



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE GESTIÓN DEL TALENTO EN LAS ORGANIZACIONES

TRABAJO DE GRADO

PRACTICAS EMPRESARIALES QUE FAVORECEN EL BIENESTAR Y LA CALIDAD DE
VIDA LABORAL, EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA
ARQ PROJET S.A.S DEL MUNICIPIO DE SANTA ROSA DE CABAL- RISARALDA

PRESENTA:

CASTAÑEDA BENITEZ HECTOR JAIRO COD. 1521025859

DUQUE CLAUDIA PATRICIA COD. 1611022930

GONZALEZ SALDARRIAGA JOSE DIOMER COD. 1521025495

MUÑOZ FLOREZ ANGELA DANITZA COD. 1521025718

SUPERVISOR:

MGS. CLAUDIA JOHANA SERRANO RODRIGUEZ

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE DE 2019

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.....	7
Marco Empírico.....	8
Capítulo 3. Metodología.....	11
Tipo y diseño de investigación.....	11
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos.....	11
Estrategia del análisis de datos.....	11
Consideraciones éticas.....	12
Capítulo 4. Resultados.....	13
Discusión.....	17
Conclusiones.....	19
Limitaciones.....	19
Recomendaciones.....	20
Referencias Bibliográficas.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexos.....	23

Figura 1. Formas y descripción de las formas. 7

Figura 2 Jerarquía de necesidades de Maslow.....8

Figura 3. Organigrama ARQ -Project.....13

Figura 4 Entorno material.....15

figura 5 Clima social15

figura 6 Regulación.....15

figura 7 Desarrollo.....15

figura 8 Carga laboral.....15

figura 9 Bienestar psicosocial15

figura 10 Bienestar psicosocial.....16

figura 11 Nivel de somatización.....16

figura 12 Nivel de desgaste16

figura 13 Nivel de alienación.....16

Resumen.

Las estrategias que se desarrollan dentro de las empresas, en pro del mejoramiento del bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores, deben ser una prioridad de cada empresa, dado que estos aspectos se determinan por el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores, con relación a todos los aspectos de la empresa, que intervienen en su desarrollo personal, profesional y en el desempeño de la actividad laboral que ellos realizan, es por ello que se plantea como objetivo dentro de esta investigación identificar cuáles son las estrategias empresariales que propendan por el favorecimiento del bienestar y la calidad de vida laboral, de los trabajadores administrativos de la empresa ARQ PROJET S.A.S del municipio de Santa Rosa de Cabal en Risaralda. Desde la aplicación del cuestionario de Calidad de vida. Dentro de los resultados se evidencia que la carga laboral, la somatización, el tiempo de labor, el desgaste, el nivel de reconocimiento de la labor y el nivel salarial son los aspectos que más influyen en la calidad de vida del trabajador. Se concluye que el instrumento permite evaluar la calidad de vida del trabajador, dentro de cualquier organización, puesto que abarca todos los aspectos relevantes de esta.

Palabras clave: estrategias empresariales, bienestar laboral, calidad de vida laboral, estrés laboral.

Capítulo 1.

Introducción.

Las estrategias que se desarrollan dentro de las empresas, en pro del mejoramiento del bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores, deben ser una prioridad de cada empresa, dado que estos aspectos se determinan por el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores, con relación a todos los aspectos de la empresa que intervienen en su desarrollo personal, profesional y en el desempeño de la actividad laboral que ellos realizan, ya que como lo plantea Baitul (Baitul, 2012) estos aspectos impactan de manera positiva o negativa en el óptimo desempeño funcional de la empresa.

Para Colombia el bienestar y la calidad de vida laboral, se ha venido desarrollando desde que se evidencio una baja en los niveles de desempleo, donde para el año 2014, los dígitos se redujeron a uno, pero este aspecto solo indica el número de personas ocupadas, donde 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). Para los trabajadores de la empresa ARQ PROJET S.A.S, el bienestar y la calidad de vida laboral, puede abarcar aspectos desde el apoyo que recibe de la organización, la seguridad con la que cuenta al momento de realizar su labor, el bienestar personal y profesional que le genera el desarrollo de su actividad laboral, hasta el manejo de su tiempo libre.

Descripción del contexto general del tema.

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 cuenta aspectos como los ingresos, la modalidad de contratación, la afiliación a seguridad social y los horarios de trabajo, 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. Todo lo anterior hace evidente la necesidad de desarrollar e implementar acciones o estrategias empresariales, que respondan a las necesidades básicas de los trabajadores, a fin de optimizar el bienestar y la calidad de vida laboral de los mismos.

Planteamiento del problema

Se pretende identificar y analizar qué aspectos impactan de manera positiva o negativa al personal administrativo de ARQ PROJET S.A.S, dentro de los cuales se pueden encontrar, el salario, el trato de los superiores, las actividades de esparcimiento, el estrés, la fatiga, las condiciones ergonómicas, entre otras, todo esto teniendo en cuenta la importancia del personal administrativo para la empresa, en el desarrollo de metas, proyectos y en el escalonamiento comercial y económico de la misma, donde a partir de lo identificado, se diseñaran estrategias empresariales que mejoren el bienestar y la calidad de vida laboral a estos trabajadores.

Pregunta de investigación.

¿Cuáles estrategias empresariales se pueden desarrollar, para favorecer el bienestar y la calidad de vida laboral, de los trabajadores administrativos de la empresa ARQ PROJET S.A.S del municipio de Santa Rosa de Cabal en Risaralda?

Objetivo general.

Identificar cuáles son las estrategias empresariales que propendan por el favorecimiento del bienestar y la calidad de vida laboral, de los trabajadores administrativos de la empresa ARQ PROJET S.A.S del municipio de Santa Rosa de Cabal en Risaralda.

Objetivos específicos.

Realizar un diagnóstico inicial a fin de identificar que programas desarrolla la empresa, en pro del mejoramiento del bienestar y la calidad de vida laboral, de los trabajadores Administrativos.

Aplicar el cuestionario de calidad de vida a los trabajadores administrativos de la empresa, a fin de identificar qué aspectos perjudican el bienestar y la calidad de vida laboral.

Proponer estrategias empresariales que favorezcan el bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores Administrativos.

Justificación.

La calidad de vida laboral, 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 practicas 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 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 personas, ambas posturas psicológicas concluyen, que todo o subjetivo y lo económico debe ser tenido en cuenta cuando se habla de bienestar y calidad de vida laboral.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

La palabra “estrategia” como termino, aparece al final de los años 60 del siglo XX. Fueron varios los autores que aportaron al desarrollo del concepto de estrategia, tales como Drucker, Ansoff, Porter, Hamel, Prahalad, Ohmae, Henderson, Mintzberg, Kvint, Rumelt y Freedman, en donde la estrategia empresarial es concebida como, el logro de diferentes objetivos, por medio de la utilización de los recursos que se poseen, lo que implica tener en cuenta una meta, una cultura anticipatoria a lo que puede mejorar o desfavorecer el logro de la meta, las acciones para el logro de la meta y la movilización de los recurso para el logro de la meta (Slusarczyk & Morales, 2016). Pero conceptualmente hablando, son varios los conceptos que se tejen alrededor de estrategia empresarial, tales como: "un sistema de búsqueda, la formulación y el desarrollo de una doctrina que asegurará el éxito a largo plazo si se siguen fielmente" (Vladimir, 2009). También se considera como "una manera integral para tratar de perseguir fines políticos, incluyendo la amenaza o al uso real de la fuerza, en una dialéctica de voluntades" (Freedman, 2013). Aunque también se puede considerar como la “Forma en la que la empresa o institución, en interacción con su entorno, despliega sus principales recursos y esfuerzos para alcanzar sus objetivos” (Fernández, 2012)

