UNAB
BT00000644
BT00000644

Universidad Autónoma de Bucaramanga
Facultad de Psicología.
Programa de Psicología Organizacional.

CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL OPERATIVO DE GRANJAS DE UNA EMPRESA AVICOLA DE BUCARAMANGA.

Trabajo de Grado para optar el titulo de
PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL.

Biblioteca médica

Presentada por:
Claiinia Rocío Blanco Rarroto

VENCEDOR | FECHA 25 NOV 1999 | NO CLASIFICACION
PRECIO $30.000 | 25 NOV 1999 44401 | T6/37.99/B6Y1c E.1

Bajo ¡á Dirección de la Ps. Nimia Anas Osorio

Bucaramanga, Noviembre de 1999.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, por darme serenidad, por protegerme, por acompañarme y por iluminarme con su divina luz cada día de mi vida, porque en el silencio de cada oración siempre encontré, encuentro y encontrare la luz que guía mi camino...

Mis padres y hermanas, ya que sin su apoyo incondicional no habría sido posible ser la mujer profesional que soy, se que no les di los mejores momentos durante los últimos años pero hoy se que valió la pena, a ellos MIL GRACIAS... por alentarme cada día a seguir adelante en los momentos difíciles que viví durante mis años de estudio, por creer en mi... por hacer de mi la mujer soy... nuevamente ...MIL GRACIAS ... LOS AMO...

Nimia Arias Osorio, mi querida profesora de Psicología Organizacional durante la carrera y mi Directora de Tesis, con su apoyo, paciencia, comprensión y dedicación logró que llevara a cabo esta investigación, Nimia ... MIL GRACIAS por tenerme paciencia y creer en mi...

Mis profesores y ia universidad, porque ellos durante los últimos cinco años me brindaron sus conocimientos, ejemplos y me enseñaron a amar mi profesión. Especialmente a Carlos Saúl Pérez por su ayuda y apoyo en la parte estadística de esta investigación... a Guillermo Valencia por enseñarme el verdadero valor de la ética, por sus consejos, por su apoyo y por creer en mi... a Marta Ortega por enseñarme la esencia de la psicología clínica... a Dora Cañas por su apoyo, sus consejos, por alentarme y corregirme durante mis prácticas en Psicología Organizacional... se escapan otros...a ellos MIL GRACIAS...

Amigos, aquellos que conservo del colegio y los que encontré en la universidad, ellos siempre estuvieron a mi lado, me apoyaron y confiaron en mi... especialmente a mi mejor amiga...Viviana... GRACIAS... A mis compañeros

de estudio, a mis compañeros de práctica y de trabajo, Carlos Augusto Espinosa, Zayda Patricia Rueda, y Sandra Milena Rey... excelentes compañeros con los cuales logré un muy buen equipo de trabajo...

A la empresa y sus trabajadores, porque con su colaboración se hizo posible llevar a cabo esta investigación, GRACIAS ... especialmente a los administradores de las granjas, en La corcova a la Dra. Sandra Triana, en Cuntí al Dr. Néstor Cardozo, en Girón a la Dra, Ruth Vega... y por supuesto a los trabajadores por permitirme robar un poco de su tiempo para mi trabajo... MIL GRACIAS....

A las personas que se escapan en este momento... MIL GRACIAS...

Tabla De Contenidos

Calidad De Vida Laboral Del Personal Operativo En Granjas De Una Empresa Avícola De La Ciudad De Bucaramanga..... 1
Descripción de la Empresa.....1
Objetivo General.....3
Objetivos Específicos..... 3
Antecedentes históricos e investigativosde la Calidad De Vida.....4
La Calidad De Vida y los cambios organizacionales de fin de siglo..... 10
Definiciones conceptuales sobre La calidad de Vida Laboral..... 13
Criterios para medir la Calidad de Vida..... 18
Variables del estudio de la Calidad de Vida..... 19
Método..... 26
Participantes.....26
Instrumento..... 28
Validez y Confiabilidad.....Í....29
Procedimiento.....32
Resultados..... 34
Características socio- demográficas..... 34
Area Laboral.....46
Area Familiar.....47
Area Salud..... 50
Area Social.....51
Discusión..... 65
Sugerencias..... 71
Referencias.....72
Anexo A. Resultados de la confiabilidady validez de la Prueba Piloto..... 77
Anexo B. Caras de Satisfacción..... 85
Anexo C. Gastos.....86
Anexo D. Cuestionario de Calidad de Vida..... 88
Anexo E. Resultados de la Granja de La Corcova.....96
Anexo F. Resultados de la Granja de Curiti.....101
Anexo G. Resultados de la Granja de Girón.....106

Lista de Tablas

Tabla 1. Estructura del instrumento de calidad de vida..... 30
Tabla 2. Edad de promedio de los trabajadores de las granjas.....34
Tabla 3. Sexo de los trabajadores de las granjas de la empresa avícola.....35
Tabla 4. Lugar de nacimiento de los trabajadores de las granjas.....36
Tabla 5. Estado civil de los trabajadores de las granjas.....37
Tabla 6. Nivel de educación de los trabajadores de las granjas..... 38
Tabla 7. Cargos que desempeñan los trabajadores de las granjas..... 38
Tabla 8. Ingresos y Egresos de los trabajadores de las granjas..... 39
Tabla 9. Nivel de gastos de los trabajadores de las granjas.....40
Tabla 10. Factores que influyen en la Calidad de Vida de los trabajadores..... 42
Tabla 11. Valoración de las áreas que influyen en la calidad de Vida de los trabajadores de las granjas..... 43
Tabla 12. Valoración de las áreas que influyen en la Calidad de Vida de los trabajadores de la granja de La Corcova..... 44
Tabla 13. Valoración de la áreas que influyen en la Calidad de Vida de los trabajadores de la granja de Curiti.....45
Tabla 14.Valoración de la áreas que influyen en la Calidad de Vida de los trabajadores de la granja de Girón.....46
Tabla 15. Métodos de planificación familiar que conocen y usan los trabajadores.....49
Tabla 16. Asociaciones a las que pertenece el trabajador.....52
Tabla 17. Actividades que realizan los trabajadores de las granjas de la Empresa avícola.....53
Tabla 18. Tipos de ayuda que presta y recibe el trabajador de lafamilia.....56
Tabla 19. Tipos de ayuda que presta y recibe el trabajador de los amigos.....57
Tabla 20. Número de personas que conforman la unidad familiar del trabajador.....59
Tabla 21. Personas que viven con el trabajador.....60
Tabla 22. Sitios con los que cuenta el trabajador donde vive..... 61
Tabla 23. Nivel de satisfacción de los trabajadores de las granjas de la empresa avícola, con respecto a la vivienda.....63

SISTEMA DE BIBLIOTECAS UNAB

RESUMEN

La presente investigación describe la calidad de vida percibida por el personal operativo que labora en las granjas ubicadas en La Corcova, Cuntí, Girón, de una empresa avícola de la ciudad de Bucaramanga. La variable de estudio es la Calidad de Vida y de esta se estudiaron seis factores que son: socio- demográfico, laboral, familiar, social, salud, vivienda, retribución; se miden estas variables a través de la percepción del grado de satisfacción e insatisfacción que tienen los trabajadores de estos y así contribuir en el mejoramiento de los programas de bienestar social dirigidos a ellos. Desde el punto de vista metodológico se toma una muestra aleatoria de 29 trabajadores de una población de 121 empleados ubicados en las diferentes granjas de la empresa. A la muestra se le aplica una entrevista, visita a las granjas y un instrumento diseñado en escala Likert que evalúa los factores mencionados anteriormente. Se procede a realizar la validez y confiabilidad a los ítems que forman parte del instrumento, a pesar de esto se considera un instrumento piloto ya que el área laboral requiere de ajustes para su aplicación final.

Como resultados se analizan datos ubicados dentro de los rangos establecidos para la validez y confiabilidad, se puede encontrar que:

A nivel sociodemográfico los trabajadores de las tres granjas gastan más en alimentación y en menor proporción, en servicios públicos y arriendo, esto se debe a que viven dentro de la granja. En lo laboral, la mayoría de los trabajadores poseen una percepción satisfactoria, aunque en la granja de La Corcova, existe una percepción insatisfactoria respecto a la capacitación que ofrece la empresa a la familia. En el aspecto familiar se encuentra mayor grado de satisfacción debido a que presentan una relación de pareja estable, además tienen en promedio dos o tres hijos. En el área de la salud, los trabajadores poseen una percepción insatisfactoria respecto a la calidad de los servicios médicos que reciben y la frecuencia con que se realizan los chequeos médicos. El área social indica una percepción satisfactoria, cuentan con sitios que facilitan su integración y la su familia. La mayoría de los trabajadores viven dentro de las granjas y se sienten satisfechos con sus viviendas, las cuales cuentan con todos los servicios públicos.

CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL OPERATIVO QUE TRABAJA EN GRANJAS DE UNA EMPRESA AVÍCOLA DE BUCARAMANGA.

