



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
PERCEPCION DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LA MANO DE OBRA NO
CALIFICADA DE LA EMPRESA COCOSERING LTDA, DE SAN LUIS DE
PALENQUE – CASANARE.

PRESENTA:

ACOSTA NIETO CINDY NATHALY, 1611023297
ANGEL MARTÍNEZ ELIANA MARCELA, 1521025940
JIMÉNEZ MORA ENA MARÍA, 1521022753
LEAL ANGELA LISETH, 1521021435
OLAYA CASTAÑEDA LEISSY NORELA, 1521023509

SUPERVISORA:

JOHANNA MARCELA TRIVIÑO JAIMES MGS.

BOGOTÁ, MARZO A JULIO DE 2020

Tabla de Contenidos

| | |
|--|----|
| Resumen. | 1 |
| Capítulo 1. Introducción. | 2 |
| Descripción del contexto general del tema. | 3 |
| Planteamiento del problema | 3 |
| Pregunta de investigación. | 4 |
| Objetivo general. | 4 |
| Objetivos específicos. | 4 |
| Justificación. | 5 |
| Capítulo 2. Marco de referencia. | 7 |
| Marco conceptual. | 7 |
| Marco teórico. | 8 |
| Marco Empírico. | 10 |
| Capítulo 3. Metodología. | 13 |
| Tipo y diseño de investigación. | 13 |
| Participantes. | 13 |
| Instrumentos de recolección de datos. | 14 |
| Estrategia del análisis de datos. | 14 |
| Consideraciones éticas. | 15 |
| Capítulo 4. Resultados. | 16 |
| Discusión. | 28 |
| Conclusiones. | 32 |
| Limitaciones. | 32 |
| Recomendaciones. | 33 |
| Referencias bibliográficas | 33 |
| Anexos. | 37 |

Lista de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Calidad de vida laboral..... | 07 |
| Figura 2. Entorno material..... | 11 |
| Figura 3. Porcentaje entorno material..... | 11 |
| Figura 4. Clima social..... | 11 |
| Figura 5. Porcentaje de clima social | 12 |
| Figura 6. Regulación | 12 |
| Figura 7. Porcentaje de regulación..... | 13 |
| Figura 8. Desarrollo..... | 13 |
| Figura 9. Porcentaje de desarrollo..... | 14 |
| Figura 10. Carga..... | 14 |
| Figura 11. Porcentaje de carga..... | 15 |
| Figura 12. Bienestar psicosocial pate 1..... | 15 |
| Figura 13. Porcentaje bienestar psicosocial parte 1..... | 16 |
| Figura 14. Bienestar psicosocial parte 2..... | 16 |
| Figura 15. Porcentaje bienestar psicosocial parte 2..... | 17 |
| Figura 16. Somatización | 17 |
| Figura 17. Porcentaje somatización..... | 18 |
| Figura 18. Desgaste..... | 18 |
| Figura 19. Porcentaje desgaste..... | 19 |
| Figura 20 Alineación..... | 19 |
| Figura 21. Porcentaje alineación..... | 20 |

Resumen.

La calidad de vida laboral en una empresa está relacionada con la necesidad de identificar agentes que puedan llegar a deteriorar la salud, la motivación, el desempeño, la realización entre otras, lo cual afecta directamente al trabajador, por tal motivo en la investigación se planteó identificar la percepción de la calidad de vida laboral en la mano de obra no calificada de la empresa Cocosering Ltda, de San Luis de Palenque - Casanare. Desde una investigación con enfoque mixto y con diseño descriptivo, donde la muestra participante fueron 23 trabajadores, seleccionados a través de muestreo por conveniencia. Se aplicó el cuestionario de calidad de vida laboral elaborado por Josep Blanch el cual consta de 10 secciones que maneja cada una entre 4 y 10 ítems, es decir que en total son 61 ítems. Los resultados arrojan que la percepción de los trabajadores con relación a la calidad de vida es buena, pues indican altos niveles de satisfacción. Se concluye que, aunque la empresa no se evidencia que tenga diseñado planes y programas relacionados con la calidad de vida, no se obtuvo una mala puntuación por parte de los trabajadores.

Palabras clave: calidad de vida laboral, carga laboral, bienestar laboral.

Abstract

The quality of work life in a company is related to the need to identify agents that can deteriorate health, motivation, performance, and realization, among others, which directly affects the worker, for this reason the research proposed to identify the perception of the quality of working life in the unskilled labor of the company Cocosering Ltda, from San Luis de Palenque - Casanare. From a research with a mixed approach and a descriptive design, where the participating sample was 23 workers, selected through convenience sampling. The questionnaire on the quality of work life prepared by Josep Blanch was applied, which consists of 10 sections that each handles between 4 and 10 items, that is to say, there are a total of 61 items. The results show that the perception of the workers in relation to the quality of life is good, since they indicate high levels of satisfaction. It is concluded that, although the company does not show evidence that it has designed plans and programs related to quality of life, it did not obtain a bad score by the workers.

Key words: quality of work life, work load, work welfare

Capítulo 1.

Introducción.

Teniendo en cuenta que el medio ambiente productivo es el que abarca en sí, la calidad de vida y el bienestar laboral de los empleados, donde se incluyen los horarios de trabajo, la carga laboral, las oportunidades de realización personal, como son las de ascenso y la profesionalización, y todo aquello que redunde en el beneficio del trabajador y la empresa (ROBBINS & JUDGE, 2009), es necesario comprender como este medio ambiente se desarrolla desde la perspectiva del trabajador. Baitul (Baitul, 2012) indica que estos aspectos impactan de manera positiva o negativa en el óptimo desempeño funcional de la empresa y del trabajador, es por eso que temas como el de la calidad de vida laboral, el bienestar laboral y el medio ambiente productivo, se han empezado a tener en cuenta en países como Colombia, desde hechos como los registrados en el año 2014, donde se evidenció que del 100% de personas ocupadas, el 50% son trabajadores informales, lo que nos indica que estos trabajadores carecen potencialmente de beneficios que garanticen su bienestar y mejoren la calidad de vida laboral, dado a que no cuentan con afiliación a seguridad social y a los demás beneficios que puede otorgar el hacer parte de una empresa ya sea pública o privada. (Royuela, Galvis-Aponte, & Gomez, 2015). Razón por la cual, la percepción de los trabajadores de mano de obra no calificada de la empresa Cocosering Ltda es importante a la hora de diseñar e implementar nuevas propuestas que propendan por el mejoramiento del medio ambiente productivo.

Descripción del contexto general del tema.

Actualmente, la baja calidad laboral y el pobre bienestar laboral que se registra dentro de algunas empresas Colombianas, han generado en los trabajadores altos índices de estrés, situación que según la OIT (2016) se debe a características desarrolladas dentro de la empresa, tales como el ambiente del trabajo en sí, es decir el cómo se desarrolla, donde se desarrolla, con quien se desarrolla, cuándo se desarrolla, que tanto tiempo se desarrolla, entre otros (OIT, 2016) . Entre el año 2003 y 2012 se realizaron varios estudios en Colombia que pretendían identificar la calidad de vida laboral, donde se observó gran diferencia entre los trabajadores informales o independientes y los trabajadores con salario

adscritos a alguna empresa, pero la regla general arrojó que los trabajadores Colombianos tienen empleos con mala calidad laboral, estudios como los desarrollados por Farné (Farné, 2003), donde se tuvieron en cuenta aspectos como los ingresos, el tipo de contrato, el respaldo en salud, pensión y demás prebendas laborales y los horarios, donde se observó que en 13 ciudades de Colombia para junio del 2011, un 37,5% poseían trabajos de mala calidad laboral, donde esta cifra ha sido cambiante, alcanzando un 48% para Bogotá en el 2008. Lo anterior indica que conocer cómo se encuentra el medio ambiente productivo, es crucial para evitar situaciones como las antes mencionadas.

