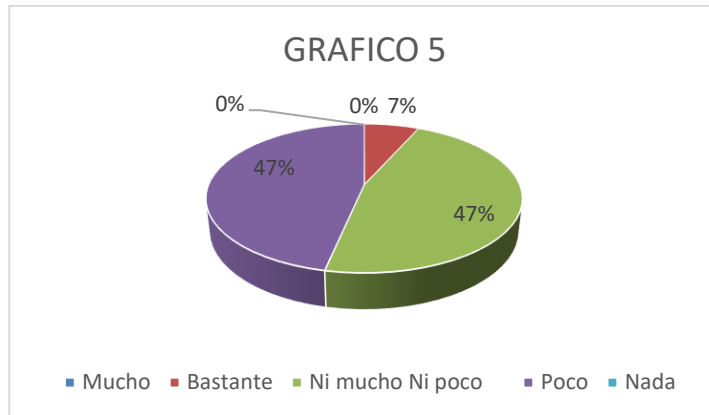
El 60% muestran que se sienten motivados cuando asiste al trabajo, con una calificación de mucho el 40% y no se encontraron respuestas en ni mucho ni poco, poco y nada, con el 0%.

Grafica 4. Es desmotivante llegar al trabajo.



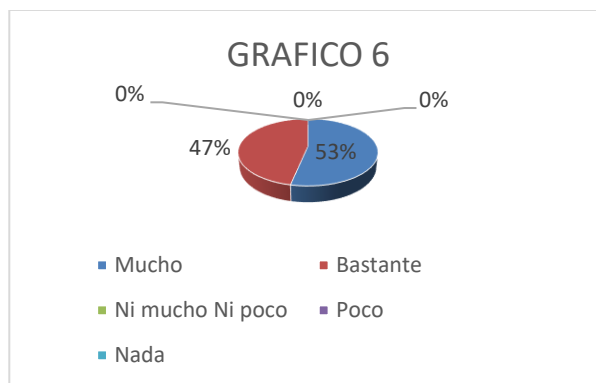
El 80% indican que es desmotivante llegar al trabajo, con una calificación de bastante, el 13%, mucho y el 7% respondió y ni mucho ni poco, poco y nada el 0%.

Grafica 5. Se ha sentido agotado con frecuencia.



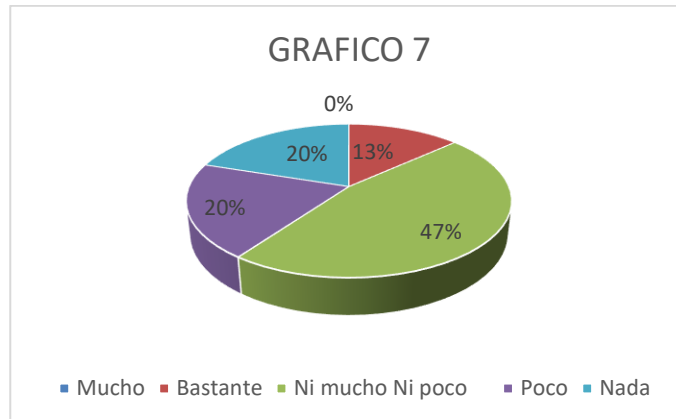
El 47% se ha sentido agotado con frecuencia, con una calificación de poco y ni mucho ni poco el 7% bastante y no se encontraron respuestas del rango mucho y nada con el 0%.

Grafica 6. Considera que su salud es excelente.



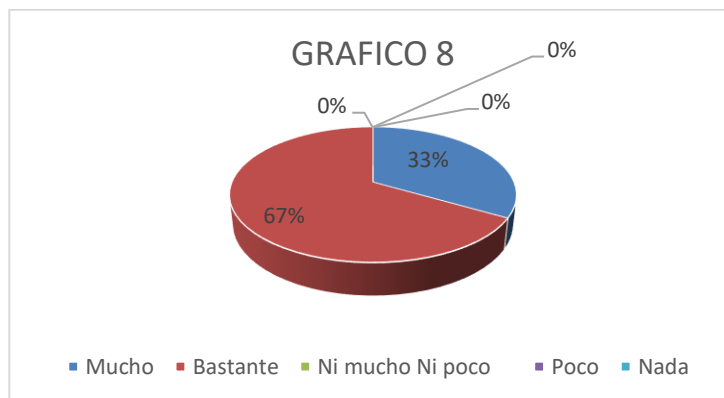
Los resultados indican que el 53% Considera que su salud es excelente, con una calificación de mucho EL 53%, el 47% bastante y no se encontraron respuestas que ni mucho ni poco, poco y nada con un resultado de 0%.

Grafica 7. Siente que su labor le causa cansancio excesivo.