El presente trabajo es una investigación de tipo descriptivo que permite visualizar los diferentes lincamientos sobre los cuales se desarrolla este estudio de Calidad de Vida en trabajadores. En los últimos años se ha incrementado el interés por este tipo de estudios debido a que el mundo cada día se enfrenta a mayores transformaciones tanto a nivel social como organizacional. Las empresas hoy en día se preocupan más por el talento humano con el cuentan porque saben que sin él no podrían lograr los objetivos organizacionales propuestos por ellos, saben que esto les permite un posicionamiento mayor ya que es esencial velar por el bienestar integral del trabajador.

La mayoría de investigaciones sobre Calidad de Vida, tienen como objetivo describir una situación laboral que incluya aspectos familiares y comunitarios que proporcionan información amplia y precisa acerca de los factores modificables y no modificables que conforman el ambiente de trabajo, a fin de facilitar la toma de decisiones que permita maximizar los recursos humanos y materiales de la organización. (Reimel, 1998).

Este tema se desarrolla en Bucaramanga porque no hay conocimiento de este tema, por esa razón se crea una línea de investigación sobre Calidad de Vida en la facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga.

Descripción de la Empresa

La empresa avícola nacional, tiene sedes en Bucaramanga y Bogotá, se dedicada a la comercialización de huevos y pollos, teniendo en cuenta requisitos técnicos de bioseguridad y sanitarios. Esta orientada al levante de gallinas y gallos, a la producción de huevo fértil, a la incubación del huevo para obtener pollito de un día, y la comercialización y/o levante de pollo de engorde, y al sacrificio de pollo. Además se dedica a la producción de alimento concentrado para pollos, exclusivo

para la empresa. Tiene como meta para el 2002 lograr un posicionamiento total en el mercado avícola nacional teniendo en cuenta excelentes normas de calidad y contando con el respaldo de un idóneo equipo humano.

La empresa se encuentra distribuida en dos áreas, una administrativa y una operativa, en esta última se encuentra la plantas de incubación, la planta de procesos de sacrificio de pollo, la planta de concentrados, la granja de levante ubicada en Girón y las granjas de producción, ubicadas en La Corcova y Cuntí.

Respecto al proceso y los cargos operativos de las granjas, existen diferencias. El ciclo inicia con el levante y cría de pollitas en la granja de Girón, las cuales posteriormente son trasladadas a la granja de producción, en La Corcova; allí se recogen los huevos fértiles que son llevados a la planta de incubación. La granja de Curití realiza el levante de las pollitas y la producción de huevos fértiles.

El galponero de la granja de La Corcova a diferencia del galponero de la granja de Curití realiza la desinfección del huevo fértil, esto se debe a que en la granja de Curití los galpones están agrupados en cuatro módulos y por cada modulo existe una bodega, para cada una, existen dos bodegueros, su función consiste en desinfectar el huevo fértil y separar el huevo comercial para la venta.

A diferencia de lo anterior, la fundón que cumple el bodeguero de la granja de La Corcova es recibir el huevo fértil que con anterioridad ha sido seleccionado, desinfectado e instalado en bandejas por los galponeros. El bodeguero se encarga de ubicar el huevo dentro de las canastillas en las cuales se transporta el huevo a la Planta de Incubación. Adicíonalmente en la granja de Curití existe el cargo de vacunador(a) permanente, se dedica a la vacunación y el pesaje de las aves.

Después de conocer todo el proceso que realiza la empresa avícola, surge la necesidad de identificar la Calidad de Vida Laboral del personal operativo, en especial el que labora en las granjas, esto surge porque se han encontrado a través de observación directa y visitas a las mismas, algunas deficiencias en las condiciones de vida como son:

1. Vivir en el mismo sitio de trabajo, es decir, estas personas habitan dentro de las granjas, además sus casas son rústicas, llegan a vivir un poco en estrechez, si su unidad familiar es grande.
2. No cuentan con las actividades necesarias o suficientes para su recreación y la de su familia, por lo general los fines de semana libres que obtiene el trabajador los utilizan para viajar al pueblo más cercano y disfrutar de las actividades que allí se realizan.
3. Viven alejados de los pueblos más cercanos (Girón, La Corcova y Cuntí), según el sitio geográfico donde estén ubicados; lo que no les permite socializar con frecuencia con personas ajenas a su trabajo.

De lo anterior surge la pregunta ¿Cuál es la Calidad de Vida que tiene el personal operativo que labora en la granjas de una empresa avícola de la ciudad de Bucaramanga?.

Objetivo General

Describir la Calidad de Vida del personal operativo ubicado en las granjas de una empresa avícola de Bucaramanga mediante la aplicación de un instrumento piloto que evalúa Calidad de Vida Laboral para contribuir al Departamento de Desarrollo Humano en el mejoramiento de los programas de Bienestar Social en beneficio de la Calidad de Vida del trabajador.

Objetivos Específicos.

1. Construir un instrumento que evalúa las diferentes áreas que componen la Calidad de Vida de los trabajadores.
2. Determinar características socio- demográficos tales como sexo, edad, nivel de escolaridad, ingresos y egresos de los trabajadores.
3. Identificar las condiciones sociales, familiares, de salud y recreación por medio de visitas a las granjas.
4. Determinar el grado de satisfacción e insatisfacción que tienen los trabajadores respecto a sus condiciones de vida.

5. Aportar sugerencias con base en los resultados obtenidos para el mejoramiento de los programas de Bienestar Social de la empresa avícola.

Antecedentes Históricos e Investigativos de la Calidad de Vida.

El interés de estudiar, indagar y establecer que es calidad de vida laboral surgió desde principios del siglo XX cuando se realizaron los estudios de Hawthorne en los años 20 y 30 donde "Elton Mayo y F.J. Roethlisberger, en la Universidad de Harvard, elevaron a nivel académico el estudio de la conducta humana en el trabajo. Aplicaron conocimientos profundos, un razonamiento directo y bases sociológicas a experimentos industriales realizados, en la Western Electric Company, en su planta de Hawthorne, Llegaron a la conclusión de que una organización es un sistema social y el trabajador es el elemento más importante dentro del mismo. Estos experimentos demostraron que el trabajador no es una simple herramienta sino una personalidad compleja que interactúa en una situación de grupo que, con frecuencia, resulta difícil de comprender" (Davis y Newtrom, 1996); de allí surgieron teorías y prácticas dirigidas al mejoramiento y optimización de los recursos humanos dentro de la organización. Parte de estas teorías fueron las planteadas en los años 50 por Abraham Maslow y Frederick Herzberg, quienes se interesaron en la motivación del trabajador dentro de la empresa.

De igual forma, Zautra (1982) afirma que el término "Calidad de Vida" y su empleo dentro de los campos de la sociología y de la Psicología realizados durante la década de los años 30, tuvieron como objetivos la generación de índices de características negativas y positivas de los pueblos y ciudades estudiados en Estados Unidos, las cuales fueron determinadas en relación a bienes y servicios y el costo de vida. Uno de los más conocidos de esos estudios es el de Thordike, realizado en 1939, donde sus resultados se constituyen en guías para el consumidor en cuanto el mejor o peor sitio para residenciarse, (p. 181).

El economista norteamericano, John Kenneth Galbraith, popularizó durante los años 50 el término "Calidad de Vida" como consecuencia de un conjunto de estudios de opinión pública impuesto por la crisis económica derivada de la segunda guerra mundial. (Reimel & Muñoz, 1990)

Por otro lado, Aguado (1998), afirma que: "La frase *quality of work Ufe* fue introducida primeramente en los sesentas. Su uso original se refería a la calidad de las relaciones entre trabajadores y el medio ambiente laboral considerado como un todo, y estaba intentando enfatizar la dimensión humana del trabajo frecuentemente olvidada por concentrarse en factores técnicos y económicos para el diseño del trabajo."

Los programas de calidad de vida, intentaron mejorar el grado en que los miembros de una organización eran capaces de satisfacer importantes necesidades personales mediante sus experiencias dentro de la empresa, donde las metas de los programas de calidad de vida en el trabajo eran estrictamente para mejorar dicha calidad, siendo desplazada la efectividad de la organización a un segundo plano. (Aguado, 1998)

Fue hasta finales de los 70 y comienzos de los 80 que estas prácticas logran aceptación y los científicos comienzan a dedicar esfuerzos para mejorar la Calidad de vida Laboral en los trabajadores. El interés radica en el mejoramiento de la calidad, la productividad y en última instancia la efectividad organizacional como reacción a los criterios economicistas y de cantidad que rigen en los llamados "informes sociales", "contabilidad social", o estudios de nivel de vida.

Parte de esta preocupación en los años 70 y 80 se debe a los asuntos relacionados con la Calidad de Vida Laboral como son seis factores fundamentales citados por el investigador Toro, F (1991):

1. Inadecuación, si no fracaso, de las concepciones y teorías anteriores sobre la organización laboral.
2. Las presiones y reivindicaciones constantes de los movimientos obreros, ecologistas, etc.

3. El desarrollo progresivo del conocimiento científico sobre la naturaleza y las necesidades del hombre.
4. El mejoramiento del nivel educativo y cultural de la población en general.
5. La crítica sistemática de valores económicos, sociales y políticos vigentes.
6. El desarrollo tecnológico, en particular de las nuevas tecnologías y el incremento de los recursos materiales disponibles.