Planteamiento del problema

La población obrera dentro de una empresa, es principalmente la encargada de desarrollar actividades como la construcción, o el desempeño de tareas que requieren de un trabajo físico, ya sea desde la operación máquinas, equipos o herramientas, además de que deben prestar total atención al tráfico de materiales en la zona, y la necesidad de dirigir desde el uso de señas el manejo tanto de equipos como de material, todo esto, supone que es necesario el desarrollo de planes y programas que velen no solo por su seguridad, sino por mantener un medio ambiente productivo tanto con el empleado, como con la empresa, situación por la que, conocer desde la óptica del trabajador como percibe este medio ambiente laboral, permite identificar las falencias de la empresa y poder así idear estrategias de mitigación.

Pregunta de investigación.

¿Cuál es la percepción sobre calidad de vida laboral en trabajadores de mano de obra no calificada de la empresa Cocoserling Ltda. de San Luis de Palenque – Casanare?

Objetivo general.

Identificar la percepción de la calidad de vida laboral en la mano de obra no calificada de la empresa Cocoserling Ltda, de San Luis de Palenque - Casanare.

Objetivos específicos.

Realizar una revisión documental para conocer qué actividades, estrategias o recursos emplea la empresa en torno al mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Aplicar un cuestionario que permita conocer la percepción que tiene los trabajadores de mano de obra no calificada sobre el medio ambiente productivo, por medio del instrumento de medición de la calidad de vida.

Realizar una comparación con relación a lo que desarrolla la empresa en torno al medio ambiente productivo y a lo que perciben los trabajadores de mano de obra no calificada, a fin de identificar si esta corresponde a la realidad de la empresa.

Justificación.

El medio ambiente productivo, desde la calidad de vida laboral y el ambiente laboral del trabajador, constituyen una necesidad para toda empresa, ya que el garantizar está dentro de la empresa, no solo se beneficia en lo productivo, sino que el trabajador alcanza su realización personal, laboral y profesional; es por esta razón que este aspecto toma más importancia en la actualidad, desde las organizaciones y desde el mismo trabajador, quien cada vez más se siente relegado de los estímulos que beneficien su desarrollo personal y profesional, desde condiciones laborales adecuadas, que estén orientadas a fortalecer su calidad de vida laboral e impulse así el desarrollo y el crecimiento de las organizaciones. Cualquier situación negativa relacionada con la satisfacción, la salud, el bienestar y el entorno del trabajador, afecta de gran manera la calidad de vida del trabajador, es por esta razón que es vital identificar estos factores y desarrollar nuevas prácticas empresariales que propendan por el mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar laboral.

Lo anterior dado a que de acuerdo con la psicología, el medio ambiente productivo desde el bienestar y la calidad de vida laboral del trabajador, está sujeto como dice Canovas (Canovas, 2013) con la felicidad y la satisfacción del ser humano, en todos los ámbitos de su vida, incluyendo el laboral, razón por la cual, es necesario identificar como este aspecto del ser humano, que le permite desempeñarse dentro de un oficio laboral, no solo para poder solventar de manera económica sus necesidades, sino que permite el contacto con los

demás, el desarrollo personal, social y profesional y la necesidad de ser productivo dentro de una sociedad, puede beneficiar o perjudicar ese desarrollo.

Por otro lado, Diener (Diener, 1997) manifiesta que el factor económico, tiene gran incidencia en lo que se puede considerar positivo o negativo en la vida de una persona, ambas posturas psicológicas concluyen, que todo lo subjetivo y lo económico debe ser tenido en cuenta cuando se habla de medio ambiente productivo desde el bienestar y calidad de vida laboral. Es por estas razones que se hace vital y necesario conocer como los trabajadores de mano de obra no calificada perciben su medio ambiente productivo, a razón de identificar que está beneficiando o perjudicando el mismo y así poder tomar medidas que permitan su mejoramiento y cambio.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

El desarrollo de este capítulo permitirá conocer la fundamentación teórica de la investigación, los antecedentes que se evidenciaron con relación al tema propuesto y la explicación conceptual de las variables que se abarcan.

Marco conceptual.

El bienestar laboral, considera la satisfacción de los trabajadores, por encima de las ganancias de la industria, lo que exigía de alguna forma una retribución por parte del empresario hacia el colectivo y la individualidad del trabajador (Barley & Kunda, 1992). Desde la teoría de las relaciones humanas, el bienestar laboral se relaciona con el diseño de programas de beneficios, como las vacaciones, los permisos por enfermedad, la salud y el sistema pensional, lo que se supone incrementaría el nivel de satisfacción del empleado y por ende su rendimiento (Kast & Rosenzweig, 1988). Finalmente se considera que el bienestar laboral, se establece al conocer o identificar el nivel de satisfacción o recompensa que siente el trabajador al compararla con la que realmente obtiene de la empresa (Robbins, 1994)

Por su parte la calidad de vida, se entiende como el nivel de compensación entre el trabajo y la cotidianidad, donde se establecen varias categorías tales como la recompensa

que tiene el trabajador por la labor desarrollada, la garantía de seguridad que este tenga y sienta al desarrollar la actividad laboral, la oportunidad de desarrollo o realización del trabajador al desarrollar la actividad laboral, la oportunidad de desarrollo social o comunitario, la fortaleza institucional de la empresa, el lugar donde se desarrolla la actividad laboral y la importancia de la misma para el trabajador (Walton, 1973).

Finalmente, la carga laboral es considerada como un conjunto de requerimientos psicóticos a los que se ve sometido el trabajador durante el desarrollo de su actividad laboral, teniendo en cuenta las exigencias propias de cada tarea, sin que la cantidad de estas entorpezcan el desarrollo total de las operaciones, puesto que, si esta llegase a ser demasiada para el trabajador, se convertiría en un factor de riesgo para este y la empresa. Durante la jornada laboral, esta carga se puede identificar como una actividad muscular o física, con aceleración del ritmo de trabajo, problemas de adaptación o afectación mental y fatiga (Jaramillo, 2015).

Marco teórico.

Dentro del marco teórico propuesto para la investigación se plantean, la Teoría sobre el Clima Laboral de McGregor, la teoría de la calidad de vida de Michalos y la teoría de la calidad de vida laboral de Chiang & Krausse.