El tema de bienestar laboral, se empieza a mostrar a finales del siglo XIX, donde se empezó a considerar la satisfacción de los trabajadores, cuando en aquel siglo se propendía por los valores morales y religiosos, esto debido a 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). Aunque desde ese entonces lo que se pretendía era modificar las condiciones morales del trabajador, más que las mismas condiciones del trabajo. Una vez se desarrolla la teoría de las relaciones humanas, y se relaciona esta con el nivel de productividad, se empieza 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 (Barley & Kunda, 1992). Ya para los años 70, es cuando aparece

el concepto de bienestar, que se liga de manera rápida con el concepto de Calidad de vida laboral, en respuesta a las pocas recompensas que tenía el trabajador y al bajo nivel de satisfacción que este presentaba (Kast & Rosenzweig, 1988). Finalmente se considera que el bienestar laboral, se entiende como la diferencia entre la cantidad de recompensa que recibe el trabajador y la cantidad que este cree que debería recibir (Robbins, 1994)

Los orígenes de la calidad de vida, se remontan desde los trabajos del Instituto Tavistock de relaciones humanas de Londres, pasando por los años 60 donde se determinó que tener un buen salario, no era razón suficiente para estar motivado, junto con la década de los 70 en Estados Unidos, donde gracias a las actuaciones del “Movimiento CVL” se empezó a pensar en humanizar el entorno del trabajador, donde los autores como Richard Walton (1973), postularon que la calidad de vida en el trabajo o laboral, responde a 8 categorías de compensación que deben ser tenidas en cuenta, tales como: la compensación justa y adecuada, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, las oportunidades para uso y desarrollo de la capacidad humana, la oportunidad de crecimiento continuo y seguridad, la integración social en la organización, el constitucionalismo en la organización del trabajo, el trabajo y el espacio total de vida y la relevancia del trabajo en la vida social (Walton, 1973). Pero son más las posturas de diferentes autores que privilegian los aspectos relacionados con la satisfacción del trabajador, desde condiciones, laborales y sociales, tales como Hackman y Oldham (1975), William Westley (1979), Werther y Davis (1983), Nadler y Lawler (1983) y Huse y Cummings (1985).

Finalmente, para hablar de estrés laboral, es necesario partir de lo expuesto en 1935, por Hans Selye, de la Universidad McGill de Montreal, quien por un descubrimiento accidental, tratando de encontrar otra hormona sexual, noto en las ratas de laboratorio, lo que él denominó, síndrome de una lesión, que finalmente sería denominada por el mismo como estrés, definiéndolo como la respuesta de adaptación del organismo frente a situaciones adversas esporádicas o continuas, o ante el peligro físico o emocional, de esto dedujo que son las reacciones a cambios, influencias, exigencias o esfuerzos que puede tener consecuencias positivas o negativas., concluyendo que el estrés es una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga a

este (Selye, 1956). Además la OIT, plantea que el estrés es una respuesta física y emocional, que es causada por un daño en el equilibrio entre las exigencias y los recursos, las cuales son determinadas por organización y el diseño del trabajo, junto con las relaciones laborales, se presenta el nivel de exigencia laboral, no es igual a las capacidades, los recursos o necesidades del empleado, incluso cuando los conocimientos y las habilidades de un trabajador no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (OIT, 2016).

Marco teórico.

Dentro del desarrollo de la presente investigación, se propone el uso de la teoría planteada por la Dra. María Margarita Chiang Vega - Karina Ayres Krausse Martínez. (2015). La cual plantea el siguiente esquema:

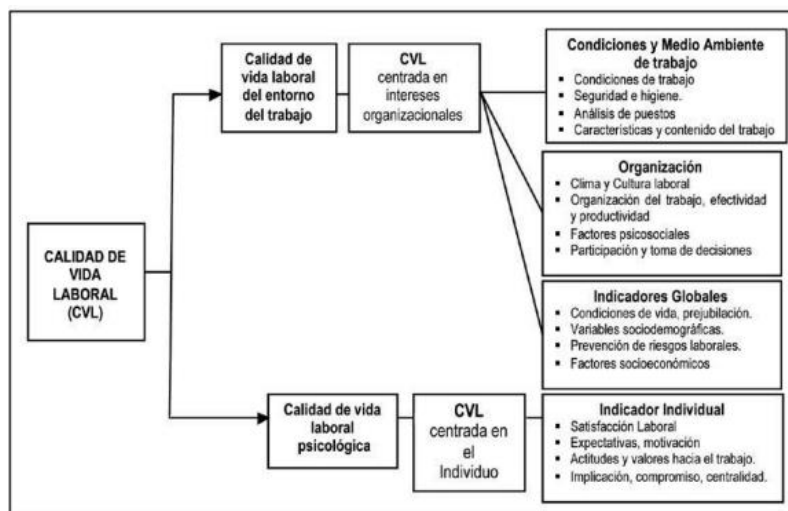


Figura 1 calidad de vida laboral (Chiang & Krausse, 2015)p.6

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)

De lo anterior se concluye que, con la identificación de esos factores, se puede ayudar a mejorar y corregir las estrategias con que operan las empresas u organizaciones tanto a sus grupos de interés internos como externos.

Adicional a esto, se plantea la teoría de la motivación de Maslow, desde las necesidades, donde el autor plantea que la motivación del ser humano se da desde la satisfacción de las necesidades básicas, lo que tiene relación directa con la calidad de vida laboral, al relacionar la motivación laboral con el nivel de satisfacción de las necesidades básicas. Estas necesidades se detallan en la siguiente figura.



Figura 2. JERARQUIA DE NECESIDADES DE MASLOW

Marco Empírico.

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

En la investigación “Impacto de los Factores Organizacionales, Ambientales y Comportamentales en la Productividad: Estudio de un Caso en una Institución Bancaria” desarrollada por Sónia Cristina Cunha Murgeira Reis, se planteó como objetivo analizar la percepción de los colaboradores de una entidad bancaria en cuanto a los principales factores que intervienen en su calidad de vida laboral, aspectos de organización, ambientales y de comportamiento de cara al desempeño de su trabajo y consecuentemente a su productividad. Donde En general, se observó que hay una buena calidad de vida en el trabajo, algunos aspectos a corregir y mejorar, especialmente en el contexto de la organización del trabajo y ergonomía. (Cunha, 2107)

En la investigación “calidad de vida laboral y factores asociados en trabajadores de los puntos de encuentro familiar de castilla y león”, desarrollada por Jesús de la Torre Laso, se planteó como objetivo examinar la calidad de vida laboral de los trabajadores de los puntos de encuentro familiar de Castilla y León y los factores asociados, donde por medio de la investigación se permitió profundizar en los aspectos personales y laborales de los trabajadores. Se evidencio que el trabajo en los puntos de encuentro familiar ha sido para los trabajadores el primero en su categoría profesional, llevan ejerciendo esta profesión más de 6 años, tienen un contrato laboral de 20 horas, desarrollan la actividad laboral en un solo punto de encuentro familiar y un tercio compatibiliza este trabajo con otro. Los resultados arrojan dos tipos de factores, los factores obstaculizadores se corresponden con los estresores de la actividad laboral de los trabajadores, y con los niveles de apreciación subjetiva en el análisis del constructo del burnout y los factores protectores, tienen que ver con las estrategias de afrontamiento de los trabajadores, y los niveles de resiliencia y engagement. (DE LA TORRE, 2015)