Colombia no ha sido ajena a este proceso investígativo sobre la Calidad de Vida, por ello el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DAÑE), con el apoyo de la Misión Social del Departamento Nacional de Planeación (DNP) y otras entidades, como los ministerios de Agricultura, Educación, Salud, el Servido Nacional de Aprendizaje (SENA), el Instituto del Seguro Social (ISS), EL Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), el Banco de la República y el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), realiza durante el segundo semestre de 1997 la Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ENCV - 1997), aproximadamente en 10.000 hogares de todo el país.

Esta encuesta pretende dotar al país de la información necesaria para el diseño de programas sociales destinados a los grupos más vulnerables de la población colombiana e identificar las necesidades más apremiantes con el fin de establecer prioridades para su atención.

La encuesta indaga sobre los diferentes aspectos relacionados con el bienestar, que inciden de una u otra forma sobre la calidad de vida de la población: grado de satisfacción de sus necesidades básicas mediante indicadores de acceso a los servicios públicos, niveles de hacinamiento, asistencia escolar y empleo, ligados a otros factores como seguridad social en salud, nivel educativo alcanzado, atención a los niños menores de 5 años, capacitación para el trabajo, niveles de ingresos, gastos y autoconsumo, entre otros.

Adicionalmente, la Encuesta obtiene información sobre variables relacionadas con la calidad de vida de importantes sectores de la población, como los productores agropecuarios y los hogares que derivan todo o parte de sus ingresos de negocios familiares. Como la calidad de vida está determinada además por las condiciones

socioeconómicas del entorno en donde están ubicados los hogares, la encuesta toma información de la comunidad.

Para realizar la encuesta se toman ocho (8) regiones del país como son: Antioquia, Pacífica, Central, Oriental, Atlántica, Bogotá- Soacha, Orinoquia - Amazonia y San Andrés y Providencia. Los resultados de esta encuesta están organizados por áreas, entre lo más significativos se encuentran:

1. Indicadores de pobreza: Entre los hogares que habitan en vivienda inadecuada (hogares con vivienda móviles, refugios naturales, sin paredes o con piso de tierra) esta el 6.79% de la población nacional; el 5.27% tiene servicios inadecuados, es decir, carece de acueducto y sanitario conectado a alcantarillado. El 7.6% de la población vive en vivienda inadecuada, en el área urbana es menos significativa (2.71%) mientras en el área rural la quinta parte de la población vive en estas condiciones (20.26%). En cuanto a los servidos inadecuados, el 5.74% de la población vive en estas condiciones, de esto el 2.12% es de la población urbana y el 15.08% del área rural.
2. Vivienda: Según los resultados de la encuesta, el 77.9% de las viviendas tiene bloque, ladrillo, prefabricado o madera pulida, como material de las paredes. A nivel nacional el 45.3% de las viviendas tienen techo de barro, plancha o placa de cemento, mientras que el 30% tiene la teja de zinc sin cielo raso.
3. Servicios públicos: LA encuesta muestra que 4.8% de los hogares a nivel nacional, no posee ninguno de los servicios de energía, acueducto, alcantarillado ni recolección de basuras. El 9.53% cuenta con un solo servicio. El 10% de los hogares tiene acceso a dos de estos servicios. El 8.88% posee tres de los servicios y 66.4% cuenta con los cuatro servicios.
4. Tenencia y financiación de la vivienda en las cabeceras: Para los hogares ubicados en las cabeceras, se encontró que la forma de tenencia de vivienda predominante es la propiedad (55.3%) y en segundo lugar, el arrendamiento (35.9%).

5. Composición de los hogares: La encuesta arrojó un promedio de 4.17 personas por hogar a nivel nacional. El 40.6% de los hogares pobres tiene 6 o más personas, mientras que solo 17% de los hogares no pobres tiene este rango.
6. Características demográficas: El tiempo de residencia de las personas en el municipio en cual fueron encuestadas, permite deducir mayor movilidad entre la población ubicada en cabeceras: 56.4% ha residido toda la vida en ese municipio, mientras que para la población rural este porcentaje llega a 69.75%.
7. Seguridad social en salud: LA cobertura del sistema se seguridad social en salud alcanza 57.1% de la población a nivel nacional, de la cual 34.2% corresponde al régimen subsidiado y 65.8% al contributivo. La cobertura de la población afiliada en el área urbana gira alrededor de 61%, mientras que en el área rural es de 47.49%.
8. Cuidado de los niños: La población menor de 5 años representa cerca de 11% de la población total. De ellos, 65.8% permanece en su casa al cuidado de sus padres o madres, 21% asiste a algún establecimiento de cuidado del niño, como los hogares de madres comunitarias del ICBF, jardines infantiles, escuelas o colegios; 10% es cuidado por parientes mayores de 12 Años, 1.8% es cuidado por sus padres o madres en el lugar de trabajo y 1% es cuidado por niñeras o empleadas del servido.
9. Educación: La tasa de analfabetismo de las persona de 15 años y más, para el total del país es de 9.55%, fenómeno que se concentra en el sector rural donde alcanza el 22.2% frente a 5.3% de las cabeceras. La encuesta indica que el 9.55% de la población de 15 años y más analfabeta, 53.4% corresponde a población pobre y 46.5% a no pobres.
10. Capacitación para el trabajo: De acuerdo con los resultados de la encuesta, 10.6% de las personas de 12 años y más recibieron cursos de capacitación para el trabajo durante los doce meses anteriores a la realización de la encuesta. Las instituciones que dictaron estos cursos, es su orden fueron: la empresa donde trabaja (27%), SENA (16.4%), entidades privadas (16.4%), empresas especializadas (15%), otras entidades públicas (11.7%, universidades (6.1%,

fundaciones (5%) y 2.4% distribuidas entre cajas de compensación e instituciones en el extranjero.

11. Fuerza de trabajo: La proporción de población en edad de trabajar, según la encuesta, es de 73.7%, equivalente a 29.3% millones de personas. Para cabeceras municipales es de 75.7% y para el resto 68.7%.
12. Ingresos y gastos: el ingreso mensual por hogar a nivel nacional durante 1997, fue $599.000. Para las cabeceras $720.000 y para el resto $247.000. en el área rural es significativamente inferior el ingreso promedio mensual. En cuanto a la estructura del gasto, los alimentos presentan mayor importancia en el gasto total para las zonas rurales que para las zonas urbanas, mientras que el grupo de vivienda presenta mayor participación en las zonas urbanas. Otros grupos, como educación, recreación e inversión, muestran también mayor importancia relativa en las zonas urbanas que en las rurales.
13. Negocios familiares: Los resultados indican que cerca de 14% de los hogares tuvo un negocio familiar en funcionamiento durante los doce mese anteriores a la realización de la encuesta., lo cual equivale, aproximadamente, a un millón trescientos mil empresas familiares, localizadas principalmente en las regiones Atlántica, Oriental y Pacifica. La menor proporción de negocios familiares se encuentra en la región Bogotá- Soacha y en Antioquia, donde menos de 10% de los hogares ha formado este tipo de negocios.
14. Actividad agropecuaria: Los resultados indican que 15.6% de los hogares a nivel nacional desarrolla actividades agrícolas o pecuarias en fincas o parcelas y 9.1% desarrolla actividad pecuaria en pequeña escala, en el lote o solar de su casa. Se encontró que la región con mayor proporción de hogares que desarrollan actividad agropecuaria en fincas, es la Oriental (27.5%), seguida por la Central, en donde 17 de cada 100 hogares tienen fincas. En la actividad pecuaria de encontró que 53.8%de los hogares que crió especies animales tuvo aves de corral, seguida por los vacunos (17.6% y cerdos (17.4%).
15. Condiciones de vida del hogar: La encuesta indagó por los grados de satisfacción sentida en diferentes aspectos de la vida diaria de los jefes de hogar, empleo o

actividad principal, situación económica, vivienda, barrio o vereda, relaciones familiares y amistades. En todo el país la gente se siente bien con sus amigos (casi 90% de satisfacción), con sus relaciones familiares (87.3%) y con su barrio o vereda (72% de satisfacción). Los niveles de satisfacción aunque bajan un poco continúan siendo altos con relación al empleo (53% de jefes se sienten bien) y a la vivienda (52%). Por el contrario, con respecto a la situación económica, se expresa un grado importante de insatisfacción, ya que sólo en 22% de los casos los jefes declaran sentirse bien. El 54.4% de los hogares manifiesta que sus condiciones de vida actuales son "malas", el 6.9% "regulares" y 38.7% "buenas".

Esta investigación nacional permite correlacionar resultados con la presente investigación de tal manera que se visualiza las similitudes y diferencias que existe en la población objeto de estudio y la población rural de Colombia. Gran parte de los resultados de estos dos estudios se correlacionan en cuanto a vivienda, condiciones de vida en el hogar, indicadores de pobreza, servicios públicos, tenencia de vivienda, educación, ingresos y gastos y actividad agropecuaria.

La Calidad de Vida y Los Cambios Organizacionales de fin de Siglo.