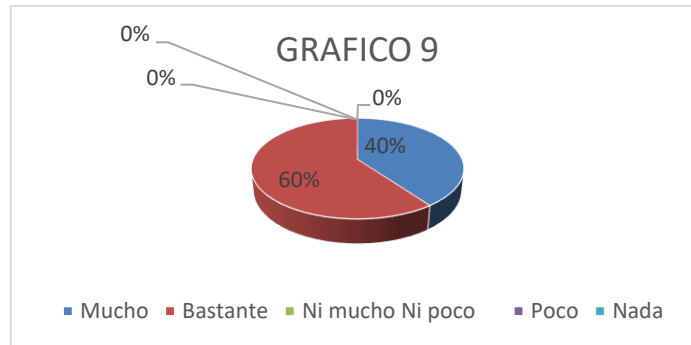
El 47% respondieron que sienten que su labor le causa cansancio excesivo, con una calificación de ni mucho ni poco, el 20%, poco y nada el 13%, bastante no se encontraron respuestas que mucho, con un resultado de 0%.

Grafica 8. Cree que su labor está de acuerdo con sus habilidades físicas y mentales.



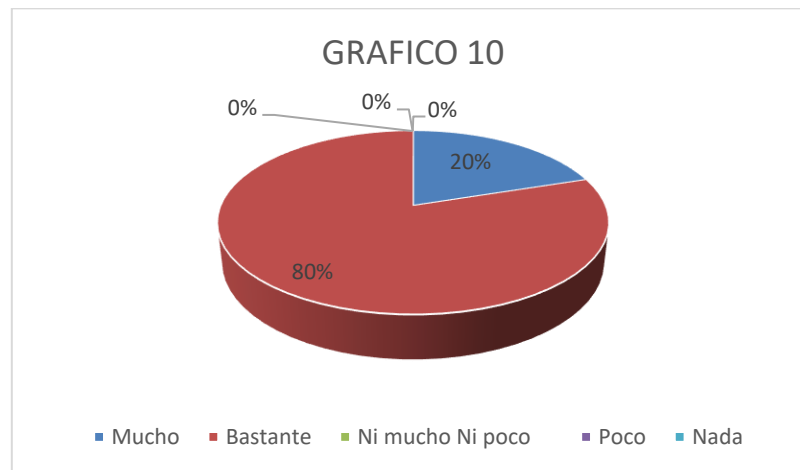
El 67% respondieron que creen que su labor está de acuerdo con sus habilidades físicas y mentales, con una calificación de bastante el 33% mucho, a diferencia de respuestas de ni mucho ni poco, poco y nada con un resultado de 0%.

Grafica 9. Considera que su líder valora su trabajo?



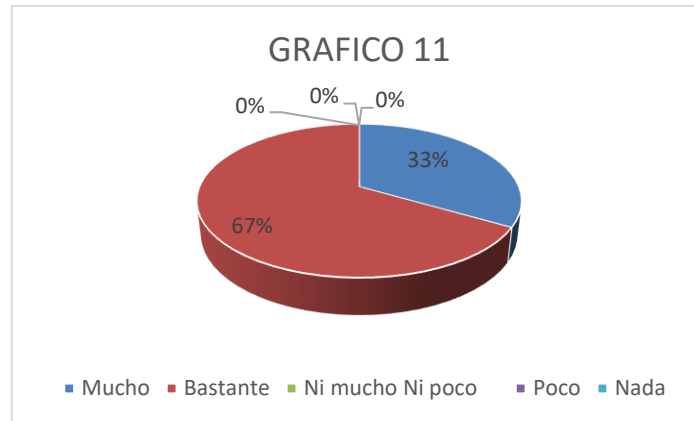
El 60% respondieron que considera que su líder valora su trabajo, con una calificación de bastante y el 40% respondieron que mucho, de ni mucho ni poco, poco y nada con un resultado de 0%.

Grafica 10. Relación que lleva con los compañeros.



el 80% respondieron que es buena la relación que lleva con los compañeros, con una calificación de bastante, el 20% respondió que mucho, y ni mucho ni poco, poco y nada con un resultado de 0%.

Grafica 11. Siente colaboración por el área de bienestar en su lugar de trabajo.



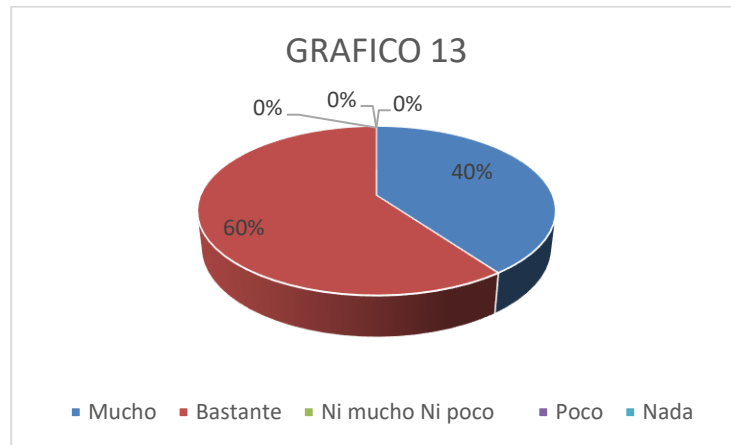
El 67% indican que sienten colaboración por el área de bienestar en su lugar de trabajo, con una calificación de bastante, el 33% respondió mucho y ni mucho ni poco, poco y nada con un resultado de 0%.