En la investigación “Relación entre Estrés Financiero y el Bienestar de los Empleados de Petróleos Mexicanos en el sureste de México” se usa un modelo de ecuaciones estructurales con el objetivo de relacionar el nivel de bienestar financiero con el estrés causado por problemas financieros en una muestra de 183 empleados de Petróleos Mexicanos en el sureste de México, la metodología utilizada fue cuantitativa, de tipo no experimental y transversal. Los resultados reportan que el bienestar financiero tiene una relación negativa significativa de 60% sobre el estrés financiero, lo que significa que a menor bienestar financiero, el estrés financiero de los empleados se incrementa. Las limitaciones de la investigación es que podría no ser representativo de la realidad financiera de los empleados, por lo cual, sería importante tomar una muestra representativa del total de los trabajadores. (Mejía, 2017)

Otra investigación interesante y relevante, es la de “La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización” desarrollada por José Guadalupe Salazar-Estrad, donde explica que por los cambios en los sistemas de producción, los trabajadores ven sus condiciones laborales y su sentir del bienestar

subjetivo afectados, por lo cual en la actualidad existe un gran interés en mejorar las condiciones de calidad de vida en el trabajo. El objetivo de estudio, fue realizar un análisis de la relación multivariante entre el apoyo (soporte) organizacional percibido y algunas dimensiones de la calidad de vida relacionada con el trabajo, con el bienestar subjetivo y, al mismo tiempo, constructos relevantes derivados de la psicología organizacional positiva, como el compromiso laboral y el sentido de coherencia. Se consideró una muestra de 1255 trabajadores de diferentes empresas, en dos grupos, uno con 736 (59 %) trabajadores que participaron en un programa de bienestar y otro grupo con 519 (41 %) trabajadores que no participaron en el programa de bienestar de las mismas empresas. Se concluyó que los factores de la calidad de vida relacionada con el trabajo y el apoyo organizacional percibido predicen, de manera indirecta, en el bienestar subjetivo (Salazar, 2018)

finalmente, tenemos la investigación que apunta al desarrollo de una estrategia en pro del mejoramiento de la calidad de vida laboral, la cual es; “Fitoaromaterapia como complemento para mejorar la salud laboral”, desarrollada por Marcia Avello Lorca, Pola Fernández Rocca, Benjamín Faundez Curiente, Ana María Zagal Montecinos, Jenny Gordon Martí y Bárbara Valenzuela Zambrano, donde a partir de la fitoaromaterapia, la cual es una terapia que utiliza los aceites esenciales contenidos en las plantas, se pretende reducir el estrés laboral. Se planteó como objetivo evaluar los efectos ansiolíticos de la lavanda, como una terapia complementaria no invasiva en el tratamiento de la ansiedad y la percepción de afectividad y bienestar psicológico en trabajadores voluntarios de la Universidad de Concepción. Se evaluó el efecto ansiolítico donde la percepción de los funcionarios, después de aplicar la intervención con lavanda, fue de una reducción de la ansiedad, al mismo tiempo hubo una mejoría en el bienestar psicológico general en relación con la ansiedad, salud general y vitalidad, y en la afectividad negativa; mientras que en la afectividad positiva no hubo cambios significativos. (Avello, y otros, 2011)

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

El desarrollo de la investigación se da, desde un enfoque mixto tanto cualitativo como cuantitativo, debido a que desde lo cualitativo se obtienen los datos desde los mismos trabajadores y desde lo cuantitativo ya que el instrumento de recolección de datos es un cuestionario estandarizado además tiene un enfoque explorativo, puesto que se pretende conocer y describir el fenómeno de las estrategias empresariales que propenden por el bienestar y la calidad de vida laboral. Por otro lado esta investigación requiere de una revisión documental de 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 son los trabajadores de la empresa ARQ PROJET S.A.S del municipio de Santa Rosa de Cabal en Risaralda y la muestra participante de esta investigación, son 20 personas del área administrativa, donde 11 son de sexo masculino con edades que oscilan entre los 22 y los 66 años y 9 son de sexo femenino, sus edades oscilan entre los 17 y los 40 años.

Instrumentos de recolección de datos.

Los instrumentos de recolección de datos son: el cuestionario de calidad de vida elaborado por Josep Blanch, quien autorizo el uso del mismo, (ver anexo 4) y la revisión documental.

Estrategia del análisis de datos.

El programa estadístico que se utilizó para el análisis de la información, es el SPSS, es un formato que ofrece IBM para un análisis completo. Es el acrónimo de Producto de Estadística y Solución de Servicio, SPSS es un software utilizado para realizar la captura y análisis de datos para crear tablas y gráficas con data compleja, tiene

gran capacidad de gestionar grandes volúmenes de datos y es capaz de llevar a cabo análisis de texto entre otros formatos más, así poder extraer conclusiones a partir de análisis estadísticos.

Consideraciones éticas.

Para el desarrollo de esta investigación, se tuvo en cuenta lo establecido en la resolución No. 0008430 de 1993, a través de la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para las investigaciones en el sector de la salud. Se garantiza que se cumplió con lo establecido en el artículo 6 del capítulo II, respecto al consentimiento informado, para lo cual se informó a todos los participantes sobre el propósito del estudio y se pidió su participación voluntaria en el desarrollo del mismo. Igualmente, de acuerdo con el artículo 8 del capítulo II, se protegió la privacidad de todos y cada uno de los participantes. Se consideró igualmente lo establecido en el artículo 11 del capítulo II, en el sentido en que la presente investigación no representó un riesgo biológico y fisiológico para sus participantes.

Capítulo 4.

Resultados.

Los resultados se presentan de acuerdo con cada uno de los objetivos planteados inicialmente.

Para realizar un diagnóstico inicial e identificar que programas desarrolla la empresa, en pro del mejoramiento del bienestar y la calidad de vida laboral, de los trabajadores administrativos, se realizó una revisión documental, donde se logro identificar que la empresa no cuenta con estos planes o programas, tanto así que dentro de la organización de esta no se evidencia el departamento de gestión y talento humano, como se evidencia en la siguiente figura.

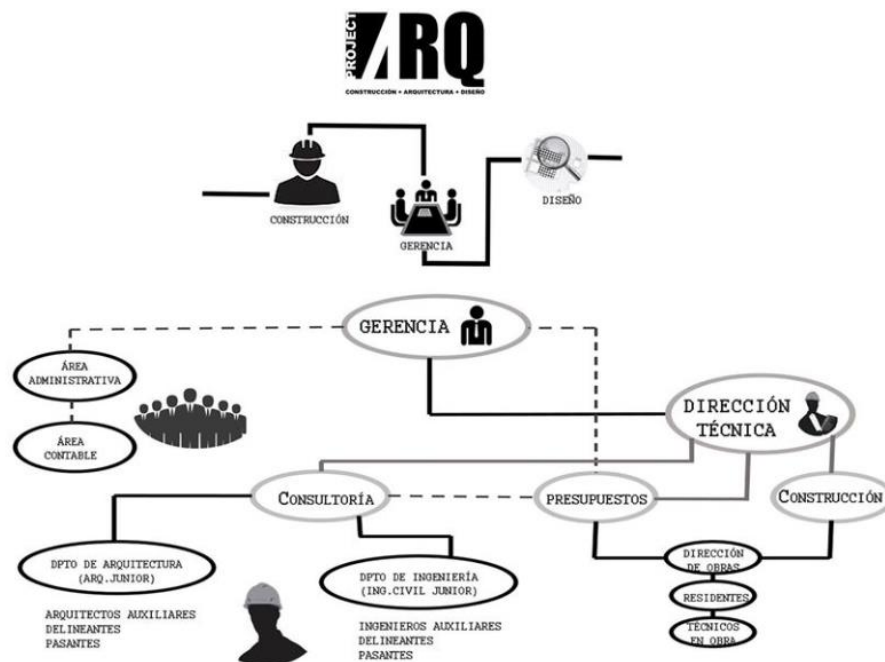


Figura 3. Organigrama ARQ -Project.