Las empresas de hoy buscan proyectarse al siglo XXI, son conscientes que esto se logra definiendo políticas organizacionales donde se satisfagan las necesidades de la organización y del trabajador obteniendo así un equilibrio empresarial. Al respecto, Salas (1991) afirma que "las organizaciones deben proveer condiciones (prácticas gerenciales, políticas de recursos humanos) que satisfagan las necesidades de los trabajadores (participación en las decisiones, horarios flexibles, remuneración competitiva) para mejorar la Calidad de Vida y la efectividad organizacional".

Las organizaciones a fin de siglo sufren tres tipos de cambios organizacionales que afectan la calidad de vida de los trabajadores, Morales (1998) afirma:

1. Un cambio se relaciona con las empresas pequeñas que deben competir y compartir directa e indirectamente con el sistema organizacional global.

2. Otro cambio en las organizaciones es la constancia y complejidad del cambio mismo. Las organizaciones no pueden garantizar ni estabilidad ni seguridad laboral porque el propio dinamismo transformador no lo permite. El trabajador hoy en día no puede contar con la inamovilidad laboral como garantía de calidad de vida debido a que cuando la empresa tiene que hacer ajustes económicos, estructurales o de procesos, el trabajador pierde privilegios para su calidad de vida.

4. Las organizaciones están cambiando, también sus estilos gerenciales tradicionales por nuevos estilos de liderazgo.

Las organizaciones en tiempos cambiantes poco a poco han probado métodos que les ayuden a lograr la eficiencia, mejorar la productividad y hacer el ambiente de trabajo más humano. Numerosas innovaciones gerenciales como los círculos de calidad, la gerencia participativa, el desarrollo organizacional, los centros de evaluación, los sistemas de gerencia del desempeño, así como lo son el enriquecimiento del trabajo y sistemas sociotécnicos enriquecidos ayudan a ofrecer una mejor Calidad de Vida Laboral para los empleados y lograr una mejor productividad organizacional.

Actualmente, el enfoque que más se asemeja a lo que se llama Calidad de Vida es el de los sistemas sociotécnicos, así la Calidad de Vida Laboral sería el resultado de la combinación de la perspectiva estructural que sería un subsistema tecnológico, caracterizado por las plantas, maquinaria y sus procesos de transformación; y por otro lado la perspectiva sistemática con el enfoque de las relaciones humanas que sería una estructura social compuesta por roles de trabajo, interrelaciones humanas y una organización laboral. (Salas, 1991). Así pues la mayoría de empresas cuentan con un Departamento de Recursos Humanos o de Desarrollo Humano donde se propende por el servicio, la seguridad y bienestar de los trabajadores y la integración del núcleo familiar logrando una integración efectiva en la organización y en armonía con el contexto social encaminados al fortalecimiento de

las metas organizacionales y la satisfacción de las necesidades tanto del trabajador como las de la empresa.

Por eso la persona dentro de la organización debe entenderse como un sistema lleno de múltiples necesidades en las que ellas mismas se interrelacionan e interactúan. Según Max Neef (1997) "las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los periodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades" (p.30)

Al respecto, Méndez & Rodríguez (1998) afirman: "Debido a que las necesidades fundamentales son intrínsecas al ser humano y que la manera como da respuesta a ellas está determinada por diversos factores (valores, actitudes, experiencias y en general, por las características individuales y las variables culturales en las que está inmerso) cada persona percibe, interpreta y crea determinadas expectativas con respecto a sí mismo y a su entorno".

Para evaluar las necesidades humanas es preciso examinar en que medida el medio reprime, tolera o estimula las posibilidades disponibles o dominantes creadas por el individuo o por los grupos que lo conforman. Las formas en que vivimos las necesidades son subjetivas. Los satisfactores que son el medio por el cual se expresa una necesidad, definen la modalidad dominante que una cultura o una sociedad imprimen a las necesidades. Los satisfactores no se refiere solo a lo económico sino que están referidos a todo aquello que, por representar formas de ser, tener, hacer y estar, contribuye a la realización de necesidades humanas. Pueden incluir, entre otras, formas de organización, estructuras políticas, prácticas sociales, condiciones subjetivas, valores y normas, espacios, contextos, comportamiento y actitudes. (Max Neef, 1997, p. 38).

La satisfacción se produce cuando la persona logra sus metas (aspiraciones) o espera lograrlas. Así, pues, la satisfacción se deriva de la distancia que existe entre lo aspirado y lo esperado, lo cual implica que la medición de la calidad de vida percibida consiste en medir la distancia existente entre lo actual, lo aspirado y lo esperado. (Reimel, 1991, p. 30)

La calidad de vida esta íntimamente ligada con la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales y esta satisfacción se logra a través de la interacción del individuo con su entorno, dividido básicamente en tres contextos: laboral, social y familiar, lo que quiere decir que la calidad de vida de un determinado contexto influye en y está influenciado por la calidad de vida en otros contextos.

Definiciones conceptuales sobre la Calidad de Vida.

Investigaciones realizadas por Reimel y Muñoz (1990) indican en su articulo "Un modelo conceptual para la medición de la dimensión psicosocial en la evaluación de la calidad de vida" que este concepto ha evolucionado de la siguiente manera:

> "Publicaciones recientes han definido la "Calidad de Vida" en términos de satisfacción que surge del bienestar físico y psicológico y para ello emplean la medición subjetiva, la cual, según Diener (1984) incorpora juicios cognitivos y reacciones afectivas (felicidad, satisfacción, afecto positivo, entre otros). Sin embargo, existen divergencias de opiniones en relación al origen de la satisfacción. En el campo organizacional algunos investigadores como Lawler (1976); Kallerberg (1977) y; Cumming y Schwab (1985) la han asociado con factores intrínsecos (reconocimiento, progreso y autorrealización) y extrínsecos (estatus, salarios, seguridad) fundamentándose básicamente en la teoría de Maslow de la Jerarquía de necesidades. Larouche y Delorme (1986) y Near y Sorcinelli (1986), han conceptualizado la satisfacción en términos de una actitud. La incorporación de este concepto, el cual preliminarmente podría ser definido en términos de Cambell (1981) y en relación a la problemática que nos ocupa, como un conjunto de creencias afectivas dirigidas hacia la totalidad de la vida o hacia aspectos específicos de la misma (hogar, trabajo, etc.) permite examinar los determinantes de este concepto de actitud bajo el prisma de teorías psícosociales recientes", (p. 53)

Según Rueda (1997) "La calidad de vida, como concepto, es de definición imprecisa y la mayoría de investigadores que han trabajado en él están de acuerdo en que no existe una teoría única que defina y explique el fenómeno. El término

"calidad de vida", pertenece a un universo ideológico y no tiene sentido si no es en relación con un sistema de valores".

Dentro del contexto de los autores citados, dar una definición de Calidad de Vida no es fácil ya que esta es percibida y vivenciada de una manera subjetiva por las personas, según su educación, su experiencia, posición jerárquica, su nivel de ingresos, sus expectativas y otras circunstancias específicas que determinan en cada persona una comprensión diferente de la realidad. Al respecto Rueda (1997) afirma que: "lo que mejor designa la "calidad de vida" es la "calidad de la vivencia que de la vida tienen los sujetos".

A través de los años se han elaborado varias definiciones de la calidad de vida laboral, según los estudios realizados por sus autores y el objetivo que tenía cada una de sus investigaciones sobre este.

Es así como, Reimel y Jiménez (1997) hablan de "la Dimensión Psicosocial" denominada "calidad de vida" que es la percepción y la evaluación hecha por el individuo de elementos presentes en su medio ambiente". Estos autores apoyan la presente investigación ya que cada individuo percibe de manera diferente su entorno y este esta influenciado por su nivel de educación, familia, estilo de vida y costumbres.

Del mismo modo, Davis y Newtroom (1996) afirman que: " la calidad de vida en el trabajo (CVT) se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente que sea laboral. La finalidad básica es crear un ambiente que sea excelente para los empleados, además de que contribuye a la salud económica de la organización".

Por otro lado, Ardila (1995) afirma que: "Para llevar una vida de "calidad" es preciso que se hayan satisfecho ciertas necesidades fundamentales relacionadas con la alimentación, la vivienda, la salud, el trabajo, la recreación y las relaciones interpersonales". Expresa además que "en la actualidad se considera que la calidad de vida se correlaciona con factores tales como el estatus socioeconómico, la participación social, las relaciones interpersonales, el estado civil, el ambiente comunitario y la salud, entre otros". Este autor apoya la presente investigación porque se encuentra que la calidad de vida es en cierta medida la satisfacción de

necesidades básicas, estas son las que la población objeto de estudio busca satisfacer, tanto las personales como las familiares. Parte de esta satisfacción se logra de la interacción que tenga el individuo con sus compañeros de trabajo que se convierten es sus amigos, y son estos los que de alguna forma también valoran su condición de vida.