Grafica 12. Considera que su salario es adecuado.



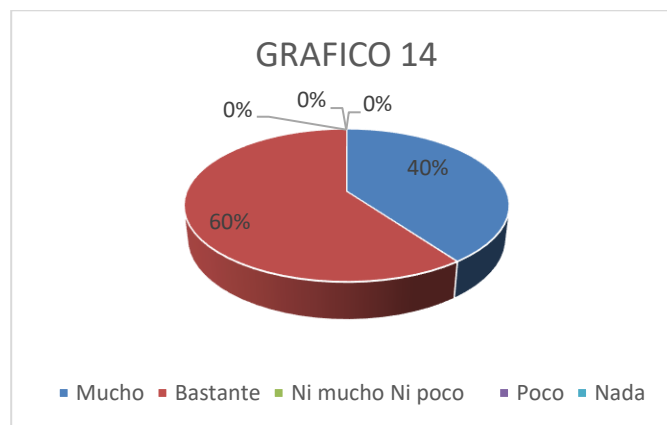
El 80% considera que su salario es adecuado, con una calificación de bastante CON el 13%, mucho el 7% respondió y ni mucho ni poco, de poco y nada con un resultado de 0%.

Grafica 13. Está de acuerdo con los tiempos estipulados para Break y almuerzo.



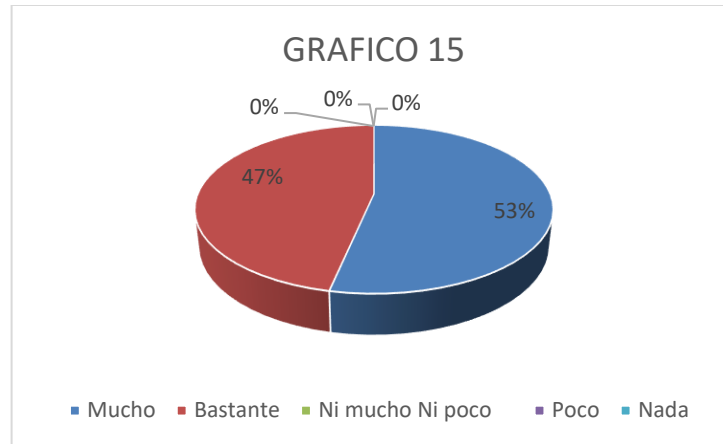
El 60% respondieron que está de acuerdo con los tiempos estipulados para Break y almuerzo, bastante y el 40% respondió que mucho, y ni mucho ni poco, poco y nada con un resultado de 0%.

Grafica 14. Siente que cuenta con las herramientas suficientes para su desempeño.



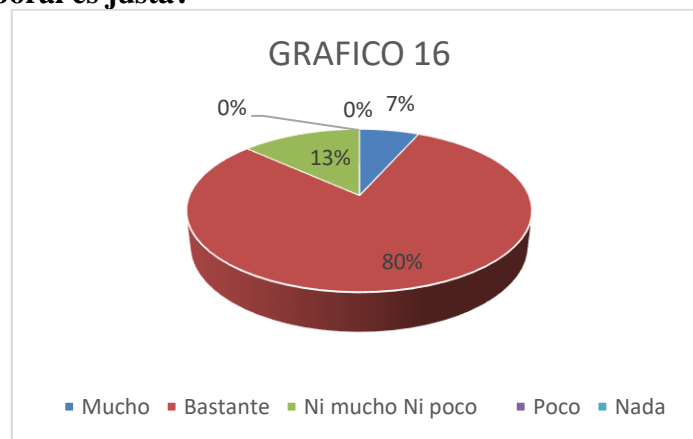
El 60% siente que cuenta con las herramientas suficientes para su desempeño, con una calificación de bastante, el 40% respondió que mucho, no se encontraron respuestas que ni mucho ni poco, poco y nada con un resultado de 0%.

Grafica 15. Las áreas como el puesto de trabajo, baños y comedor son adecuadas.