Por otro lado, el cuestionario de calidad de vida aplicado a los trabajadores administrativos de la empresa, arrojan los siguientes resultados:

La escala de resultados se tabulo de 0 a 10, donde 0 es nada satisfecho y 10 muy satisfecho.

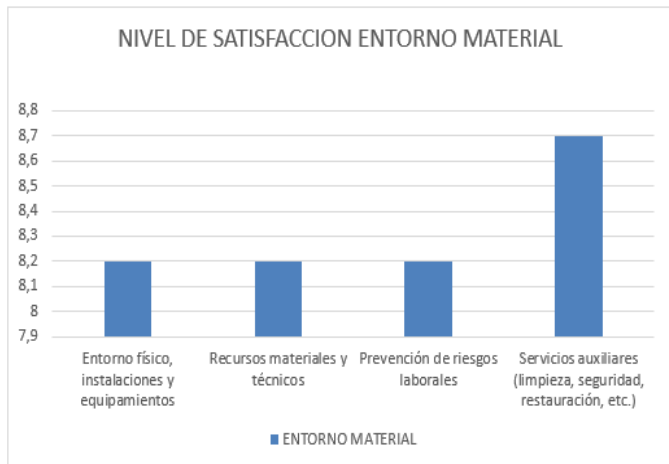


Figura 4 ENTORNO MATERIAL

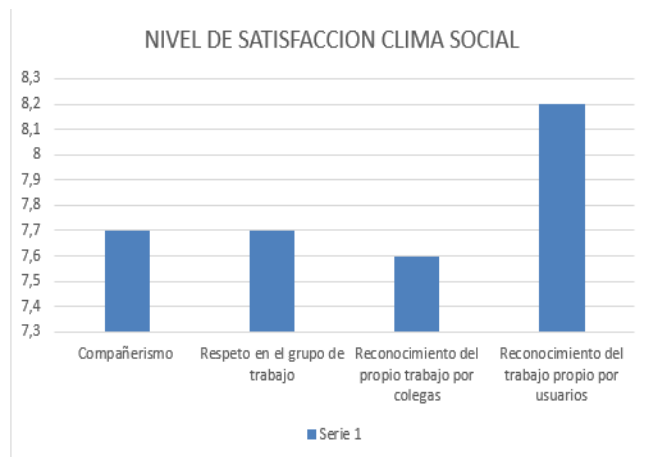


Figura 5 CLIMA SOCIAL

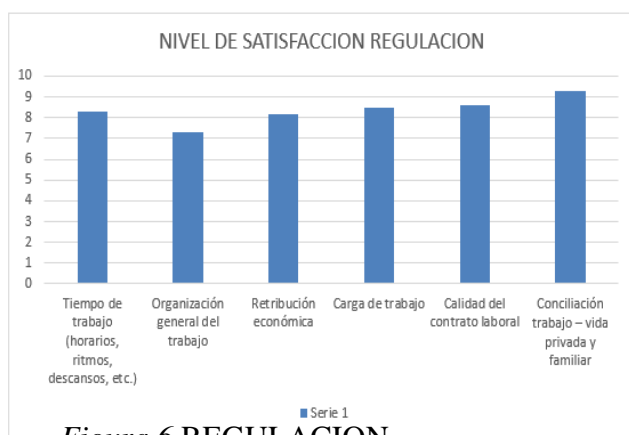


Figura 6 REGULACION

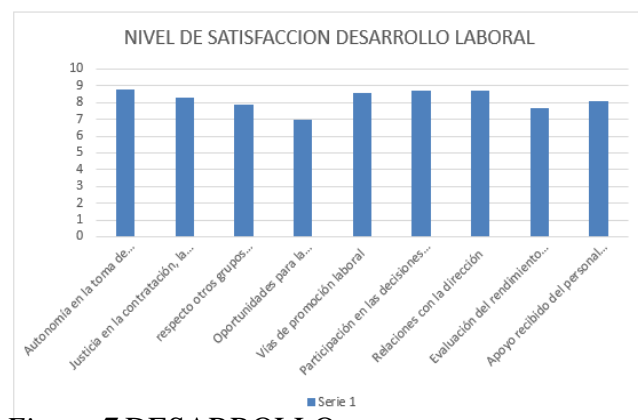


Figura 7 DESARROLLO

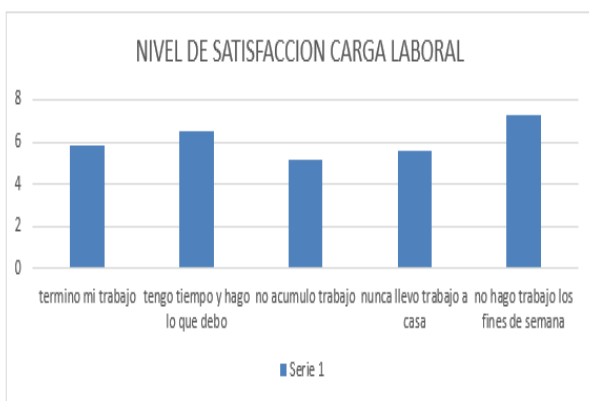


Figura 8 CARGA LABORAL



Figura 9 BIENESTAR PSICOSOCIAL

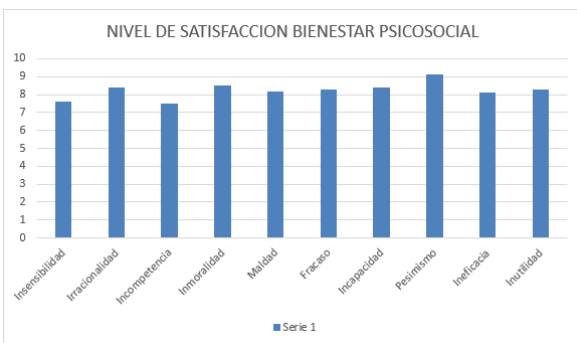


Figura 10 BIENESTAR PSICOSOCIAL

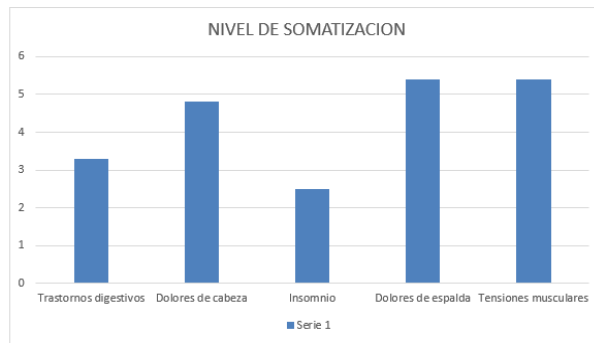


Figura 2 NIVEL DE SOMATIZACION

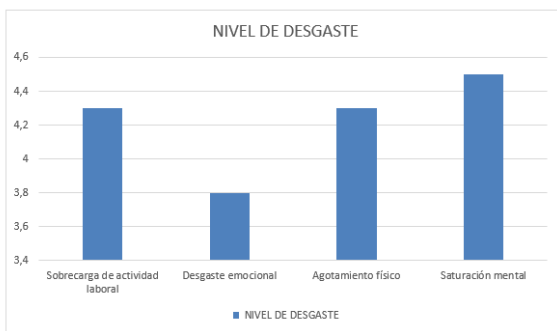


Figura 3 NIVEL DE DESGASTE

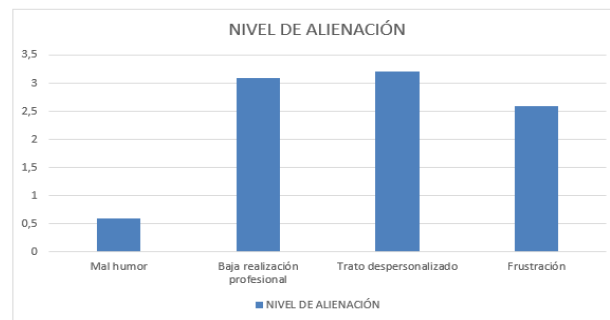


Figura 4 NIVEL DE ALIENACION

De la información anterior, se puede inferir que:

Los empleados administrativos de la empresa ARQ Project, presenta un nivel de satisfacción alto con relación a aspectos organizacionales como el componente material, dado a que la mínima de satisfacción puntúa en 8,2 de 10 y la máxima se ubica en 8,7. Con relación al clima social, los empleados manifiestan tener poco reconocimiento de su trabajo dentro de la empresa, pero si lo obtienen de usuarios, por su parte la regulación laboral cuenta con una mínima de satisfacción de 7 y una máxima de 9,3. A lo anterior se suma el hecho que se tiene pocas posibilidades de crecimiento profesional dentro de la empresa, como lo expresa el puntaje 7 sobre 10 dentro del entorno de desarrollo. En cuanto a la carga laboral, los trabajadores en su gran mayoría manifiestan que el tiempo

no es suficiente, que se les acumula trabajo y que deben trabajar días no laborales para cumplir su asignación laboral, siendo este uno de los aspectos con baja satisfacción laboral. El componente de bienestar psicosocial tiene un alto nivel de satisfacción dentro de los trabajadores, pero este contrasta con el nivel de desgaste y somatización que estos manifiestan, donde los picos mas altos de malestar se dan con relación al insomnio, el desgaste emocional y el mal humor.

Finalmente, se plantea el diseño de estrategias empresariales que favorezcan el bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores Administrativos, fundamentada en 6 pilares;

1. Entorno físico. Con el fin de un mejor diseño y disposición del lugar de trabajo, a fin de lograr un aumento en el desempeño de sus actividades.
2. Salud y bienestar. Con el fin de implementar medios que faciliten una vida sustentable, tanto física como mental, en los trabajadores.
3. Relaciones interpersonales. Con el fin de lograr una mejora sustancial en las relaciones interpersonales de los trabajadores, desde las diferencias multigeneracionales, la equidad de género y las habilidades individuales.
4. Reconocimiento. Con el fin de fortalecer la motivación en los empleados, ya que un empleado motivado es un empleado comprometido, pues los trabajadores que se sienten valorados por su compañía son 40% más propensos a permanecer en ésta.
5. Facilidad y eficacia. Para mejorar la calidad de vida de los trabajadores es imprescindible ofrecerles herramientas para llevar a cabo sus actividades de forma rápida y sin interrupciones. Esto porque muchos de los empleados entrevistados manifestaron no contar con los materiales mínimos para el desarrollo de su actividad, además de desarrollar estrategias de coworking donde se pueda disminuir el horario de trabajo y así poder desarrollar una vida personal más adecuada.
6. Desarrollo personal. Se deben empezar a implementar estrategias para satisfacer las necesidades del grupo de trabajo. Por ejemplo, puestos con flexibilidad de horarios y paquetes de beneficios e incentivos personalizados. Además de tener en cuenta las opiniones, sugerencias y aportes de los trabajadores en el desarrollo de la empresa.

Discusión.

Con relación a lo expuesto dentro del marco teórico, podemos decir que:

Según Chiang & Krausse (2015, pág. 6) la calidad de vida laboral es determinada por dos factores que se complementan entre sí, por un lado tenemos al entorno, que se basa en los intereses organizacionales, donde convergen factores como, las condiciones y medio de trabajo, tales como la seguridad e higiene, el análisis del puesto, las condiciones, características y el contenido del trabajo, donde en este punto los trabajadores en su mayoría manifestaron estar conformes con el lugar que tienen dentro de la empresa para el desarrollo de sus labores, más sin embargo una minoría aún no se encuentra satisfecha. Otro factor parte de este grupo, es la organización, desde el clima y la cultura laboral, la efectividad y productividad, los factores psicosociales, la participación y la toma de decisiones, donde para este grupo de factores, los trabajadores, manifestaron en porcentajes diferentes, no estar cómodos con las relaciones interpersonales desarrolladas en la empresa, pues consideran que no son muy positivas, además que se siente un ambiente de inseguridad y temor dado a que la empresa no cuenta con un departamento de gestión del talento humano, a esto se le suma que en su gran mayoría no sienten que exista un compromiso por parte de los trabajadores con la empresa, algunos creen que esta falta de compromiso se debe al constante movimiento de personal, por los despidos y retiros y finalmente muchos de los trabajadores no sienten que su trabajo sea reconocido, no se sienten importantes dentro de la empresa, sus opiniones no son tenidas en cuenta y en su totalidad los trabajadores no han tenido reconocimiento por su labor y progreso.

Adicional a esto, otros factores relacionados con los intereses organizacionales expuestos por Chiang & Krausse (2015, pág. 6) son los indicadores globales, tales como las condiciones de vida pre jubilación, las variables socioeconómicas, la prevención de los riesgos laborales y los factores socioeconómicos. Con relación a estos últimos los trabajadores en su gran mayoría manifiestan estar satisfechos con el salario que devengan, aunque una minoría de estos no lo está, no siente que el pago sea justo, además que consideran que la actividad laboral no les permite desarrollar una vida personal equilibrada, dado a que el tiempo que tienen para el desarrollo de su labor no les alcanza,

en ocasiones se llevan trabajo a casa o deben trabajar días no laborales, esto hace que no dispongan de una flexibilidad en el horario y temen poder tener un futuro económico asegurado con la empresa dado los altos índices de despido y deserción que esta presenta.

Por último, Chiang & Krausse (2015, pág. 6) presentan los factores psicológicos, los que se basan en el interés del individuo o trabajador, estos se componen de indicadores como la satisfacción personal, las expectativas, la motivación, la actitud y valores hacia el trabajo y el nivel de compromiso que se tiene con este. En este aspecto los diferentes trabajadores manifiestan respuestas en porcentajes muy bajos relacionados con su motivación personal, ya que sienten que el desarrollo de la labor les genera en un alto porcentaje insomnio, mal humor, desgaste emocional y poca o nula posibilidad de crecimiento profesional, además del bajo nivel de compromiso de ellos y de sus compañeros con la actividad laboral, además, la poca o nula motivación y reconocimiento del deber cumplido y del progreso laboral, el nivel de importancia que sienten los trabajadores con relación a la tarea que se desempeña es muy bajo, no se sienten parte de la empresa pues manifiestan que sus opiniones no son tenidas en cuenta, se presentan también casos en los que los trabajadores no sienten haber crecido ni personal ni profesionalmente dentro de la empresa, y sus expectativas con relación a lo que esperan de la empresa están en su mayoría dirigidas al desempeño y la calidad de vida que pueda tener el trabajador y muy pocos manifiestan la satisfacción personal como consecuencia de su trabajo.

Con relación a las investigaciones consultadas, es concordante con esta investigación, aspectos como que la calidad de vida es determinada por factores físicos como el lugar de trabajo, la carga laboral, el nivel de reconocimiento, el nivel de asignación salarial y la calidad de la salud del trabajador, donde en este sentido en esta investigación es la que mas relevancia tiene. Adicional a esto la necesidad del desarrollo de estrategias o programas que propendan por el mejoramiento de la calidad de vida que en el caso de esta empresa no se evidencio, por lo demás todos los aspectos mencionados se evidencian dentro del desarrollo de esta investigación, ya sea en un orden positivo o negativo.

Conclusiones.