Toro (1991) propone algunas definiciones planteadas por otros autores como son:

1. Mirvis y Lawler (1984), consideran que los criterios de calidad de vida en el trabajo son amplios y diversos sin embargo afirman que existen dos aspectos comunes a una definición de calidad de vida en el trabajo: a) las características del trabajo y del ambiente de trabajo que afectan la vida laboral de los empleados; b) los criterios de seguridad y bienestar. Además definen la calidad de vida laboral como un ambiente que "atrae la vinculación de los empleados, los entrena y los desarrolla, los promueve y les proporciona experiencias de trabajo enriquecedoras, los invita a participar en decisiones relativas al puesto de trabajo y los asuntos organizacionales, al mismo tiempo les provee empleo estable, adecuados ingresos y beneficios, trato justo y un lugar de trabajo seguro". Estos autores ayudan a sustentar en esta investigación que los trabajadores esperan mejores condiciones en el aspecto laboral, seguridad, estabilidad, buena remuneración salarial y programas de mejoramiento personal.

2. Walker (1975), considera que debe haber un consenso multilateral entre las partes interesadas puesto que una empresa es una coalición de individuos que pueden tener intereses antagónicos. Para él, los elementos de relevancia para la calidad de vida del trabajador comprenden la tarea, el ambiente físico del trabajo y el ambiente social en la planta, los sistemas administrativos de la empresa y las relaciones entre la vida fuera y dentro del trabajo; adicional a estos se incluyen elementos demográficos, de estatus socioeconómico, de cultura y de personalidad, entre otros.

3. Fernández Ríos (1989) define "calidad de vida como el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas esta organizada objetiva y

subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relaciónales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano".

4. Botero (1988) afirma que la calidad de vida laboral "es la existencia objetiva de un ambiente laboral que es percibido por el trabajador como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo. Este ambiente se caracteriza por ofrecerle enriquecimiento y participación en decisiones relacionadas con su puesto de trabajo y con la organización. Además le proporciona un empleo estable, ingresos y beneficios adecuados, trato justo y respetuoso, un sitio de trabajo sano y seguro y la garantía de la satisfacción de sus necesidades fundamentales"

Otros autores como Colé (1986) afirma que " la calidad de vida laboral de una organización es el entorno; el ambiente, el aíre que se respira en una organización". Por otro lado, Camens (1982) dice que " la calidad del entorno laboral se ve determinada por la manera en que el personal juzga la actitud de la organización".

Así mismo, Chiavenato (1998) afirma que; " La calidad de vida en el trabajo (CVT) representa el grado de satisfacción de las necesidades que logran los miembros de la empresa mediante sus experiencias en ella. La calidad de vida en el trabajo afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios".

Por otra parte, Rueda (1997) señala que: "analizar la "calidad de vida" de una sociedad significa analizar las experiencias subjetivas de los individuos que la integran, y que tienen de su existencia en la mencionada sociedad. Exige, en consecuencia, conocer cómo viven los sujetos, sus condiciones objetivas de existencia y qué expectativas de transformación de estas condiciones desean, y evaluar el grado de satisfacción que se consigue".

La mayoría de autores conciben la calidad de vida como una construcción compleja y multifactorial sobre la que pueden desarrollarse algunas formas de medida objetivas a través de una serie de indicadores, pero donde tiene un

importante peso específico la vivencia que el sujeto pueda tener de sí mismo. (Rueda, 1997).

La Calidad de Vida Laboral se puede medir en dos dimensiones: la social u Objetiva y la Psicosocial o Subjetiva. La social se denomina "estilo de vida" y esta compuesta por los elementos físicos, materiales y sociales presentes en el entorno. La psicosocial es la "calidad de vida" percibida y la conforman la percepción y la evaluación de estos elementos. Según Ardila (1995): "La calidad de vida se correlaciona con factores tales como el estatus socioeconómico, la participación social, las relaciones interpersonales, el estado civil, el ambiente comunitario y la salud, entre otros, y se estudia desde el punto de vista ecológico, psicológico y económico, para citar solo los más importantes" (p. 43).

Es por ello que cuando se habla de Calidad de Vida se hace referencia a varias circunstancias que incluyen la satisfacción de las necesidades, las relaciones sociales del individuo, la posibilidad de acceso a bienes culturales, el entorno, los riesgos a los cuales se encuentra sometida la salud física y psíquica. Es decir, la Calidad de Vida llega a ser sinónimo de la calidad de las condiciones en que se desarrollan las actividades del individuo, condiciones objetivas y subjetivas; siendo la pieza central de la Calidad de Vida la comparación de los atributos o características de una cosa con los que posee otras del mismo entorno. Es un concepto que se encuentra sujeto a percepciones personales y a valores culturales, pero que hace referencia también a unas condiciones objetivas que son comparables, (Alguacil, 1997). Al respecto, Max Neef (1997) afirma que: "La Calidad de Vida dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades fundamentales".

Finalmente se puede decir que la calidad de vida es la percepción que el individuo hace acerca de la satisfacción de sus necesidades, de todo lo que tiene que ver con su bienestar físico y psicológico, de igual forma en el ámbito laboral la calidad de vida del individuo esta determinada por la forma en que la organización le brinda todas las herramientas, comodidades, seguridad, políticas, normas, derechos, deberes y un ambiente armónico en el cual pueda lograr un buen desempeño laboral.

Criterios para medir la calidad de vida

Debido a la complejidad del termino se hace necesario tomar algunos aspectos para medir el grado de satisfacción e insatisfacción que tienen los trabajadores con respecto a estos y por ende de su Calidad de Vida.

1. Aspecto laboral: En relación con la tarea, los criterios pueden variar de acuerdo al tipo de empresa y según el contexto donde se desarrolle la actividad laboral. Como anteriormente se menciono, Herzberg en los años cincuenta propuso el termino del enriquecimiento de la tarea basado en su teoría de los factores de motivación e higiene, el fin último del enriquecimiento de la tarea es satisfacer las necesidades del trabajador, esto hace que él se sienta a gusto desempeñando su rol y lo estimula para que continúe su crecimiento personal y laboral y por ende el cumplimiento de objetivos personales y organizacionales.

Dentro del enriquecimiento se debe tener en cuenta algunos factores como son la autonomía, que es la libertad que tiene el trabajador para tomar decisiones de acuerdo a sus normas y valores, asumiendo las responsabilidades por sus actos. Los factores físicos, a través de los cuales se deben satisfacer las necesidades primarias y secundarías, propuestas por Maslow, y por lo cual las condiciones laborales ayudan a su cumplimiento y no ponen en peligro la salud del trabajador. Aprovechar el potencial, a través del trabajo que desarrolla el individuo permitiéndole explotar todas sus capacidades, tanto físicas, psicológicas como intelectuales, de tal manera que mejore día a día en todas las áreas. Identidad, esto en relación con la labor que desempeña el trabajador, donde él siente que la labor que realiza es fundamental para el logro de los objetivos organizacionales y así mismo de los suyos.

Condiciones de Seguridad y Bienestar en el trabajo, estas minimizan el riesgo de enfermedades, accidentes, daños, teniendo en cuenta el buen uso de los elementos de seguridad y el buen mantenimiento de las herramientas de trabajo. Oportunidades de Crecimiento continuo, a través de políticas educacionales, capacitaciones que permitan mejorar su nivel de vida en los aspectos familiar, laboral, social. Recreación, esto se refiere a actividades programadas por la empresa, además

de momentos de esparcimiento, descanso para que el trabajador se desarrolle como el ser biopsicosocial que es.

Aspecto salarial: Ingresos que recibe el trabajador y que le permiten cubrir sus necesidades y las de su familia de forma aceptable.

2. Aspecto Familiar: Relaciones afectivas con pareja e hijos, que permiten que se desenvuelva, exprese sus sentimientos y la necesidad de compartir con otros, esto eleva su autoestima, sus relaciones interpersonales basadas en el respeto, tolerancia y apoyo.

3. Aspecto social: Interacciones que tiene el individuo con personas ajenas a su núcleo familiar y le permiten compartir y aprender de otros. Dentro de este aspecto es importante la participación que la persona mantenga en la diferentes áreas mejorando su adaptabilidad, receptividad, respeto y solidaridad.

4. Salud, tanto a nivel físico como mental, esto se logra cuando el individuo desarrolla actividades que permiten un equilibrio es su estado físico y mental. Dentro de este aspecto es importante la subsistencia que logra la persona cuando satisface sus necesidades fundamentales en cuanto a la salud en general, adaptabilidad a los cambios, alimentación y equilibrio del entorno vital y social del individuo. Además es importante la protección hacia sí mismo y lo suyos a través de la seguridad y el apoyo mutuo.

Variables del estudio de Calidad de Vida.

La variable Calidad de Vida se estudia a través de varios factores por eso en la presente investigación se considera importante identificar las condiciones sociales, culturales y demográficas, como son: familia, educación, edad, estado civil; que definen el contexto y la realidad donde se mueve el personal operativo de granjas ya que "existen realidades y circunstancias que rodean a las personas y que influyen en sus modos de pensar y de percibir, en sus actitudes, en sus habilidades, en sus conceptos y aún en sus motivos e interés" (Toro, 1991).

Dentro de las condiciones sociales esta la familia que es una pequeña sociedad donde la persona adquiere conceptos, creencias y valores que la habilitan para integrarse y participar en la vida de la comunidad donde debe asumir responsabilidades y diferentes funciones para interactuar en el contexto social. Por ello muchas de las actitudes que la persona posee de las cosas que lo rodea tiene explicación en la educación que ha recibido en el seno de la familia, la escuela y la sociedad en que crece. Es decir, la cultura marca una manera particular se sentir y pensar la realidad.