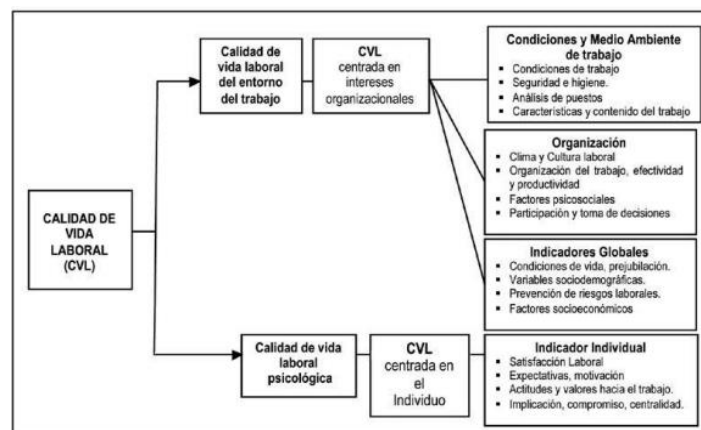
Inicialmente se presenta la Teoría sobre el Clima Laboral de McGregor, la cual explica el comportamiento de las personas en el trabajo, donde propone modelos como el “X” y “Y”. En la teoría X se argumenta que el ser humano de por sí tiene una resistencia al trabajo, por lo que buscará evitarlo y esto hará que el ser humano vea el trabajo como una obligación, desarrollando sentimientos de control, fuerza, amenaza, e incluso castigo con relación al trabajo. En la teoría Y se plantea que se necesita de un esfuerzo físico, mental y emocional para desarrollar tanto alguna actividad laboral, como una actividad de recreación o esparcimiento, solo que las primeras carecen de motivación superior, de ambientes adecuados de estimulación y de la posibilidad del logro de metas u objetivos personales o profesionales, lo que, según el autor si se garantizaran las condiciones adecuadas el ser humano no solo aceptaría el trabajo, sino que trataría de obtenerlo, lo que deja en evidencia

que es la organización la que debe proveer el ambiente adecuado (Gómez & Rodríguez, 2018).

Por su parte, la teoría de la calidad de vida de Michalos (1985) expone discrepancias múltiples con relación a la satisfacción, entre lo que se tiene y se quiere, entre lo que se tuvo o no en el pasado, entre lo que se merece y lo que se necesita, en sí desde la expectativa a tener. El autor plantea que estas discrepancias están relacionadas con el sexo, la edad, la educación, la raza, los ingresos, la autoestima y el apoyo social (Urzúa & Caqueo, 2011).

Finalmente, la teoría planteada por Chiang & Krausse (2015) la cual plantea el siguiente esquema:

Figura 1 Calidad de vida laboral



Fuente: Chiang & Krausse (2015 p.6)

Donde se plantea que la calidad de vida tiene unos factores relacionados con el entorno del trabajo y el aspecto psicológico, evidenciando que los intereses están relacionados con los del individuo y las organizaciones, desde las condiciones del trabajo, la organización, los indicadores globales y los indicadores individuales (Chiang & Krausse, 2015)

Marco Empírico.

Los temas y hallazgos más importantes encontrados en investigaciones y revisiones anteriores, con relación al tema propuesto en la presente investigación, son:

En la investigación “Trabajo atípico y calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz” desarrollada por Mendoza (2018), planteó determinar la relación del trabajo atípico con la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz - Perú, desde una investigación no experimental y de corte transversal, con una población de 210 obreros, se utilizó la encuesta y un cuestionario de 60 ítems. Conforme a los resultados, se estableció que la jornada atípica es acumulativa, dado a la necesidad y la naturaleza de las empresas mineras. Por otro lado, se logró establecer que la jornada atípica influye negativamente en la calidad de vida laboral de los obreros, desde la calidad de vida laboral, se estableció que los criterios con más alto grado de deficiencia fueron: Ausencia de estrés, relaciones sociales, relaciones familiares, contactos sociales, sueño, ejercicio físico, alimentación, decisiones, elecciones, apoyos y conocimientos, todos ellos con un rango mayor al 80% de deficiencia.

En la investigación “motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo - Perú y el nivel de productividad para el año 2015” desarrollada por Romero (2015) la muestra la constituyen 205 obreros, se aplicó una entrevista y un cuestionario con escala tipo Likert, ambos con la finalidad de valorar la motivación. En los resultados se evidencia que más del 50% presentan motivación baja, más del 30% presentan motivación media y menos del 20% motivación alta. Con relación a la productividad, inicialmente los valores identificados fueron bajos, pero al aplicar las técnicas de motivación los resultados finales fueron, más del 20% con motivación baja, más del 19% con motivación media y más de 56% con motivación alta, lo que aumentó de manera significativa los niveles de productividad. Se concluyó entonces que, la motivación es un pilar importante que impacta directamente la productividad, incentivos como bonos motivan a los trabajadores, además de las capacitaciones en temas relacionados con el ambiente y la calidad de vida laboral.

En la investigación “condiciones laborales de los trabajadores de la construcción en la ciudad de armenia” desarrollada por Castillo (2016), planteó sugerir acciones que mejoren la condición laboral de este grupo social, desde una investigación cuantitativa con enfoque explorativo, en donde de 11 obras alrededor de la ciudad de Armenia, 229 obreros fueron partícipes. Se aplicó una encuesta a los obreros, la cual arrojó que de los

trabajadores, los menores de 30 años manifiestan una alta calidad de vida laboral, mientras que para los de 30 a 48 años la calidad es más baja, por otro lado, de las 11 empresas solo 6 contaban con lugar para alimentación, de las 11 obras 9 contaron con servicios sanitarios y 2 no, en cuanto a los EPP, en solo un obra se usó los tapa oídos, y en general se detectó baja o mala iluminación.

La investigación “Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial, en Antioquia - Colombia” desarrollada por Zuleta (2019), la cual se desarrolló desde un estudio cuantitativo, con enfoque descriptivo y aplicando el CVT GOHISALO a 37 líderes de organizaciones del sector. Los resultados arrojan que más del 70% manifiestan satisfacción con relación al trabajo, la seguridad en el trabajo, la integración al puesto de trabajo, y la motivación.

Capítulo 3.

Metodología.

Este capítulo abarca el tipo, diseño y enfoque de la investigación, la muestra y sus características, el instrumento de recolección de datos, sus variables y el tipo de análisis que se empleará.

Tipo y diseño de investigación.

Se parte de un enfoque mixto el cual según Sampieri et al (2014) integra sistemáticamente métodos cuantitativos y cualitativos, cuyo objetivo es poder proveer una información más completa del fenómeno estudiado.

Por otro lado, la investigación tiene un diseño descriptivo, que de acuerdo con Sampieri et al (2014) permite considerar al fenómeno estudiado y sus componentes, midiendo conceptos y definiendo variables.

Finalmente, esta investigación requiere de una revisión documental la cual es considerada por Sampieri et al (2014) como la estrategia para detectar, obtener y consultar información bibliográfica de manera selectiva que pueda ser útil para los propósitos del estudio, en el caso de la presente investigación, la revisión documental se hará en los

archivos empresariales, a fin de poder conocer los planes y programas que desarrolla la empresa en pro de bienestar y la calidad de vida laboral de sus trabajadores.

Participantes.

La población es entendida como el conjunto de todos los casos que son afines o concuerdan con las determinaciones específicas de la investigación (Sampieri et al, 2014) en el caso de la investigación actual corresponde a los trabajadores de la empresa Cocosering Ltda, de San Luis de Palenque – Casanare, la cual tiene un total de 47 empleados, donde la muestra entendida esta, como un subgrupo de la población de interés la cual permitirá la recolección de datos y es representativa (Sampieri et al, 2014) es de 23 trabajadores, de los cuales el 22 son de sexo masculino, 1 de sexo femenino; el 100% devengan un salario mínimo legal vigente; el 100% tienen contrato término fijo, con relación al estado civil 10 son solteros, 10 están en unión libre, y 2 están casados. Su nivel socioeconómico se ubica entre los estratos 2 y 3. Se utilizó el muestreo por conveniencia.

Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento de recolección de datos es el cuestionario de calidad de vida elaborado por Josep Blanch, quien autorizó el uso del mismo, este consta de 10 secciones que maneja cada una entre 4 y 10 ítems, es decir que en total son 61 ítems los que permitirán medir las siguientes variables: entorno material, clima social, regulación, desarrollo, carga laboral, bienestar psicosocial, somatización, desgaste y alienación (ver anexo 4), la aplicación del instrumento se desarrolló de manera presencial y acorde con los horarios laborales. Por otro lado, se plantea la revisión documental en los diferentes documentos empresariales, por medio de fichas de registro.

Estrategia del análisis de datos.

Por medio de la tabulación en Microsoft Excel, se desarrolló la organización de la información, permitiendo diseñar de manera automática las tablas dinámicas para la elaboración de gráficas que permitan entender los resultados.

Consideraciones éticas.

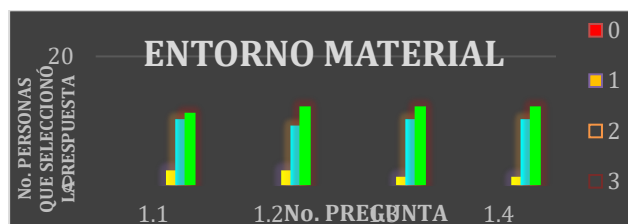
Para el desarrollo de esta investigación, se tuvo en cuenta lo establecido en la resolución No. 08430 de 1993, se aplicó el consentimiento informado acorde con el artículo 6 del capítulo II, se protegió la identidad de los participantes acorde con el artículo 8 del capítulo II, al igual que con Ley 1090 de 2006, en el Artículo 50, se garantizó que no representaba un riesgo para el participante hacer parte de la investigación, acorde con el artículo 11 del capítulo II, se actuó con objetividad conforme el Artículo 55 de la Ley 1090 de 2006, finalmente conforme al Artículo 47 de la Ley 1090, se dispuso de la aplicación de un instrumento debidamente validado y estandarizado.

Capítulo 4.

Resultados.

Desde la revisión documental que se desarrolló, se logró identificar que la empresa no cuenta con planes o programas establecidos que propendan el desarrollo o el mejoramiento de la calidad de vida laboral. Por medio de la aplicación del cuestionario de calidad de vida se lograron los siguientes resultados.

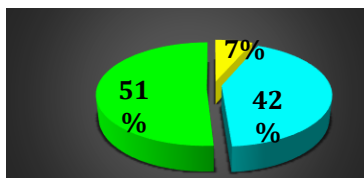
Figura 2. Entorno material



Fuente: Elaboración Propia

En la primera variable del instrumento, relacionada con el entorno material la cual mide aspectos como la infraestructura, la limpieza del entorno, la disposición de las instalaciones, los equipos, herramientas y materiales de trabajo y los aspectos relacionados con las medidas contra el riesgo laboral, los trabajadores indicaron un alto nivel de satisfacción, puntuando entre 7, 8 y 9, para los ítems 1, 2, 3 y 4.

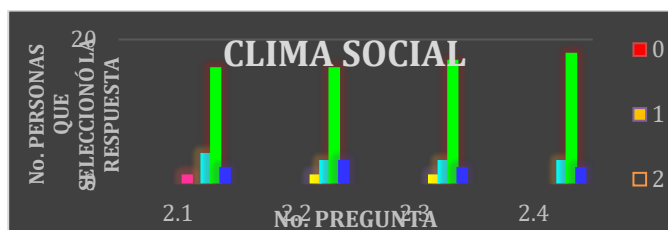
Figura 3. Porcentaje entorno material



Fuente: Elaboración Propia

Los porcentajes relacionados con el entorno material indican, que del 100% de la población partícipe, un 51% calificó sobre 9, un 42% calificó sobre 8 y un 7% calificó sobre 7 este aspecto, lo que indica que este aspecto tiene una percepción alta por parte de los trabajadores.

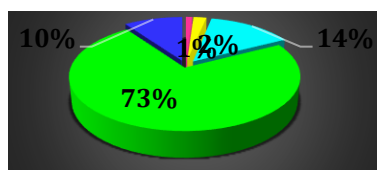
Figura 4. Clima social



Fuente: Elaboración Propia

Para la segunda variable relacionada con el clima social, el cual abarca aspectos como las relaciones entre compañeros, el respeto al otro, el trabajo en equipo, el reconocimiento al trabajo propio, al trabajo de los demás y relación con los beneficiarios del servicio, los trabajadores indicaron un alto nivel de satisfacción, puntuando 6, 7, 8, 9 y 10.

Figura 5 Porcentaje Clima social



Fuente: Elaboración Propia

Los porcentajes relacionados con el clima social indican que del 100% de los trabajadores un 73% calificó sobre 9, un 14% calificó sobre 8, un 10% calificó sobre 10, un

2% calificó sobre 7 y un 1% calificó sobre 6 este aspecto. lo que indica que este aspecto tiene una percepción alta por parte de los trabajadores.

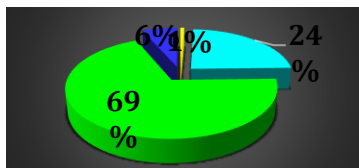
Figura 6 Regulación



Fuente: Elaboración Propia

Para la tercera variable relacionada con la regulación, la cual mide aspectos como el trabajo desde los horarios, los descansos, la frecuencia o ritmo con que se desarrolla la actividad laboral, la organización, el factor económico como el pago, la cantidad de trabajo y la posibilidad que le brinda este para el desarrollo óptimo de su vida social, familiar y personal, los trabajadores indicaron un alto nivel de satisfacción puntuando 7, 8, 9 y 10

Figura 7 Porcentaje Regulación



Fuente: Elaboración Propia

Los porcentajes relacionados con la regulación indican que del 100% de los trabajadores un 69% calificó sobre 9, un 24% calificó sobre 8, un 6% calificó sobre 10 y un 1% calificó sobre 7 este aspecto. lo que indica que este aspecto tiene una percepción alta por parte de los trabajadores.

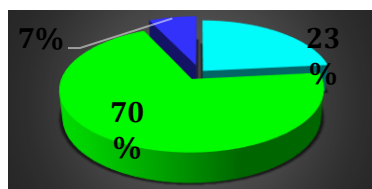
Figura 8 Desarrollo



Fuente: Elaboración Propia

Para la cuarta variable relacionada con el desarrollo, la cual mide aspectos como el nivel de autonomía del trabajador, el desarrollo como persona y como profesional, el ascenso profesional, el nivel de rendimiento del trabajador, y el apoyo que este pueda recibir de la institución, los trabajadores indicaron un alto nivel de satisfacción puntuando 8, 9 y 10.