Se puede concluir que en gran parte los diferentes aspectos resultantes de la aplicación del cuestionario de calidad de vida, se deben en su mayoría a la falta de un departamento de gestión del talento humano, por lo que situaciones como el desgaste físico y emocional, el nivel de carga laboral, el mal humor dentro del desarrollo de la actividad laboral y el insomnio, podrían ser manejados por este departamento, al poder desarrollar planes o programas que propendan por el bienestar y la calidad de vida, se hace notable que el nivel de motivación de los trabajadores es mínimo, lo que afecta de manera directa el desarrollo tanto del individuo como trabajador y del nivel de productividad de la empresa, dado a que en su totalidad los trabajadores manifestaron tener mayor reconocimiento por su desempeño con personas usuarias de la empresa que con los mismos integrante de esta, lo que genera un sentimiento de desgaste emocional que se evidencio en el resultado del cuestionario.

Limitaciones.

Dentro del desarrollo de la investigación, se encontraron diferentes limitaciones, la más relevante fue el acceso a la documentación de la empresa para conocer los programas y planes que esta tiene con relación a la calidad de vida y el bienestar de los empleados, esto porque la empresa no cuenta con departamento de gestión del talento humano y por ende no tiene ningún tipo de documentación relacionada con este, lo que se logró identificar entorno a este aspecto, fue proporcionado verbalmente por los mismos trabajadores.

Por otra parte, se notó algo de temor dentro de los trabajadores al momento de diligenciar el cuestionario, dado a que, dentro del desarrollo de este, se notó gran diferencia entre algunos trabajadores, puesto que se presentía que las respuestas serian compartidas a la gerencia y que de repente podría convertirse en un problema para ellos como trabajadores, por lo que es muy posible que la veracidad de la información no sea muy confiable. Mientras unos tienen una percepción excelente de la empresa, otros consideran que hay mucho que solucionar, principalmente en el desarrollo y puesta en marcha del departamento de gestión del talento humano.

Recomendaciones.

Se recomienda estudiar mas a fondo, aspectos de la calidad de vida relacionados con la somatización, el desgaste y la alienación de los trabajadores dado que en esta investigación fueron los que menos nivel de satisfacción demostraron, además de la carga laboral como uno de los causantes de estos factores.

Referencias Bibliográficas

Avello, L. M., Fernández, R. P., Faundez, C. B., Zagal, M. A., Gordon, M. J., & Valenzuela, Z. B. (2011). Fitoaromaterapia como complemento para mejorar la salud laboral. *Revista Cubana de Plantas Medicinales.*, 17.

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.

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.

COLLAZOS, M. (16 de Abril de 2019). RCN RADIO. Recuperado el 30 de Septiembre de 2019, de RCN RADIO: <https://www.rcnradio.com/colombia/mas-de-590-suicidios-se-registraron-el-primer-trimestre-de-2019-medicina-legal>

Cunha, M. R. (2107). Impacto de los Factores Organizacionales, Ambientales y Comportamentales en la Productividad: Estudio de un Caso en una Institución Bancaria. UNIVERSIDAD DE LEÓN, Departamento de Ciências Biomédicas, 318.

DE LA TORRE, L. J. (2015). calidad de vida laboral y factores asociados en trabajadores de los puntos de encuentro familiar de castilla y león . Universidad de Salamanca, Facultad de Psicología., 281.


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 Países Andinos, Organización Internacional del Trabajo*, 38.

Fernández, L. A. (2012). Conceptos de Estrategia Empresarial. EOI Escuela de Organización Industrial , 29.

- Freedman, L. (2013). *Strategy*. Oxford University Press., 3.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4 Ed.). Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Kast, F., & Rosenzweig, J. (1988). *Administración en Organizaciones: enfoque de sistemas y congruencias*. Mexico: McGraw Hill.
- Mejía, C. G. (2017). *Relación entre Estrés Financiero y el Bienestar de los Empleados de Petróleos Mexicanos en el sureste de México*. scielo.org.mx, 21.
- MINSALUD. (2017). *Boletín de Salud Mental. Depresión*. Subdirección de Enfermedades no Transmisibles. Bogotá: Biblioteca Digital.
- OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. . Ginebra: Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH.
- OMS. (2019). *El Suicidio y su impacto*. Ginebra: OMS.
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversia y aplicaciones*. Mexico: Prentice Hall.
- 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 República, 57.
- Salazar, E. J. (2018). *La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización*. Redalib, 14.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: Mc Graw-Hill.
- Slusarczyk, A. M., & Morales, M. N. (2016). *ANÁLISIS DE LAS ESTRATEGIAS EMPRESARIALES Y DE LAS TICS*. Dialnet, 18.
- Vladimir, K. (2009). *The Global Emerging Market: Strategic Management and Economics*. Business & Economics, 456.
- Walton, R. (1973). "Quality of working life: what is it? Nueva York: Sloan Management Review.

Anexos.
ANEXO 1

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

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.	Claudio Patricia Duque Velasquez
Con CC:	1087488115
Solicito al doctor(a):	Maria Julia Osorio Gomez
Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en:	Encuesta aplicada a investigación de practica empresarial y su efecto en el bienestar y la calidad de vida laboral en los trabajos administrativos de P&G. Casa Huerta.

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
N.A

RIESGOS ESPECÍFICOS
N.A

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

Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones médicas futuras) es:

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

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 doctor(a): *Dr. Andrés Germán Gómez*

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: *Claudia Patricia Dujue Velasquez*
Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.



Persona que da el consentimiento si no es el mismo paciente.

FIRMA	
NOMBRE DE LA PERSONA:	<i>Dr. Andrés Germán Gómez</i>
CC. O HUELLA:	
RELACIÓN CON EL PACIENTE:	<i>Representante Legal ARG-project S.A.S.</i>

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: _____

FIRMA DEL PROFESIONAL DE LA SALUD	
NOMBRE DEL PROFESIONAL:	<i>Claudia Patricia Dujue Velasquez</i>
CC:	<i>1087488115.</i>
Nº DEL REGISTRO:	<i>1611022930</i>

ANEXO 2
PERMISO DE DESARROLLAR LA INVESTIGACION

Bogotá, 18 de septiembre de 2019

Respetados señores,

Asunto: Presentación de estudiantes programa de psicología

Reciban un cordial saludo, por medio de la presente queremos como institución de educación superior, que propende por la generación de conocimiento científico desde la proyección social, presentar a nuestros/as estudiantes, quienes adelantaran en su práctica profesional un Proyecto de Investigación Formativa.

Dicho proyecto, está enmarcado bajo los principios éticos y profesionales propios de los profesionales de la salud en formación, luego el proyecto no incluye intervención de ningún tipo, pero si interacción con la población para recopilar información propia de un proceso diagnóstico.


Es importante resaltar que el equipo de estudiantes cuenta con la supervisión y apoyo académico de la docente Claudia Serrano Rodríguez, psicóloga, Especialista en gerencia del talento humano, Magister en psicología de las organizaciones y del trabajo a quien podrán contactar para verificar cualquier información al correo: cserrano@poligran.edu.co.

Los integrantes del trabajo de investigación formativa, se relacionan a continuación con su respectivo documento de identidad y teléfono de contacto.

Cargo	Nombres y apellidos	Código académico	Teléfono.
Estudiante	Duque Velasquez Claudia	1611022930	3109071390
Estudiante	Costaneda Benitez Hector	1521025859	312 4346792
Estudiante	Benitez Saldarraga Jose	1524027995	318675115
Estudiante	Huero Flores Amely	1521025718	310 6001265
Estudiante			

Agradecemos como institución el apoyo brindado a nuestros estudiantes.