La calidad de vida depende de las políticas del gobierno pero también de la clase social a la cual se pertenece. La mayoría de la población trabajadora vive en condiciones que no permiten la satisfacción plena de sus necesidades básicas, encontrándose afectado su bienestar integral, algunos de sus derechos humanos y su dignidad humana.

Dentro de la sociedad se encuentra diferentes tipos de familias como son las campesinas, obreras, o que viven en los cordones de miseria en las ciudades o por el contrario las de clase media y alta.

Para la presente investigación de calidad de vida nos encontramos con familias campesinas que viven fuera del perímetro urbano de pueblos, como son Girón, La Corcova y Cuntí en el Departamento de Santander. Son familias estables y con frecuencia de tipo patriarcal, donde se encuentran roles de abuelo, padres, hijos, y otros parientes. En su mayoría viven en estrechez económica y espacial cuando habitan pequeñas casas que son rústicas.

Gran parte de ellos cuentan con algunos servicios públicos, como son el agua, la luz eléctrica, gas propano o cocinas eléctricas, alcantarillado. Casi todas las familias son católicas formadas bajo el sacramento del matrimonio. En algunas ocasiones se encuentran familias de unión libre que logran mantenerse estable en lo familiar y social. Todos los miembros llegan a participar en las actividades agrícolas. Poseen un nivel de escolaridad nulo o bajo, algunos poseen primaria completa o incompleta y otros alcanzan a tener estudios secundarios incompletos ya que no tienen gran acceso a las escuelas que quedan cerca de allí. La economía familiar puede llegar a

resentirse cuando el jefe de familia frecuenta sitios como bares, cantinas, etc. Los jóvenes hoy en día quieren poco el campo y con frecuencia se van a la ciudad o pueblo más cercano buscando mejores oportunidades. (Villegas, 1994).

El otro tipo de familia es la obrera, que es en algunas ocasiones transformación de la familia campesina. Viven en casas de bajo estrato social, construidas en obra negra pero con servicios públicos como acueducto, energía, alcantarillado. Tienden a ser familias legalizadas por matrimonio católico o civil aunque se ven familias de unión libre. Son bastante estables, le procuran educación a los hijos. Algunos esposos se ven obligados a laborar en horarios nocturnos, en los días domingos y festivos. La vida familiar tiende a resentirse por este motivo. (Villegas, 1994)

Otra condición social es la educación que juega un papel importante al igual que la familia. Si el individuo participa activamente en el sistema educativo logra adquirir conocimientos, valores, interés y habilidades que lo preparan para una participación constructiva y productiva en la vida de la sociedad. (Toro, F. 1992). Al respecto Reimel afirma: "La educación, a pesar de sus posibles deficiencias, no solo agrega conocimientos técnicos, también eleva el nivel de aspiraciones con relación a la Calidad de Vida"

Por otra parte las características socio- demográficas como la edad, estado civil pueden afectar la calidad de vida en el trabajo y en el desempeño.

Es posible que exista una relación entre la edad y el desempeño ya que existe la creencia de que el desempeño disminuye a medida que avanza la edad. La mayoría de gente lo cree. También se observa que con el paso del tiempo los empleados de mayor edad se quedan en las empresas por la estabilidad que han logrado lo que les proporcionará mejores salarios por horas, vacaciones pagadas más largas y prestaciones de pensión más atractivas y les asegurará una vejez más estable y sin contratiempos. (Robbins, 1996)

Otra condición social como el estado civil puede llegar a tener relación estrecha o significativa con la Calidad de vida y el desempeño. Al parecer empleados casados tienen menos ausencias, presentan menos rotación y están más satisfechos

con sus puestos que los empleados solteros. En general las personas casadas perciben su vida más positivamente que las personas que viven solas.

Continuando con los propósitos de esta investigación, se considera importante determinar las condiciones laborales y la adaptación del trabajador en su sitio de trabajo. En lo referente al ambiente físico del sitio de trabajo se debe tener en cuenta las características relativas a los materiales y equipos, a la disposición de las máquinas, condiciones atmosféricas, la higiene, la iluminación, música, ruido y ventilación. En relación con los equipos se enfatiza en su estado, el uso de trajes o equipo de protección; en relación con el cargo, se consideran asuntos como la carga y condiciones de trabajo, exigencias, método de trabajo, procesos y patrones específicos, volumen de trabajo, rutina, simplificaciones de trabajo, tipo de tarea. (Déla Coleta). Al respecto Davis & Newtrom (1996), dice: "La Calidad de Vida en el Trabajo produce un ambiente laboral más humano. El trabajo no debe tener condiciones demasiado negativas. No debe presionar excesivamente a los empleados. No debe perjudicar o degradar el aspecto humano del trabajador. No debe ser amenazante ni demasiado peligroso. Debe contribuir a que el trabajador se desempeñe en otros roles vitales, como los de ciudadano, cónyuge o padre. Esto es, el trabajo debe contribuir al progreso de toda la sociedad", (p. 449)

Así mismo es importante determinar como son y el grado de satisfacción que tienen los trabajadores según las políticas organizacionales de la empresa, ya que los criterios de calidad de vida en el trabajo relacionados con la tarea pueden variar pues "las empresas en donde las tareas son poco complejas y las actividades fácilmente programables, son más susceptibles de tener problemas, en cuanto al enriquecimiento de tareas, que aquellas en donde las actividades son más complejas" (Turcotte, 1991).

Dado el tiempo que transcurre en el trabajo el hombre, se debe ser consciente de las implicaciones y consecuencias que tiene en la vida de él. La calidad de vida en el trabajo tiene repercusiones significativas en la calidad de vida emocional, y en el equilibrio socio- emocional y afectivo que pueden lograr o no los seres humanos. (Pasco, 1998).

Por otro lado, "la remuneración salarial constituye un medio de satisfacer necesidades. Las necesidades motivan a las personas. Luego, en la medida en que la retribución constituye un medio de satisfacción de necesidades, puede motivar al empleado" (Belcher, 1981). Si se posee una buena remuneración se puede mantener un estándar social aceptable para vivir.

Indagar como es la salud y condición física del personal operativo al igual que sus hábitos de vida como son la alimentación, el sueño, y el consumo de tabaco y alcohol; y la recreación del trabajador es importante ya que para gozar de una buena calidad de vida, el ser humano debe estar sano, por ello es conveniente que realice ejercicio físico que da seguridad en la persona, permite tener serenidad frente a los problemas, valorar adversidades, controlar las reacciones y tener un carácter más sano.

Según Arcos (1998), "el poder dormir unas ocho horas, tener una alimentación equilibrada y hacer un poco de ejercicio físico son claves de una vida de salud, de una vida activa y la posibilidad de emplear el cien por ciento de nuestras posibilidades".

Finalmente, la Calidad de Vida puede ser definida como un concepto multidimensional que envuelve una multiplicidad de factores y de variables, que al conocerlos hace posible implementar cambios significativos a través de políticas satisfactorias, de relaciones sociales, de administración, del personal y de la configuración del complejo sistema organizacional que, al asumir determinados valores, determina consecuencias positivas o negativas para ella y las personas involucradas en su ambiente que daría como resultado un mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral donde el trabajador es el principal agente de su bienestar en el trabajo, en la medida en que emana de él mismo la identificación de factores que afectan la misma.

Pero también se debe tener en cuenta que la calidad de vida es un constructo social relativamente reciente que surge por los continuos cambios que se presentan, se pasó de una sociedad industrial a una post- industrial donde se busca satisfacer las necesidades básicas como son la vivienda, educación, salud y cultura, esto desde

lo económico; si se observa desde lo social el concepto de calidad de vida retoma la perspectiva del sujeto y envolviendo el concepto de bienestar social (Alguacil, 1997), responsabilidad social y balance social que hoy en día las empresas implementan para mejorar al interior y exterior de ella. Al respecto Toro, O. (1997) afirma que. "La responsabilidad social tiene que ver con la generación de bienestar al interior de la empresa y, además con el mantenimiento de relaciones de cooperación y ayuda mutua hacia fuera". Es por ello que la práctica de ésta, de forma comprometida y duradera agrega valor al producto que ofrece la empresa y trae consigo beneficios internos y externos para ella.

La responsabilidad social de la empresa es al mismo tiempo interna y externa. La primera concierne a su recurso humano, el cual tiene sus propias expectativas y objetivos complementarios a los de la empresa, aunque no idénticos y en cuya satisfacción ella debe participar. La segunda tiene que ver con los demás sectores con los cuales ella tiene relación considerándolos no como entes aislados y anónimos (clientes, proveedores, accionistas, distribuidores, sociedad, etc.) sino como grupos que tienen también sus propias expectativas, a las cuales la empresa debe responder. (ANDI, 1987).

Los planteamientos sobre desarrollo integral y Responsabilidad Social, dan origen al Balance Social, como un instrumento para medir y valorar en forma clara y precisa los resultados de la aplicación de la política social de la empresa.