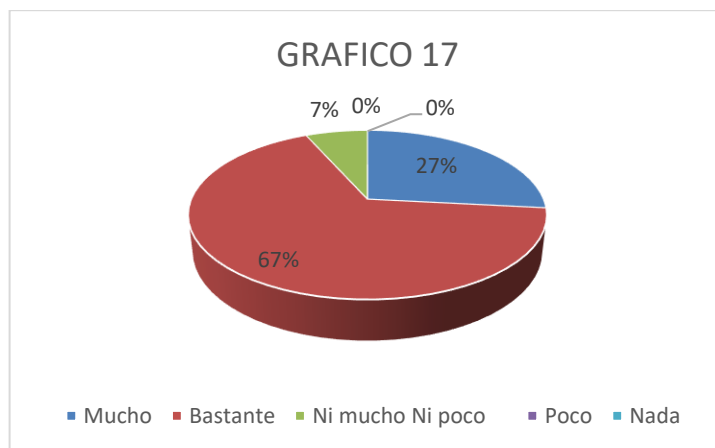
De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 53% respondieron que las áreas como el puesto de trabajo, baños y comedor son adecuadas, con una calificación de bastante, el 47% respondió que mucho, a diferencia no se encontraron respuestas que ni mucho ni poco, poco y nada con un resultado de 0%.

1. ¿La carga laboral es justa?



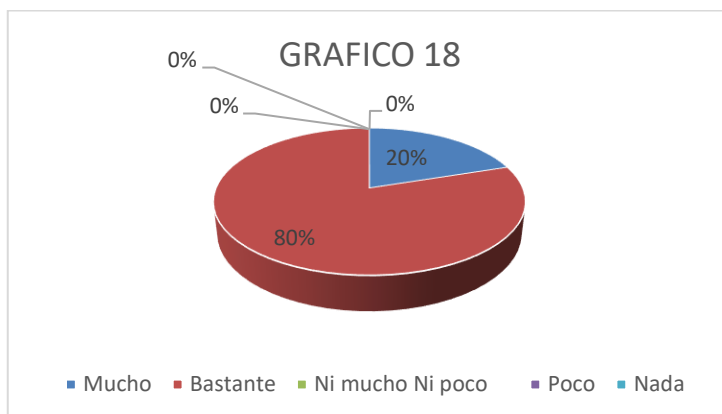
De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 80% respondieron que la carga laboral es justa, con una calificación de bastante, el 13% respondió que ni mucho ni poco, el 7% respondió que mucho a diferencia no se encontraron respuestas que, poco y nada con un resultado de 0%.

17. ¿Considera que la remuneración es adecuada?



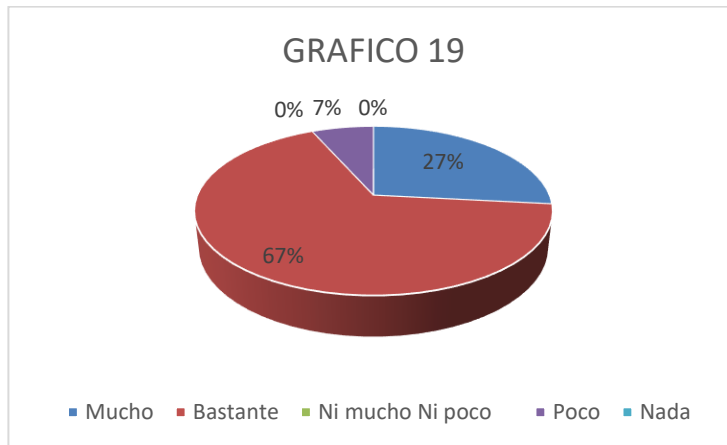
De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 67% respondieron que Considera que la remuneración es adecuada, con una calificación de bastante, el 27% respondió que mucho, el 7% respondió que ni mucho ni poco a diferencia no se encontraron respuestas que, poco y nada con un resultado de 0%.

18. ¿Cree usted que los pagos adicionales se retribuyen a tiempo?



De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 80% respondieron que creen que los pagos adicionales se retribuyen a tiempo, con una calificación de bastante, el 20% respondió que mucho, a diferencia no se encontraron respuestas que, ni mucho ni poco, poco y nada con un resultado de 0%.

19. ¿Cree que sus horarios van acordes con su estilo de vida?



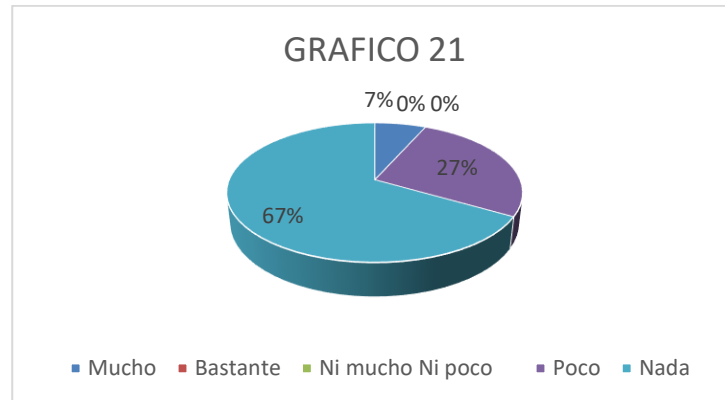
De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 67% respondieron que creen que sus horarios van acordes con su estilo de vida, con una calificación de bastante, el 27% respondió que mucho, el 7% respondió que poco a diferencia no se encontraron respuestas que, ni mucho ni poco y nada con un resultado de 0%.