Fraternalmente,
Politécnico Gran Colombiano
Institución universitaria



Mina Andres Ochoa Gomez
30-244-279

ANEXO 3
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS
CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA

Josep Blanch

Presentación

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. 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	EDAD	SEXO
---------------	-------------	-------------

Fecha del cuestionario:

/ /

Valora los siguientes aspectos de las CONDICIONES DE TRABAJO en tu área de trabajo

(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		

11. Escribe CUATRO palabras clave que definan tu actual experiencia de trabajo

--	--	--	--

SOBRE el INCIDENTE de VIOLENCIA OCUPACIONAL que VIVISTE/PRESENCIASTE

(En caso de NO vivido ni presenciado ninguno, pasa directamente a la pregunta 20)

DATOS CENSALES

Marca con una **X** la respuesta escogida

20. **Sexo:** Hombre Mujer

21. **Año nacimiento:** (campo obligatorio)

22. **Sector Profesional (dependo de la dirección de...)**

Enfermería (enfermería, auxiliares enfermería, técnicos RX o laboratorio, celadores...)

Medicina (facultativos/as, farmacéuticos/cas, psicólogos/as, etc.)

Administración (admisiones, atención al usuario, recursos humanos, SPRL, contabilidad, etc.)

Otros _____ (especificar más si se quiere)

23. **Lugar o área de trabajo donde hago**

principalmente mi tarea

Urgencias

Consultas externas asistenciales

Hospitalización

Bloque quirúrgico / Esterilización

Radiodiagnóstico

Despachos y áreas técnicas

Otros _____ (especificar más si se quiere)

24. **Tipo de asistencia principal que haces:**

Hospitalaria

Atención ambulatoria (centros de asistencia primaria)

Atención contingencias comunes

—
—
—

- Atención contingencias profesionales
- Sociosanitarios, residencias, fundaciones privadas
- Atención domiciliaria
- Transporte sanitario urgente
- Salud mental: hospitalización
- Salud mental: comunitaria (centros de día, ambulatoria)
- Prevención de riesgos laborales (asistencial o técnica)
- Centros penitenciarios
- Otros _____ (especificar: central coordinación, atención telefónica, transporte sanitario no urgente)

25. **Turno:**

- Mañana
- Tarde
- Noche
- Partido
- Otros _____ (especificar más si se quiere)

26. **Tipo de Contrato:**

- Estable Inestabl
 (indefinido) e

27. **¿Tipo de contrato voluntariamente escogido?**

- SI NO

28. **Antigüedad en la organización en número de años:**

29. **Por la mi situación, combino este trabajo con**

algún otro:

- SI NO

30. **Comentario final opcional:**

ANEXO 4

AUTORIZACION DE USO DEL INSTRUMENTO POR EL DISEÑADOR.

The image displays two screenshots of an Outlook email interface, showing a thread of emails related to a request for authorization of instrument use.

Top Screenshot:

- Outlook Header:** Outlook logo, search bar (Buscar), and navigation icons.
- Left Navigation Pane:** Carpetas (Folders) including Bandeja de ent... (45), Borradores, Elementos enviad..., Elementos elimina..., Correo no deseado, Archive, Historial de conve..., Notas, Carpeta nueva, Grupos, and Nuevo grupo.
- Message List:** Filtered by "Elementos enviados" (Sent Items). Shows an email from "quvila@hotmail.com" with subject "SOLICITUD" and time "12:40".
- Message Content:**
 - From:** DUQUE VELASQUEZ CLAUDIA PATRICIA (Vie 25/10/2019 12:40)
 - Subject:** SOLICITUD
 - Body:** Buenas tardes. Escribo desde la ciudad de Medellin, Colombia, soy estudiante de Psicologia de ultimo semestre del Politecnico Gancolombiano, estoy desarrollando mi proyecto de grado en torno a la calidad de vida laboral, razón por la cual, quisiera el consentimiento para la aplicación del CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL, elaborado por ustedes. Quedo atenta, de antemano mil gracias.

Bottom Screenshot:

- Outlook Header:** Outlook logo, search bar (Buscar), and navigation icons.
- Left Navigation Pane:** Favoritos (Favorites) including Bandeja de ent... (46), Elementos enviados, Borradores, and Carpetas (Folders) including Bandeja de ent... (46), Borradores, Elementos enviados, Elementos elimina..., Correo no deseado, Archive, and a sub-folder for "Politécnico Grancolombiano".
- Message List:** Filtered by "Prioritarios" (Priority). Shows a thread of emails:
 - From "Betty Ruiz" (Mié 06/11) with subject "SOLICITUD".
 - From "Politécnico Grancolombiano" (Mié 23/10) with subject "¡El CMA te ayuda a resolver...".
 - From "Politécnico Grancolombiano" (Mar 22/10) with subject "12va Semana Grancolombiana".
 - From "Politécnico Grancolombiano" (Vie 18/10) with subject "Tu opinión es importante pa...".
 - From "Politécnico Grancolombiano" (Jue 17/10) with subject "¡Pilas, no lo dejes pasar!".
 - From "Politécnico Grancolombiano" (Mié 16/10) with subject "Participa en el congreso de...".
- Message Content:**
 - From:** Betty Ruiz <Betty.Ruiz@uac.edu.co> (Mié 06/11/2019 16:45)
 - Subject:** SOLICITUD
 - Para:** DUQUE VELASQUEZ CLAUDIA PATRICIA
 - CC:** Joseph Blanch <jmblanchr@usbcali.edu.co>; Josep M Blanch <jmbr.blanch@gmail.com>
 - Body:** Buenas tardes Claudia, le copio su mensaje al profesor Josep Blanch, autor del mencionado instrumento. éxitos con su investigación. Atte. **BETTY LUZ RUIZ RUIZ**, Psicóloga, PhD (c) Psicología, Mg. Psicología, énfasis Calidad de Vida y Desarrollo Humano, Esp. Pedagogía y Psicología Clínica, Directora de Programa Universidad Autónoma del Caribe, Barranquilla-Colombia, Tel: 3853400 ext. 486, Skype: @psybetty.
 - Next Message:** From "DUQUE VELASQUEZ CLAUDIA PATRICIA" (Mié 06/11/2019 10:01) with subject "Buenos días, en vista de que aun no tengo respuesta, me dirijo a usted p...".

Outlook

Buscar

Mensaje nuevo

Eliminar Archivo No deseado Limpiar Mover a Categorizar Deshacer

Favoritos

Bandeja de en... 45

Elementos enviados

Borradores

Agregar favorito

Carpetas

Bandeja de en... 45

Borradores

Elementos enviados

Elementos elimina...

Correo no deseado

Archive

Prioritarios Otros Filtrar

Josep M Blanch <jmbr.blanch@gmail.com>
 > Permiso y materiales Mar 12/11
 Hola, Claudia. Creo que por un error de digit...
 4 Blanch 2019 B... +5

Semana pasada

Betty Ruiz > SOLICITUD Mié 06/11
 Buenas tardes Claudia, le copio su mensaje a...

Mes pasado

Politécnico Grancolombiano
 ¡El CMA te ayuda a resolver ... Mié 23/10
 Mejora tus habilidades con nuestros tutorial...

Politécnico Grancolombiano
 12va Semana Grancolombiana Mar 22/10
 ¡Somos 1 con el ½ ambiente! To view this e...

Politécnico Grancolombiano

Permiso y materiales

Josep M Blanch <jmbr.blanch@gmail.com>
 Mar 12/11/2019 16:39
 DUQUE VELASQUEZ CLAUDIA PATRICIA

4 Blanch 2019 Baremar o no ... 53 KB
 2 q Calidad de Vida Laboral a... 386 KB

Mostrar los 6 datos adjuntos (2 MB) Descargar todo

Guardar todo en OneDrive - Politécnico Grancolombiano

Hola, Claudia, Creo que por un error de digitación o por un problema crónico que vengo arrastrando con el otro correo oficial que tengo en USB.Cali, mi primera respuesta no te llegó. Yo el tema lo daba por resuelto. Mas tarde me ocurrió que tu mail, el de Betty, fue empujado hacia abajo por las docenas de los que se añadieron posteriormente, que lo invisibilizaron, y no lo he recuperado hasta ahora.