El Balance social surgió hace varios años como técnica de evaluación periódica y sistemática de los recursos humanos de la empresa y de la proyección de esta en la comunidad, permite redefinir políticas, establecer programas y racionalizar la efectividad de las inversiones sociales; además permite planificar acciones tendientes a aumentar la productividad y la eficiencia de sus trabajadores. En resumen, los objetivos del Balance Social están orientados a la evaluación, la planeación y el control, la redistribución de recursos, la fijación de políticas, la concertación y la información. (ANDI, 1987).

En esta investigación resulta importante mencionar lo anterior ya que el fin último de esta es sugerir una serie de ¡deas que contribuyan a mejorar los programas

de bienestar social de la empresa avícola, esto repercute de forma positiva en la calidad de vida del personal objeto de estudio.

Método

Esta investigación es de tipo exploratorio- descriptiva. Una investigación exploratoria permite la familiaridad del investigador con el fenómeno que va a investigar, aclarar conceptos, establecer preferencias para posteriores investigaciones. Es considerada como la etapa de inicio en la investigación. Se considera esta investigación de este tipo porque es la primera investigación que se realiza en una empresa avícola con una población objeto de estudio como esta, personal operativo que labora en granjas.

Una investigación descriptiva permite describir de manera sistemática las características de una población, situación o área de interés. La presente investigación es de este tipo porque el objetivo principal es describir la calidad de vida, a través de varios factores, del personal que labora en las granjas de una empresa avícola.

Participantes

Para realizar esta investigación se tomo como población el personal operativo, que labora en las granjas de una empresa avícola, en total son 121 personas. El 97% del personal es de sexo masculino y el 3% es de sexo femenino. Su nivel de escolaridad en general es básica primaria. El personal se encuentra distribuido de la siguiente manera:

En la Granja Llanadas, ubicada en Girón, laboran 9 personas en el área operativa, desempeñando cargos como: galponeros, oficios varios.

En la Granja La Mariana- Balcones, ubicada en La corcova, laboran 56 personas en el área operativa, desempeñando cargos como: galponeros, oficios varios, auxiliar de mantenimiento, bodegueros, portero- cadenero, casera, auxiliar de producción.

En la Granja El Roble, ubicada en curití, laboran 56 personas en el área operativa, desempeñando cargos como: galponeros, oficios varios, auxiliar de mantenimientos, bodegueros, vacunadores, auxiliar de producción.

Para llevar a cabo la Prueba Piloto del instrumento a aplicar se actualizó y codificó la población, objeto de estudio (121 personas). Se tomo como muestra piloto a 10 personas, siendo el 9% de la población total y quedando divididos proporcionalmente de acuerdo a la cantidad que trabaja en cada granja. De esta manera y utilizando un muestreo de papeletas, la muestra para la prueba piloto, quedo distribuida de la siguiente manera:

1. En la Granja Llanadas, ubicada en Girón, una (1) persona.
2. En la Granja La Mariana- Balcones, ubicada en La Corcova, cuatro (4) personas.
3. En la Granja El Roble, ubicada en Cuntí, cinco (5) personas.

De igual forma, para obtener la muestra final se utilizó un muestreo estratificado para poblaciones pequeñas, muestra heterogénea; teniendo en cuenta la siguiente formula estadística, especial para este tipo de población:

$$N = \frac{(Z)^2 (p) (q)}{E^2}$$

Donde N es la población.

Z es el porcentaje de confia bl ¡dad

P es la proporcionalidad de un sector

Q es la proporcionalidad de otro sector.

E es el error estándar.

$$p = \frac{(1.96) (0.5) (0.5)}{0.02} = 24.5\% \; [=^{>} \quad 25\%$$

Como se observa, el resultado final da el 25% de la población que es el total que se tomó, de esta forma la muestra final quedó conformada de la siguiente manera:

1. En la Granja Llanadas, se seleccionó aleatoriamente tres (3) personas, que constituyen el 25% de la población de esta granja.
2. En la Granja La Mariana- Balcones, se seleccionó aleatoriamente trece (13) personas, que constituyen el 25% de la población de esta granja.
3. En la Granja El Roble, se seleccionó aleatoriamente trece (13) personas, que constituyen el 25% de la población de esta granja.

En total se evaluaron:	13	Galponeros
	6	Oficios Varios
	2	Auxiliar de Mantenimiento
	3	Bodegueros.
	1	Casera
	2	Auxiliar de producción
	1	Vacunadora permanente
	1	Conductor.

Instrumento.

El instrumento utilizado en esta investigación tiene como antecedente un cuestionario tipo Likert de Calidad de Vida elaborado en la Universidad de Granada en Granada, España, en la que participó la Ps. Patricia Díaz de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga en el año 1996. Posteriormente este instrumento se toma como guía para la construcción de otro cuestionario tipo Likert sobre Calidad de Vida que se aplican el contexto de las organizaciones de Bucaramanga.

El proceso de construcción del instrumento en Bucaramanga cuenta con la asesoría de las Ps. Nimia Arias y Patricia Díaz. Este cuestionario fue sometido a los procesos de validez y confiabilidad.

Validez y Confiabilidad.

Para llevar a cabo estos procesos se realizan cuatro pruebas pilotos aplicadas en cuatro organizaciones diferentes, estas fueron: una empresa de servicios de salud, dos organizaciones de supermercados (uno en Bucaramanga y otro en Barranquilla)y una empresa avícola, esta última objeto de estudio del presente trabajo. Los procesos de validez y confiabilidad del cuestionario se hizo ítem por ítem teniendo en cuenta las siguientes fórmulas:

1. Media Aritmética: $X = \frac{Zx}{N}$

2. Desviación típica: $S = \sqrt{\frac{Z/(X-X)^2}{n}}$

3. Error estándar $T = \frac{X - X}{S}$

En donde:

Z X: Sumatoria de respuestas.

f: Número de personas que respondieron.

X: Valor obtenido de cada respuesta.

$\bar{X}$: Media aritmética.

S: Desviación típica.

T: Error estándar.

N: Población.

n: Muestra.

Los resultados del análisis de la prueba piloto (ver anexo A), indicaron la necesidad de eliminar y/o modificar algunos. Esto se determina porque no se ubican

en el rango de -3.250 a 3.250, este rango es determinado por el valor final de T que es el 99% de confiablidad del instrumento.

El instrumento que se aplicó aún se encuentra en proceso de estandarización. Por ello los resultados obtenidos en la ultima aplicación fueron objeto de análisis estadístico hallando nuevamente validez y confiabilidad como anteriormente se realizó; de lo anterior se obtuvo lo siguiente:

1. Area Laboral: dentro de esta área los ítems validos fueron el 13, 25 y 26.
2. Area de Salud: en está área los ítems validos fueron el 42, 43, 44, 45 y 48
3. Area Social: en esta área el ítem valido fue el 52
4. Area de vivienda: la totalidad de los ítems de esta área fueron considerados validos.

La estructura definitiva del instrumento se organiza así:

Tabla 1. Estructura del instrumento de calidad de vida.

Factores	Indicadores	Número de ítems
Datos socio- demográficos	Edad	57
	Sexo	
	Lugar de residencia	
	Estado Civil	
	Nombre del Cargo	
	Ingreso y Egresos	
	Fuentes de Ingresos	
	Escala de gastos	
	Personas con las que vive	
Influencia de Factores	Familia	8
	Salud	
	Estudios	
	Amigos	
	Vivienda	
	Disponibilidad económica	

SISTEMA DE BIBLIOTECAS UNAB

	Otras circunstancias materiales	
	Entorno	
Area Laboral	Salario	26
	Estabilidad Laboral	
	Compañeros de trabajo	
	Nivel de estudio	
	Valoración de trabajo	
	Satisfacción	
	Reconocimiento del trabajo	
	Tipo de tarea	
	Seguridad en las condiciones de trabajo	
	Herramientas de trabajo	
	Relaciones interpersonales	
	Capacitación	
	Horario	
	Ascensos	
Area Familiar	Relaciones de pareja	19
	Lazo afectivo con hijos	
	Comunicación.	
	Economía	
	Conocimiento de planificación familiar, métodos que conoce y usa, centros y servicios.	
Area Social	Actividades que realiza solo o acompañado.	37
	Apoyo social	
	Asociaciones a las que pertenece	
	Valoración de los vecinos del barrio	
	Sitios con los que cuenta en el lugar donde vive.	

Area Salud	Chequeos médicos	8
	Relación trabajo- salud.	
	Alimentación	
	Calidad de servicios de salud	
Vivienda	Tenencia	12
	Servicios	
	Valoración de vivienda (barrio, ubicación, precio).	

El diseño final del cuestionario se puede ver en el anexo D.

Para la presentación de resultados finales se tomaron los ítems que se ubicaron dentro de los rangos establecidos por el análisis estadístico.

Procedimiento.