20. ¿Considera Bueno su estado de Salud?



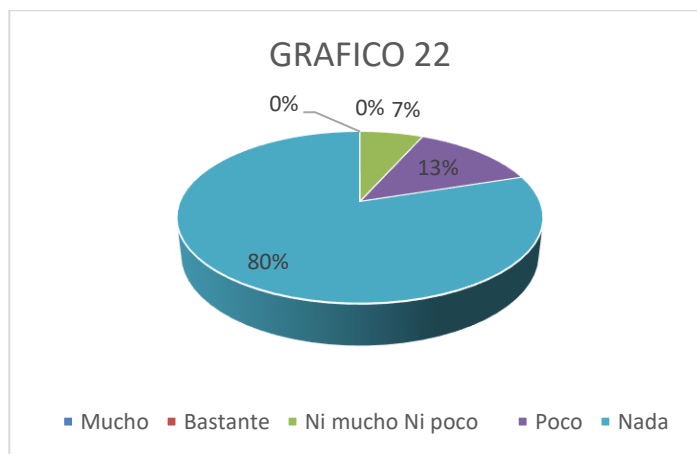
De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 67% respondieron que consideran bueno su estado de Salud, con una calificación de mucho, el 27% respondió que bastante, el 7% respondió que ni mucho ni poco a diferencia no se encontraron respuestas que y nada con un resultado de 0%.

21. ¿Su condición de salud le dificulta realizar quehaceres domésticos?



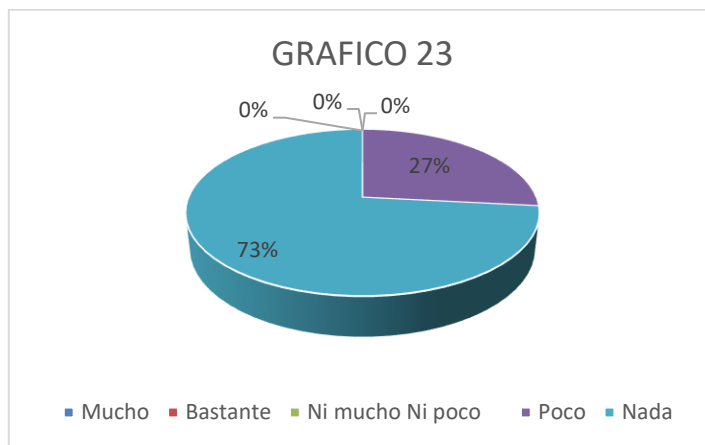
De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 67% respondieron que su condición de salud le dificulta realizar quehaceres domésticos, con una calificación de nada, el 27% respondió que poco, el 7% respondió que mucho a diferencia no se encontraron respuestas que y ni mucho ni poco y bastante con un resultado de 0%.

22. ¿Su estado de salud le dificulta ejercer su labor en el trabajo?



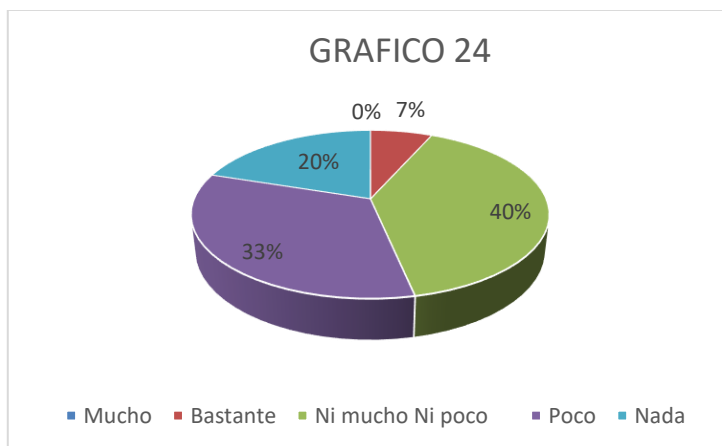
De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 80% respondieron que su estado de salud le dificulta ejercer su labor en el trabajo, con una calificación de nada, el 13% respondió que poco, el 7% respondió que ni mucho ni poco, diferencia no se encontraron respuestas que mucho y bastante con un resultado de 0%.

23 ¿En alguna ocasión su estado de salud le ha dificultado movilizarse?



De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 70% respondieron que en alguna ocasión su estado de salud le ha dificultado movilizarse, con una calificación de nada, el 27% respondió que poco, diferencia no se encontraron respuestas que mucho, bastante y ni mucho ni poco con un resultado de 0%.