Muy honrado por tu interés por el cuestionario de **Calidad de Vida Laboral**, que incluye los bloques **Condiciones de Trabajo**, **Bienestar Laboral**, ambos de elaboración propia y también el **MBI Burnout** y **UWES – Engagement**... además de variables demográficas y algunos otros ítems. **Tienes mis permisos y bendiciones para aplicarlo.**

Los dos primeros (**Condiciones de Trabajo y Bienestar Laboral General**) fueron diseñados para evaluar básicamente **aspectos psicosociales** de la **experiencia laboral** de personas que trabajan en **servicios de atención al público**, enfatizando especialmente los **factores socio-ambientales de ese bienestar**, esto es, su **relación con las condiciones de trabajo** (físicas, sociales, contractuales, temporales, económicas, etc., en tanto que **factores de riesgo psicosocial** y también que **oportunidades para la salud ocupacional**). Es por ello que los utilizamos conjuntamente. Y también a veces con el MBI y el UWES.

En estos últimos años, lo hemos aplicado a unos 12.000 profesionales iberoamericanos (principalmente de Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Venezuela y España) de la educación superior (profesorado universitario), de la asistencia sanitaria (medicina y enfermería hospitalarias) y del sistema de justicia; aunque también ocasionalmente en sectores como retail o trabajo social.

Te envío algunos textos por si te son de utilidad. (Entre ellos, un modelo de cuestionario en Word, por si deseas "cortar y pegar" lo que te convenga. Y otro (*Baremar o no baremar*) donde expreso mis resistencias a la baremación de la herramienta (aunque me temo que acabaremos haciendo algo al respecto). Es un texto que estoy revisando para una publicación.

ANEXO 5

CUESTIONARIO DE CALIDAD LABORAL APLICADO

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA

Presentación

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. 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.

Fecha del cuestionario:

6 / 11 / 2019

Valora los siguientes aspectos de las **CONDICIONES DE TRABAJO** en tu área de trabajo

(Rodea el número elegido)

1. Entorno material

	Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Óptimo
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

	Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Óptimo
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

	Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Óptimo
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	<input checked="" type="checkbox"/>	6	7	8	9	10
Retribución económica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	<input checked="" type="checkbox"/>	10
Carga de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	<input checked="" type="checkbox"/>	8	9	10
Calidad del contrato laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	<input checked="" type="checkbox"/>	10
Conciliación trabajo - vida privada y familiar	0	1	2	3	4	5	6	<input checked="" type="checkbox"/>	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	<input checked="" type="checkbox"/>	9	10		
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción respecto otros grupos profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	<input checked="" type="checkbox"/>	10		
Oportunidades para la formación continua	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5	6	7	8	9	10		
Vías de promoción laboral	0	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>	7	8	9	10		
Participación en las decisiones organizacionales	0	1	2	3	4	5	6	7	<input checked="" type="checkbox"/>	9	10		
Relaciones con la dirección	0	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>	7	8	9	10		
Evaluación del rendimiento profesional por la institución	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5	6	7	8	9	10		
Apoyo recibido del personal directivo	0	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>	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	<input checked="" type="checkbox"/>	6	7	8	9	10		
Siempre tengo tiempo suficiente para hacer bien todo lo que	0	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6	7	8	9	10		
debo	0	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6	7	8	9	10		
No se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana	0	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6	7	8	9	10		
Nunca me llevo tareas laborales a casa	0	1	<input checked="" type="checkbox"/>	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	0	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5	6	7	8	9	10		

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	<input checked="" type="checkbox"/>	10	satisfacción
Inseguridad	0	1	2	3	4	5	6	<input checked="" type="checkbox"/>	8	9	10		seguridad
Intranquilidad	0	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>	7	8	9	10		tranquilidad
Impotencia	0	1	2	3	4	5	6	7	<input checked="" type="checkbox"/>	9	10		potencia
malestar	0	1	2	3	4	5	6	<input checked="" type="checkbox"/>	8	9	10		bienestar
desconfianza	0	1	2	3	4	5	6	<input checked="" type="checkbox"/>	8	9	10		confianza
incertidumbre	0	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>	7	8	9	10		certidumbre
confusión	0	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>	7	8	9	10		claridad
desesperanza	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<input checked="" type="checkbox"/>	10	esperanza
dificultad	0	1	2	3	4	5	6	7	<input checked="" type="checkbox"/>	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		

11. Escribe CUATRO palabras clave que definan tu actual experiencia de trabajo

SOBRE el INCIDENTE de VIOLENCIA OCUPACIONAL que VIVISTE/PRESENCIASTE

(En caso de NO vivido ni presenciado ninguno, pasa directamente a la pregunta 20)

El INCIDENTE de VIOLENCIA OCUPACIONAL que VIVISTE/PRESENCIASTE

14. ¿Ha influido en tu VIDA familiar, social y cotidiana? (¿cómo y en qué?)
15. ¿Ha influido en tu PRÁCTICA PROFESIONAL y en tu TRATO con los PACIENTES? (¿cómo y en qué?)
16. ¿Ha influido en el funcionamiento de tu EQUIPO DE TRABAJO? (¿cómo y en qué?)
17. ¿Ha influido en tu manera percibirte como profesional de la salud? (¿cómo y en qué?)
18. ¿Ha influido en tu manera de PENSAR lo que SIGNIFICA SER PROFESIONAL DE LA SALUD? (¿cómo y en qué?)
19. ¿Ha influido en tu manera de plantearte cuestiones en los planos de la ÉTICA Y DEONTOLOGÍA PROFESIONALES? (¿cómo y en qué?)

DATOS CENSALES

Marca con una X la respuesta escogida

Qénero

20. -Sexo: Hombre Mujer

21. Año nacimiento: (campo obligatorio) 1983

22. Sector Profesional (dependo de la dirección de...)

- Enfermería (enfermería, auxiliares enfermería, técnicos RX o laboratorio, eggladores...)
- Medicina (facultativos/as, farmacéuticos/cas, psicólogos/as, etc.)
- Administración (admisiones, atención al usuario, recursos humanos, SPRL, contabilidad, etc.) Publicista
- Otros _____ (especificar más si se quiere)

23. Lugar o área de trabajo donde hago

principalmente mi tarea

- Urgencias
- Consultas externas asistenciales
- Hospitalización
- Bloque quirúrgico / Esterilización
- Radiodiagnóstico
- Despachos y áreas técnicas
- Otros Comercio (especificar más si se quiere)

24. **Tipo de asistencia principal que haces:**

Hospitalaria

Atención ambulatoria (centros de asistencia primaria)

Atención contingencias comunes

Atención contingencias profesionales

Sociosanitarios, residencias, fundaciones privadas

Atención domiciliaria

Transporte sanitario urgente

Salud mental: hospitalización

Salud mental: comunitaria (centros de día, ambulatoria)

Prevención de riesgos laborales (asistencial o técnica)

Centros penitenciarios

Otros *publicidad* (especificar: central coordinación, atención telefónica, transporte sanitario no urgente)

25. **Turno:**

Mañana

Tarde

Noche

Partido

Otros *en ocasiones en tarde y fines de semana* (especificar más si se quiere)

26. **Tipo de Contrato:**

Estable (indefinido) Inestable

27. **¿Tipo de contrato voluntariamente escogido?**

SI NO

28. **Antigüedad en la organización en número de años:** *6 meses.*

29. **Por la mi situación, combino este trabajo con algún otro:** SI NO

30. **Comentario final opcional:**

Gracias D.