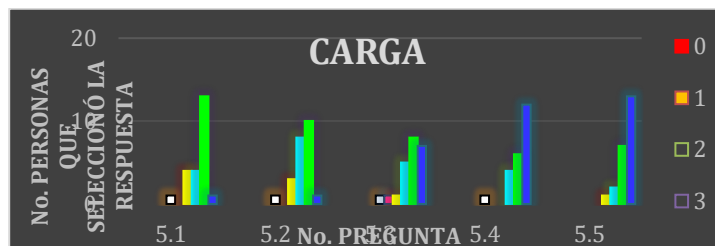
Figura 9 Porcentaje Desarrollo



Fuente: Elaboración Propia

Los porcentajes relacionados con el desarrollo indican que del 100% de los trabajadores un 70% calificó sobre 9, un 23% calificó sobre 8 y un 7% calificó sobre 10 este aspecto. lo que indica que este aspecto tiene una percepción alta por parte de los trabajadores.

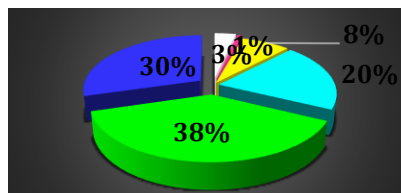
Figura 10 Carga



Fuente: Elaboración Propia

Para la quinta variable relacionada con la carga, la cual mide aspectos como la terminación de labores en una jornada, el tiempo que se tiene para el desarrollo de las actividades, la acumulación de tareas pendientes y la necesidad del trabajador de usar tiempo extra laboral para el desarrollo de actividades netamente laborales, los trabajadores indicaron un nivel de satisfacción variado, puntuando 5, 6, 7, 8, 9, y 10.

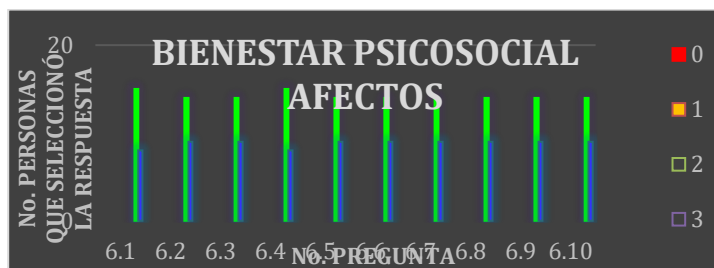
Figura 11 Porcentaje Carga



Fuente: Elaboración Propia

Los porcentajes relacionados con la carga indican que del 100% de los trabajadores un 38% calificó sobre 9, un 20% calificó sobre 8, un 30% calificó sobre 10, un 8% calificó sobre 7, un 1% calificó sobre 6 y un 3% calificó sobre 5 este aspecto. lo que indica que este aspecto tiene una percepción media por parte de los trabajadores.

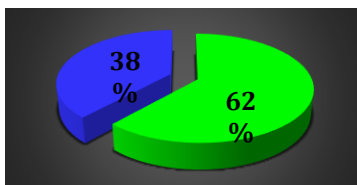
Figura 12 Bienestar psicosocial Parte 1.



Fuente: Elaboración Propia

Para la sexta variable relacionada con el bienestar psicosocial, la cual mide la identificación de aspectos como la insatisfacción, la inseguridad, la intranquilidad, la impotencia, el malestar, la desconfianza, la incertidumbre, la confusión, la falta de esperanza, las dificultades y sus antónimos, los trabajadores indicaron un nivel de identificación alto con relación a los antónimos, puntuando 9 y 10.

Figura 13 Porcentaje Bienestar psicosocial Parte 1.



Fuente: Elaboración Propia

Los porcentajes relacionados con el bienestar laboral indican que del 100% de los trabajadores un 62% calificó sobre 9 y un 38% calificó sobre 10 este aspecto. lo que indica que este aspecto tiene una percepción alta por parte de los trabajadores

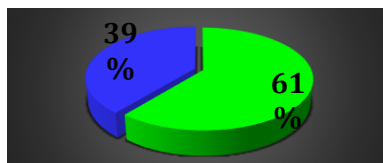
Figura 14 Bienestar psicosocial Parte 2.



Fuente: Elaboración Propia

Para la séptima variable relacionada con el bienestar psicosocial la cual mide la identificación de aspectos como la insensibilidad, la irracionalidad, la incompetencia, la inmoralidad, la maldad, el fracaso, la incapacidad, el pesimismo, la ineficacia, la inutilidad y sus antónimos, los trabajadores indicaron un nivel de identificación alto con relación a los antónimos, puntuando 9 y 10.

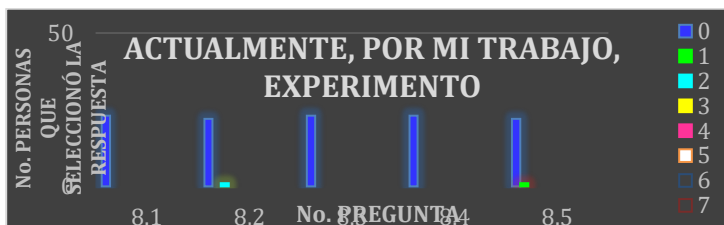
Figura 15 Porcentaje Bienestar psicosocial Parte 2.



Fuente: Elaboración Propia

Los porcentajes relacionados con el bienestar laboral indican que del 100% de los trabajadores un 61% calificó sobre 9 y un 39% calificó sobre 10 este aspecto. lo que indica que este aspecto tiene una percepción alta por parte de los trabajadores.

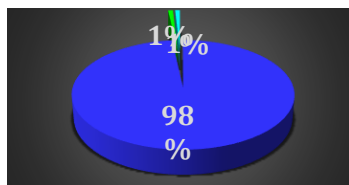
Figura 16 Somatización



Fuente: Elaboración Propia

Para la octava variable relacionada con la somatización, la cual mide aspectos como la presencia de trastornos digestivos, dolores de cabeza, musculares y de espalda y el insomnio, que sean causados a raíz de la actividad laboral, los trabajadores indicaron un nivel de identificación bajo, puntuando 0 y alto al puntuar 1 y 2.

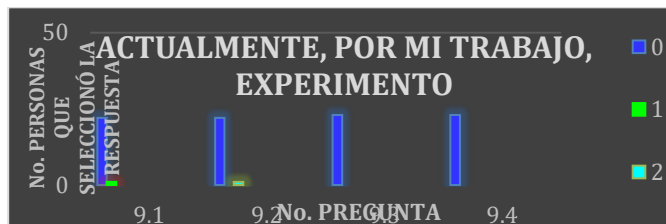
Figura 17 Porcentaje Somatización



Fuente: Elaboración Propia

Los porcentajes relacionados con la somatización indican que del 100% de los trabajadores un 98% calificó sobre 0, un 1% calificó sobre 1 y un 1% calificó sobre 2 este aspecto. lo que indica que este aspecto tiene una percepción alta por parte de los trabajadores.

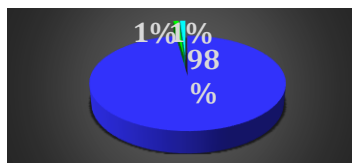
Figura 18 Desgaste



Fuente: Elaboración Propia

Para novena variable relacionada con el desgaste, la cual mide aspectos como la sobrecarga de las actividades laborales desempeñadas por el trabajador, el desgaste emocional que esta pueda producir, el agotamiento físico y la saturación mental, que se ha generado a raíz del desarrollo de la actividad laboral, los trabajadores indicaron un nivel de identificación bajo al puntuar 0, 1 y 2.