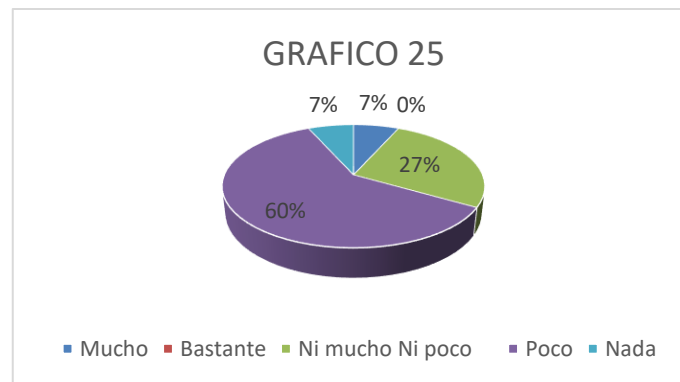
24 ¿Siente que la labor le produce estrés?



De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 40% respondieron que siente que la labor le produce estrés, con una calificación de ni mucho ni poco, el 33% respondió que poco,

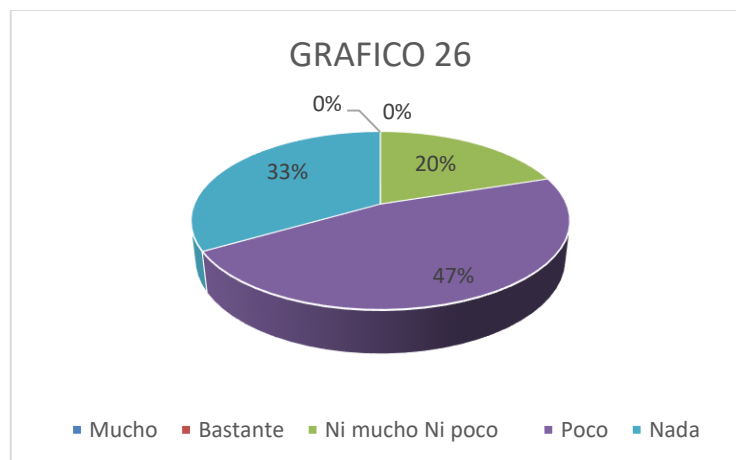
el 20% respondió que nada, el 7% respondió que bastante, a diferencia no se encontraron respuestas que mucho, con un resultado de 0%.

25. ¿Se ha sentido desanimado?



De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 60% respondieron que se ha sentido desanimado, con una calificación de poco, el 27% respondió que ni mucho ni poco, el 7% respondió que nada y mucho con la misma calificación, a diferencia no se encontraron respuestas que bastante con un resultado de 0%.

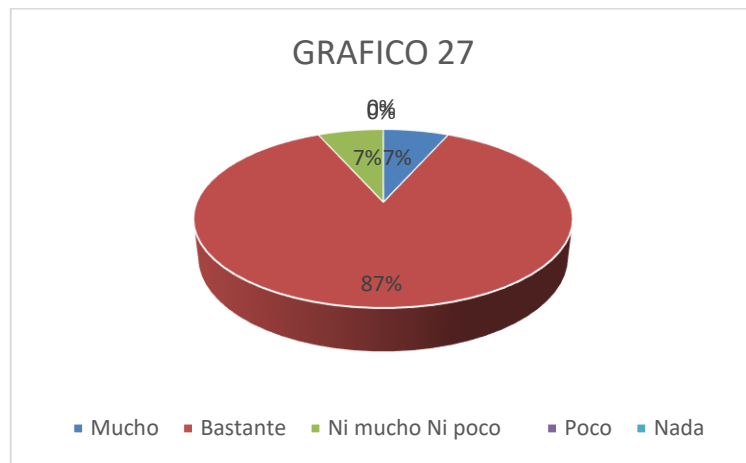
26. ¿Se molesta con facilidad en el trabajo?



De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 47% respondieron que Se molesta con facilidad en el trabajo, con una calificación de poco, el 33% respondió que nada, el 20%

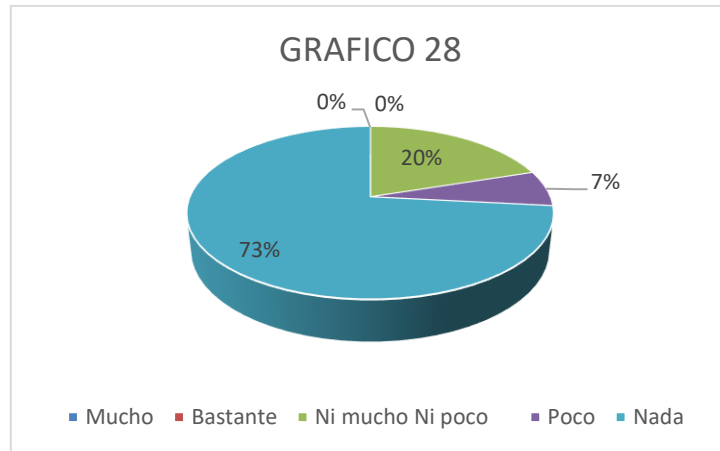
respondió que ni mucho ni poco, a diferencia no se encontraron respuestas que bastante y mucho con un resultado de 0%.