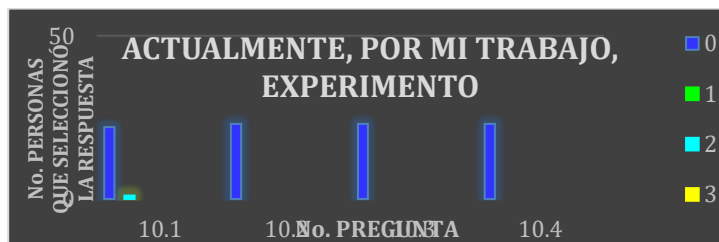
Figura 19 Porcentaje de Desgaste.



Fuente: Elaboración Propia

Los porcentajes relacionados con el desgaste indican que del 100% de los trabajadores un 98% calificó sobre 0, un 1% calificó sobre 1 y un 1% calificó sobre 2 este aspecto. lo que indica que este aspecto tiene una percepción alta por parte de los trabajadores.

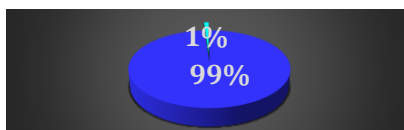
Figura 20 Alineación.



Fuente: Elaboración Propia

Para la décima variable relacionada con la alineación, la cual mide aspectos como el genio del trabajador, el desarrollo profesional, el tipo de trato que recibe y la frustración, que sean generados a raíz del desarrollo de la actividad laboral, los trabajadores indicaron un nivel de identificación bajo al puntuar 0 y 1.

Figura 21 Porcentaje de Alineación.



Fuente: Elaboración Propia

Los porcentajes relacionados con la alineación indican que del 100% de los trabajadores un 99% calificó sobre 0, y un 1% calificó sobre 1 este aspecto. lo que indica que este aspecto tiene una percepción alta por parte de los trabajadores.

En la variable de entorno material, de desarrollo, de regulación laboral, de bienestar psicosocial, la puntuación de satisfacción fue alta. En la variable de clima social, de carga

la puntuación de satisfacción fue medio alta. En la variable de la somatización, el nivel de identificación con relación a síntomas de enfermedades o dolores fue baja, indicando que más del 90% de los trabajadores no presentan somatización a raíz de las actividades laborales. En la variable del desgaste, el nivel de identificación con relación a la identificación de agotamiento físico, emocional o mental fue bajo, indicando que más del 90% de los trabajadores no presentan este desgaste a raíz del desarrollo de las actividades laborales. En la variable de la alineación, el nivel de identificación con relación al mal humor, la poca realización personal o la frustración fue bajo, ya que más del 90% indicó no tener esta sensación.

Discusión.

Desde la postura teórica planteada se establece lo siguiente:

Inicialmente en la Teoría sobre el Clima Laboral de McGregor, se evidencia que hay concordancia con relación a la teoría “Y” más que en la teoría “X” planteada por el autor, ya que en los aspectos relacionados con la motivación, la relación con los demás, la estimulación, las características laborales como el pago, el tiempo de trabajo, los descansos y demás, los trabajadores indicaron un nivel de satisfacción alto, lo que concuerda con lo expuesto por el autor, ya que este afirma que es la organización la que debe proveer el ambiente adecuado (Gómez & Rodríguez, 2018).

Por su parte, con relación a la teoría de la calidad de vida de Michalos (1985) los resultados arrojan un nivel de relación con lo planteado por el autor al coincidir en que el nivel de satisfacción de los trabajadores indica que están conformes o a gusto con lo que tiene en la actualidad, más no se encuentra coincidencia con las discrepancias propuestas por el autor. Por otro lado, no se logró establecer si las respuestas de los trabajadores están determinadas por el sexo, la edad, la educación, la raza, los ingresos, la autoestima y el apoyo social, como lo sugiere el autor. (Urzúa & Caqueo, 2011).

Finalmente, con relación a la teoría planteada por Chiang & Krausse (2015) se logró evidenciar con los resultados que el nivel de satisfacción de los trabajadores en cuanto a la calidad de vida laboral, si está relacionado con el entorno del trabajo, con aspectos psicológicos, con los intereses del individuo, con las condiciones del trabajo, la

organización, los indicadores globales y los indicadores individuales (Chiang & Krause, 2015).

Por otro lado, con relación al marco empírico expuesto anteriormente se logran evidenciar que: En la investigación desarrollada por Mendoza (2018), existen niveles de concordancia ya que según los resultados de esta indican que, la jornada atípica influye negativamente en la calidad de vida laboral de los obreros, situación que dentro de los resultados actuales y conforme a el nivel de satisfacción de los trabajadores, es validada, pues la jornada laboral de los participantes no es atípica, ni extenuante, lo que evidencia el alto grado de satisfacción de estos, con relación a la calidad de vida laboral. Además, se evidenció que gracias a que la jornada laboral no es atípica, los trabajadores no presentan altos niveles de somatización.

En la investigación desarrollada por Romero (2015) se logra identificar concordancia, ya que dentro de los resultados aspectos como la motivación y la realización personal obtuvieron altos niveles de satisfacción, lo que indica entonces que, es esta un pilar importante que impacta directamente la productividad, ya que se refleja en la percepción positiva que tiene el trabajador con relación a la calidad de vida laboral, por lo que aunque no existan planes y programas evidentes que se desarrollen dentro de la empresa, si se identificó que el desarrollo de incentivos como bonos motivan a los trabajadores, además de las capacitaciones en temas relacionados con el ambiente y la calidad de vida laboral, por lo que el desarrollo de estos es vital y necesario.

En la investigación desarrollada por Castillo (2016), no se logró identificar si el nivel de satisfacción con relación a la calidad de vida laboral este directamente relacionado con la edad, como lo expone la investigación citada. Por otro lado, se establece concordancia con los aspectos relacionados a la infraestructura, la limpieza, la organización del espacio, como influyentes en la percepción positiva de la calidad de vida como lo expone la investigación citada. Finalmente, con relación al uso de los EPP, no se pudo establecer concordancias o diferencias pues no se contó con un ítem que permitiera evidenciar este aspecto.

Por último, en la investigación desarrollada por Zuleta (2019) se logró establecer coincidencias ya que al igual que la investigación actual más del 70% manifiestan

satisfacción con relación al trabajo, la seguridad en el trabajo, la integración al puesto de trabajo, y la motivación, en el caso de los resultados actuales se considera que el nivel de satisfacción es de más de 90%.

Conclusiones.

El desarrollo de la investigación permite concluir que la empresa no cuenta con programas o planes visibles que propendan con el mejoramiento de la calidad de vida laboral en los trabajadores, ya que de acuerdo con la revisión documental no se logró evidenciar documentación que indique lo contrario.

Al aplicar un cuestionario se identificó la percepción que tiene los trabajadores de mano de obra no calificada sobre el medio ambiente productivo, el cual indica que, la percepción es buena al conseguir puntuaciones altas, esto aun sabiendo que la empresa no posee planes o programas desarrollados de manera evidente.

Finalmente, lo propuesto inicialmente relacionado con realizar una comparación entre lo que la empresa en torno al medio ambiente productivo y a lo que perciben los trabajadores de mano de obra no calificada, no se obtuvieron resultados por falta de información institucional, por lo que no se puede identificar si lo expuesto en los resultados corresponde a la realidad de la empresa.

Limitaciones.

Dentro de las limitaciones más importantes se registró la dificultad para acceder a los trabajadores por cuenta del Covid -19, el aislamiento y la inactividad laboral obligó a los investigadores a dedicar más tiempo en la recolección de la información. Por otro lado, la falta de información en documentos institucionales de la empresa, con relación al tema objeto de investigación, no permitió establecer una relación de los resultados obtenidos con las acciones adelantadas por la entidad, sin poder tener así un punto de comparación o referencia.

Recomendaciones.

Se recomienda a la empresa documentar las actividades desarrolladas a la fecha con relación al mejoramiento de la calidad de vida laboral en los trabajadores, si estas ya han

sido desarrolladas, de lo contrario, se recomienda el diseño de planes y programas que propendan por el mejoramiento de la calidad de vida, para a futuro poder establecer el crecimiento o decrecimiento de esta, entendiendo que la calidad de vida laboral determina potencialmente el crecimiento y la productividad de la empresa. Dentro del diseño de dichos planes, se deben considerar los siguientes aspectos: la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores, en torno a su desarrollo personal y laboral, la inclusión de los cambios organizacionales y la divulgación o capacitación a los trabajadores, la inclusión de los trabajadores como actores participes de los programas, la inclusión del entorno familiar y comunitario en el desarrollo de los planes y programas, el desarrollo de programas de prevención y promoción en salud y el desarrollo de capacitaciones o jornadas de actualización profesional en los trabajadores.

Referencias bibliográficas

- Baitul, I. M. (2012). Factors Affecting Quality of Work Life: An Analysis on Employees of Private Limited Companies in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*, 22-31
- Barley, S. R., & Kunda, G. (1992). Estructura y diseño vs. lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial. *Tecnología Administrativa*, 135 - 192.
- Canovas, S. J. (2013). Escala de Bienestar Psicologico. TEA, 60.
- Castillo Valencia, Johanna Marcela (2016) Condiciones laborales de los trabajadores de la construcción en la ciudad de Armenia, Eafit – Universidad del Quindio, Armenia, Colombia. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/143468731.pdf>
- Chiang, V. M., & Krausse, M. K. (2015). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. *Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Horizontes Empresariales*, 28.
- Diener, E. S. (1997). Recent findings on subjective Well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 25-41.
- Farné, S. (2003). Estudio sobre la Calidad del Empleo en Colombia. *Estudios de Economía Laboral en Paises Andinos, Organiazcion Internacional del Trabajo*, 38.
- Jaramillo Chiriboga, Jhonny Alfredo (2015) incidencia de la carga laboral en el rendimiento de los colaboradores del área de producción de la empresa prologic s.a, de la ciudad de guayaquil, año 2014, Espol, Quito, Ecuador. Recuperado de <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/95295/D-CSH179.pdf>
- Kast, F., & Rosenzweig, J. (1988). *Administración en Organizaciones: enfoque de sistemas y congruencias*. Mexico: McGraw Hill.
- Madero-Gómez, Sergio M., & Rodríguez-Delgado, Daniela Rachel. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107.
<https://dx.doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>

- Mendoza Tineo, Anthoni Jhons, (2018) Trabajo atípico y calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/33777/mendoza_ta.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OIT. (2016). Organizacion internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Robbins, S. (1994). Comportamiento organizacional: conceptos, controversia y aplicaciones. Mexico: Prentice Hall.
- ROBBINS, S., & JUDGE, T. (2009). Comportamiento Organizacional. . Pearson Educación, 1-14.
- Romero Castillo, Saulo Nelvi (2015) motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras publicas de pavimentación en la ciudad de trujillo y el nivel de productividad para el año 2015. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3432/1/RE_MAEST_ING_SAULO.ROMERO_MOTIVACION.DEL.PERSONAL_DATOS.PDF
- Royuela, V., Galvis-Aponte, L. A., & Gomez, M. S. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. Documentos de Trabajo sobre Economía, Banco de la Republica, 57.
- Sampieri, Fernández & Baptista (2014) Metodología de la investigación 6° Edición. Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Urzúa & Caqueo (2012) Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. terapia psicológica, Vol. 30, N° 1, 61-71. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>
- Walton, R. (1973). "Quality of working life: what is it? Nueva York: Sloan Management Review.
- Zuleta Serna, Lady Johana (2019) Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial, en Antioquia. Eafit Medellin,

Colombia. Recuperado de

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14614/LadyJohana_ZuletaSerena_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Anexos.**Anexo 1.****Solicitud de permiso ante la empresa.**

Yopal, Casanare; 09 de abril 2020

Ingeniero
José Joaquín Contreras Cortes
R/L Contreras Cortes Servicios de Ingeniería Ltda.
San Luis de Palenque, Casanare.

Cordial Saludo.

Por medio de la presente nos dirigimos a usted las estudiantes, Leissy Norela Olaya Castañeda, Ángela Liseth Leal Pérez, Eliana Marcela Ángel Martínez, Ena María Jiménez Mora y Cindy Nathaly Acosta Nieto, vinculadas actualmente en la Universidad Politécnico Gran Colombiano, en el programa de Psicología. El motivo de este documento, es la solicitud de permiso para desarrollar nuestra investigación como opción de grado dentro de las instalaciones del recinto que usted encabeza, la cual esta relacionada con el módulo PRACTICA II-INVESTIGACION-ORGANIZACIONAL, que lidera la docente Johanna Marcela Triviño Jaimes, Psicóloga Organizacional, Especialista en Pedagogía. Magister en Dirección Estratégica con especialidad en Gerencia del Recurso Humano.

La investigación que pretendemos adelantar es "ESTUDIO DE PERCEPCION DEL MEDIO AMBIENTE PRODUCTIVO DE LOS OBREROS DE LA EMPRESA COCOSERING LTDA" donde la población objeto de la investigación, serán como lo dice el titulo, los diferentes obreros de la empresa.

Esperamos pues poder contar con su apoyo en esta etapa tan crucial para nosotras, quedamos atentas, mil gracias.

A Liseth Leal
A. Liseth leal Pérez

CC 1.118.774.514

Correo angelitalcal89@gmail.com, teléfono 3213317934



RECEBIDO
11/04/2020
04:00 PM
JAN 2

Anexo 2.

Cuestionario de calidad de vida, autor Josep Blanch

Este cuestionario es una herramienta validada a nivel científico para el estudio de la CALIDAD DE VIDA LABORAL. Se compone de diferentes escalas que evalúan las Condiciones de Trabajo, Clima Laboral, Bienestar y Factores de Riesgo Psicosocial en profesionales de los Servicios de Salud, pero de acuerdo con el autor, es aplicable a cualquier tipo de actividad laboral. Entre otros analiza el impacto de la Violencia Ocupacional, atendiendo a la experiencia de quien la ha vivido en primera persona o que la ha presenciado de cerca. No se trata de un examen de respuestas buenas o malas, correctas o erróneas, sino de una herramienta de investigación. Todos los puntos de vista expresados serán válidos e interesantes. La información recogida será procesada informáticamente y analizada globalmente, respetándose la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de las personas y centros participantes.

Te agradecemos de antemano tu disposición a responder el cuestionario, el tiempo y la atención que le vas a dedicar y la valiosa información que vas a proporcionar.

Por favor, lee las instrucciones y procura responder todas las preguntas.