27. ¿Suele tener una calidad de sueño adecuado?



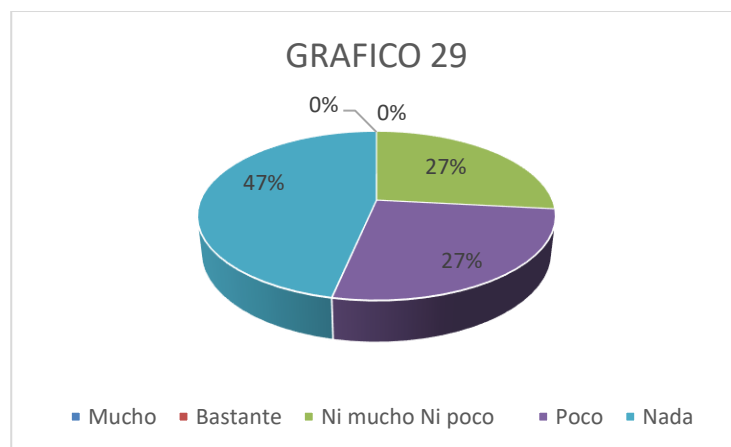
De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 87% respondieron que suele tener una calidad de sueño adecuado, con una calificación de bastante, el 7% respondió que mucho y ni mucho ni poco, a diferencia no se encontraron respuestas que poco y nada con un resultado de 0%.

28. ¿Debido a su labor presenta pesadillas?



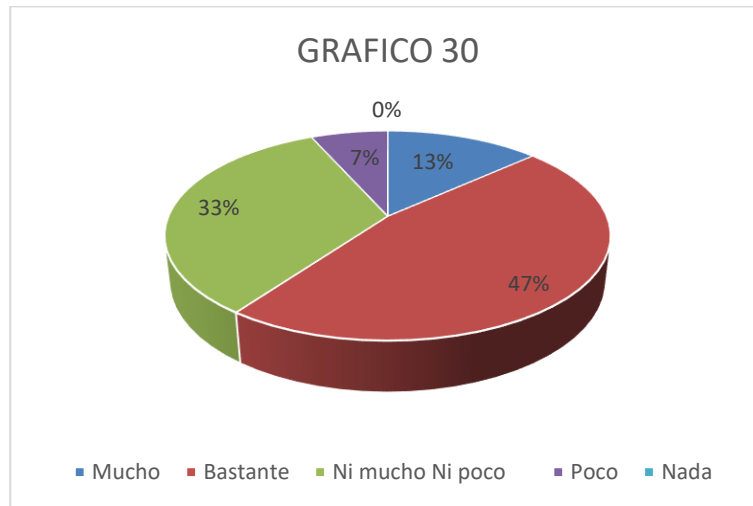
De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 73% respondieron que debido a su labor presenta pesadillas, con una calificación de nada, el 20% respondió que ni mucho ni poco, el 7% respondió que poco, a diferencia no se encontraron respuestas que bastante y mucho con un resultado de 0%.

29. ¿Considera que su vida sexual a tenido algún cambio debido a su labor?



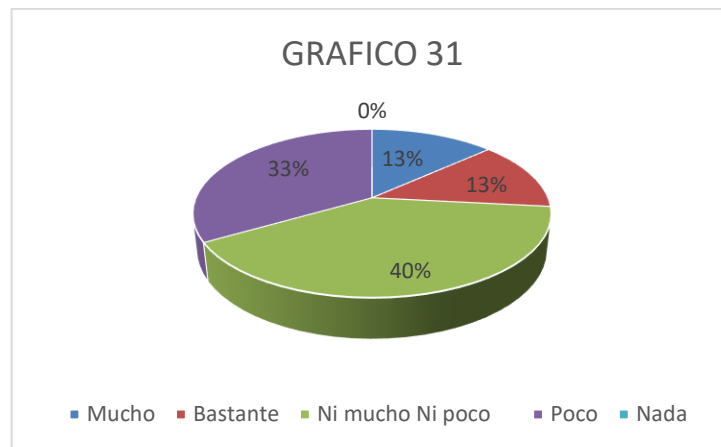
De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 47% respondieron que considera que su vida sexual a tenido algún cambio debido a su labor, con una calificación de nada, el 27% respondió que poco y ni mucho ni poco con una calificación igual, a diferencia no se encontraron respuestas que bastante y mucho con un resultado de 0%.