Nombre: _____ Fecha: _____

Edad: _____ Tiempo de labor: _____

Tipo de contrato: _____ Jornada: _____

(Rodea el número elegido)

1. Entorno material

| | <i>Pésimo</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Óptimo</i> |
|--|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---------------|
| Entorno físico, instalaciones y equipamientos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Recursos materiales y técnicos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Prevención de riesgos laborales | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |

2. Clima Social

| | <i>Pésimo</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Óptimo</i> |
|---|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---------------|
| Compañerismo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Respeto en el grupo de trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Reconocimiento del propio trabajo por colegas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |

3. Regulación

| | <i>Pésimo</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Óptimo</i> |
|---|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---------------|
| Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Organización general del trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Retribución económica | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Carga de trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Calidad del contrato laboral | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Conciliación trabajo – vida privada y familiar | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |

4. Desarrollo

| | <i>Pésimo</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Óptimo</i> |
|---|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---------------|
| Autonomía en la toma de decisiones profesionales | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción respecto otros grupos profesionales | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Oportunidades para la formación continua | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Vías de promoción laboral | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Participación en las decisiones organizacionales | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Relaciones con la dirección | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Evaluación del rendimiento profesional por la institución | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Apoyo recibido del personal directivo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |

5. Carga

| | <i>Pésimo</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Óptimo</i> |
|--|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---------------|
| Al final de la jornada, ya he terminado todo lo que debía hacer | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Siempre tengo tiempo suficiente para hacer bien todo lo que Debo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| No se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Nunca me llevo tareas laborales a casa | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| En fines de semana y vacaciones, no necesito terminar trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Atrasado | | | | | | | | | | | | | |

6. Bienestar Psicosocial: Actualmente, en mi trabajo siento... los siguientes afectos

| | <i>Pésimo</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Óptimo</i> |
|----------------|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---------------|
| Insatisfacción | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | Satisfacción |
| Inseguridad | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | Seguridad |
| Intranquilidad | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | Tranquilidad |
| Impotencia | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | Potencia |
| Malestar | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | Bienestar |
| Desconfianza | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | Confianza |
| Incertidumbre | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | Certidumbre |
| Confusión | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | Claridad |
| Desesperanza | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | Esperanza |

Dificultad

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

 Facilidad

7. Bienestar Psicosocial: Actualmente, en mi trabajo siento... las siguientes impresiones

| | <i>Pésimo</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Óptimo</i> |
|----------------|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|
| Insensibilidad | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Sensibilidad |
| Irracionalidad | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Racionalidad |
| Incompetencia | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Competencia |
| Inmoralidad | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Moralidad |
| Maldad | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Bondad |
| Fracaso | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Éxito |
| Incapacidad | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Capacidad |
| Pesimismo | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Optimismo |
| Ineficacia | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Eficacia |
| Inutilidad | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Utilidad |

8. Actualmente, en mi trabajo siento los siguientes efectos colaterales de somatización

| | <i>Nunca</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Siempre</i> |
|-----------------------|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----------------|
| Trastornos digestivos | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| Dolores de cabeza | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| Insomnio | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| Dolores de espalda | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| Tensiones musculares | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |

9. Actualmente, en mi trabajo siento los siguientes efectos colaterales de desgaste

| | <i>Nunca</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Siempre</i> |
|---------------------------------|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----------------|
| Sobrecarga de actividad laboral | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| Desgaste emocional | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| Agotamiento físico | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| Saturación mental | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |

10. Actualmente, en mi trabajo siento los siguientes efectos colaterales de alienación

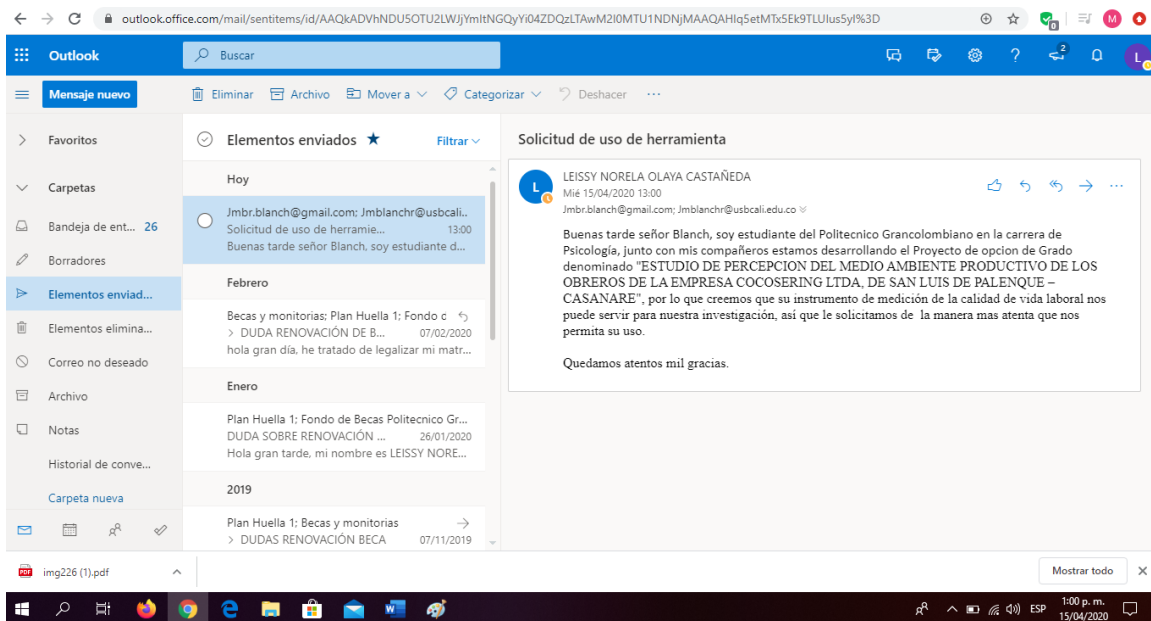
| | <i>Nunca</i> | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | <i>Siempre</i> |
|------------------------------|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----------------|
| Mal humor | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| Baja realización profesional | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |

| | | | | | | | | | | | |
|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Trato despersonalizado | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Frustración | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

Anexo 3.

Autorización de uso de herramienta por parte del autor.

Se envió correo a Jmbr.blanch@gmail.com y Jmblanchr@usbcali.edu.co con el fin de poder conseguir la autorización del uso del instrumento.



Anexo 4.**Consentimiento informado para personal participante de la investigación**

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted (acompañante) acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

| |
|---|
| Yo, |
| Con CC: |
| Solicito al estudiante investigador: |
| Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en: aplicación de cuestionarios para la recolección de datos en la investigación “ESTUDIO DE PERCEPCION DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MANO DE OBRA NO CALIFICADA DE LA EMPRESA COCOSERING LTDA, DE SAN LUIS DE PALENQUE – CASANARE” |

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO

Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico.

RIESGOS GENERALES

No aplica.

RIESGOS ESPECÍFICOS

No aplica.

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (X_), Media (), Baja ()

Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones médicas futuras) es: no tiene ninguna repercusión médica.

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

| |
|--------------------------------------|
| Solicito al estudiante investigador: |
|--------------------------------------|

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

| |
|--------------------------|
| Doy mi consentimiento a: |
|--------------------------|

| |
|--|
| Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento. |
|--|

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: _____

| |
|--|
| FIRMA DEL ESTUDIANTE INVESTIGADOR |
|--|

| |
|-------------------------------------|
| NOMBRE DEL ESTUDIANTE INVESTIGADOR: |
|-------------------------------------|

| |
|-----|
| CC: |
|-----|

| |
|---------------------|
| CÓDIGO ESTUDIANTIL: |
|---------------------|