30. ¿Cree que los horarios le dejan tiempo para su tiempo libre?



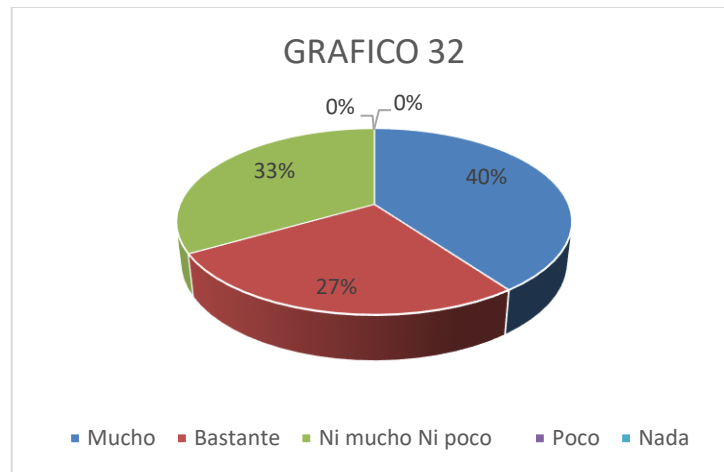
De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 47% respondieron que cree que los horarios le dejan tiempo para su tiempo libre, con una calificación de bastante, el 33% respondió que ni mucho ni poco, el 13% respondió que mucho, el 7% respondió que poco a diferencia no se encontraron respuestas que nada con un resultado de 0%.

31. ¿Practica algún deporte?



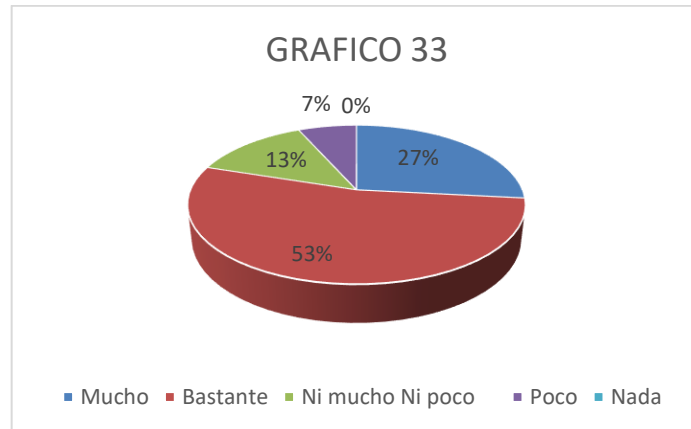
De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 40% respondieron que practica algún deporte, con una calificación de ni mucho ni poco, el 33% respondió que poco, el 13% respondió que mucho y bastante con la misma calificación, a diferencia no se encontraron respuestas que nada con un resultado de 0%.

32. ¿Fuera de la empleo comparte con diferentes personas aparte de su familia?



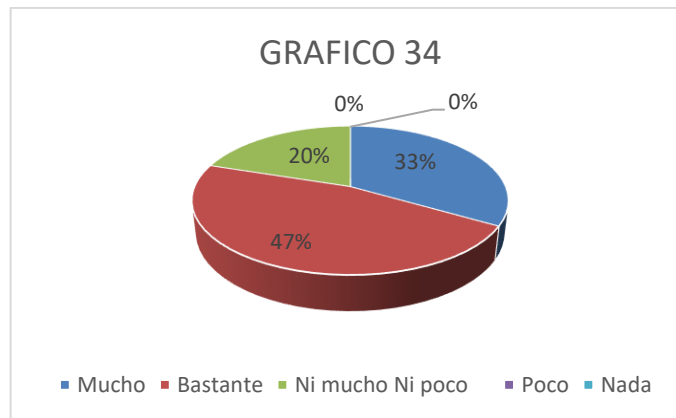
De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 40% respondieron que Fuera de la empleo comparte con diferentes personas aparte de su familia, con una calificación de mucho, el 33% respondió que ni mucho ni poco, el 27% respondió que bastante, a diferencia no se encontraron respuestas que poco y nada con un resultado de 0%.

33. ¿Cree que cuenta con el tiempo adecuado para ofrecer a su pareja?



De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 53% respondieron que cuenta con el tiempo adecuado para ofrecer a su pareja, con una calificación de bastante, el 27% respondió que mucho, el 13% respondió que ni mucho ni poco, el 7% respondió que poco a diferencia no se encontraron respuestas que nada con un resultado de 0%.

34. ¿Realiza actividades por gusto como estudiar, leer, cocinar etc.?



De acuerdo a los resultados de las encuestas, el 47% respondieron que Realiza actividades por gusto como estudiar, leer, cocinar etc. con una calificación de bastante, el 33% respondió que mucho, el 20% respondió que ni mucho ni poco, a diferencia no se encontraron respuestas que nada con un resultado de 0%.