Para la realización de esta investigación se cumplió lo siguiente:

1. Construcción del marco conceptual y definición de variable: se realizaron reuniones periódicas con el director de la investigación, para corrección de la construcción teórica o conceptual del texto de la investigación. Paralelamente se construyó el instrumento que evalúa la calidad de vida, este se hizo con investigadores que realizan este mismo tipo de estudio pero en poblaciones con características diferentes.
2. Trabajo de Campo. Prueba Piloto: para realizar el trabajo de campo de la investigación se solicito autorización del Gerente Regional, la Jefe del Departamento de Desarrollo Humano y de los Administradores de las granjas de la empresa avícola.
3. Análisis estadístico. Prueba Piloto: después se procedió a la aplicación de la prueba piloto, a la muestra piloto seleccionada de las granjas y posteriormente se hizo el análisis de los resultados obtenidos según las formulas estadísticas. Después de esto se hizo la modificación de los ítems que no se ubicaron dentro de los rangos establecidos, (ver anexo A).

4. Aplicación del instrumento: se realizó la aplicación final del instrumento a la muestra final, se determinó que se iba a realizar individualmente con la ayuda del encuestador debido al bajo nivel de escolaridad (primaria completa- incompleta, bachillerato incompleto) que posee el personal operativo de las granjas.

El día de la aplicación del instrumento se contacto a las personas seleccionadas en su sitio de trabajo y se realizó la recolección de campo. La duración fue aproximadamente de 30 a 45 minutos por persona.

Para la aplicación del instrumento, se leyeron las instrucciones.

Se pidieron los datos generales del trabajador y se inició el desarrollo del cuestionario. Cuando se ordenaban los gastos de mayor a menor, se le suministraron las laminas (ver anexo C) al trabajador para facilitar su desempeño. Se hizo lo mismo para las preguntas 1 a la 36 y de la 42 a la 52, donde se le suministraron las laminas de caras (ver anexo B) para facilitar el desarrollo de la actividad.

Cabe concluir que se hizo nuevamente análisis de los resultados según las formulas estadísticas y, según estos, se presentan resultados finales.

Resultados.

La presentación de los resultados obtenidos se hace por medio de tablas que permitirá hacer un análisis comparativo entre las granjas y posteriormente presentar en forma general la Calidad de Vida Laboral de las personas que trabajan en la empresa avícola.

Características Socio- demográficas.

En esta parte del documento se presentas los aspectos socio- demográficos como son la edad, sexo, lugar de procedencia de los trabajadores, estado civil, nivel de escolaridad, además de los ingresos y egresos que tienen los trabajadores y cargos que desempeñan.

Tabla 2. Edad promedio de los trabajadores en cada una de las granjas

Edad	G. La Corcova	G. Curiti	G. Girón	Promedio
20 A 30 Años	31%	77%	100%	59%
31 A 40 Años	54%	15%		31%
41 A 50 Años	15%	8%		10%

Nota: G.= Granja.

En las granjas de La Corcova y de Curiti se encuentran personas mayores de 30 años, esto no ocurre en la granja de Girón. En general, el rango de edad predominante es el de 20 a 30 años, esto se debe a que la mayoría de los trabajadores de las granjas de Curiti y Girón (77% y 100%, respectivamente) son sitios que se encuentran más cerca de la parte urbana de los pueblos. Los jóvenes buscan proyectarse a nivel laboral y encuentran en la empresa un medio para hacerlo, además contribuyen con el sostenimiento de sus familias. La granja de La

Corcova fue la primera en entrar en funcionamiento desde la creación de la empresa avícola, es por esto que allí se encuentran trabajadores que tienen más tiempo de laborar en la empresa, empezaron muy jóvenes lo cual hace que el 54% de ellos este ubicado dentro del rango de edad de 31 a 40 años.

Tabla 3. Sexo de los trabajadores de las granjas.

Sexo	G. La Corcova	G. Curití	G. Girón	Promedio
Masculino	92%	77%	100%	86%
Femenino	8%	23%		14%

Nota: G.= Granja.

En las tres granjas predomina el sexo masculino, en las granjas de La Corcova y de Curití se encuentran laborando mujeres, caso contrario ocurre en la granja de Girón donde solo laboran hombres en el área operativa. La fuerza laboral predominante para la ejecución de los trabajos propios de la producción avícola es de sexo masculino, el tipo de tareas que realiza consiste en usar la fuerza muscular para alzar bultos de alimentos, descargar el tamo (cascarilla de arroz que sirve de piso para el galpón de las aves), ubicar las aves en los huacales (canastas) y estos transportarlos a los camiones. Sin embargo existe un grupo de mujeres que realizan algunas tareas donde se requiere de cuidado como es la desinfección del huevo fértil que es llevado a la planta de incubación, en ocasiones las mujeres realizan la labor del galponero en días de descanso de estos. En la granja de Girón, los hombres asumen todas las funciones, solo se ve trabajar mujeres en el momento que se realiza la labor de desinfección de los galpones cuando va a llegar un lote de aves. Las mujeres que trabajan en este tiempo son las esposas de los trabajadores, de esta manera la empresa contribuye con la economía de los trabajadores, brindando un ingreso extra para la familia de ellos.

En la tabla 3 se observa que el 10% de los trabajadores de las tres granjas son oriundos de las poblaciones de Bucaramanga y el 14% es de San Gil.

Tabla 4. Lugar de Nacimiento de los trabajadores de las granjas.

Lugar De Nacimiento	G. La Corcova	G. Curiti	G. Girón	Promedio
Bucaramanga	14%	8%		10%
Villanueva	8%			3%
Olival	8%			3%
Silos	8%			3%
Guaca	8%	8%		7%
Tona	15%			7%
Carcasí	15%			7%
Floridablanca	8%			3%
San Andrés	8%			3%
Girón	8%		33%	7%
Matanza		8%		3%
Rionegro		8%		3%
Aratoca		8%		7%
Coromoro		8%		3%
Molagavita		8%	33%	7%
Curiti		8%		3%
Sangil		22%	34%	14%
Galan		8%		3%

Nota: G.= Granja.

En la granja de La Corcova se observa que el 8% de los trabajadores son oriundos de algunas poblaciones de Norte de Santander (Silos) y el 92% de Santander (Bucaramanga, Villanueva, Olival, Guaca, Floridablanca, San Andrés, Girón, Tona, Carcasí). En la granja de Curiti se observa los trabajadores son oriundos de región de Santander (Matanza, Rionegro, Aratoca, Coromoro, Molagavita, Curiti,

San Gil y Galán). Los trabajadores de la granja de Girón son oriundos de Girón, Molagativa y San Gil.

En la granja de La Corcova se encuentran trabajadores que proceden de pueblos cercanos a esta región, igual sucede con los que viven en la granja de Curití. Esto hace que ellos se reúnan y encuentren similitud en costumbres, estilos de vida que les ayuda a relacionarse mejor.

Así mismo, en la tabla 4 se puede ver que en la granja de La Corcova predominan los trabajadores casados y donde solo se observa un 8% con estado civil separado; contrario ocurre en la granjas de Curití y de Girón donde el 46% y el 67%, respectivamente, son solteros. Parte de estos resultados se relacionan con la edad, los jóvenes hoy en día piensan más en adquirir la responsabilidad que conlleva el vivir con otra persona y tener hijos. Consideran que pierden cierta libertad y que la situación actual no facilita el asumir un nuevo rol.

Tabla 5. Estado civil de los trabajadores de las granjas.

Estado Civil	G. La Corcova	G. Curití	G. Girón	Promedio
Soltero	23%	46%	67%	38%
Casado	61%	31%		42%
Convive	8%	23%	33%	17%
Separado	8%			3%

Nota: G.= Granja.

En cuanto a nivel de escolaridad, en la tabla 5 se observa que el 53% de los trabajadores poseen estudios de básica primaria completa, el 21% alcanzaron a cursar estudios de secundaria pero el 23% no alcanzo el nivel básico, sin embargo, saben leer y escribir; por ello la empresa actualmente en convenio con la caja de compensación de la compañía dicta clases a los trabajadores de las granjas que están interesados en culminar sus estudios básicos de primaría.

Donde se encuentra menor oportunidad de estudios es en la granja de Girón, contrario ocurre en las granjas de La Corcova y Curití donde los trabajadores logran un nivel de educación secundario.

Tabla 6. Nivel de Educación de los trabajadores de las granjas.

Nivel De Educación	G. La Corcova	G. Curití	G. Girón	Promedio
Primero Primaria		7%		3%
Segundo Primaria	31%	7%		17%
Cuarto Primaria		7%		3%
Quinto Primaria	61%	37%	100%	53%
Primero Bachillerato		14%		7%
Segundo Bachillerato	8%	7%		7%
Un décimo Bachillerato		14%		7%
Nivel 1 Técnico		7%		3%

Nota: G.= Granja.

Tabla 7. Cargos que desempeñan los trabajadores de las granjas.

Cargos	G. La Corcova	G. Curití	G. Girón	Promedio
Galponero	61%	30%	33%	46%
Oficios Varios	8%	23%	67%	21%
Aux. De Produc.	8%	8%		7%
Bodeguero	8%	15%		10%
Aux. De Manten.	8%	8%		7%
Casera	7%			3%
Vacund. Perm.		8%		3%
Conductor		8%		3%

Nota: G= Granja.

En la granja de La Corcova y de Curití la labor que más se desempeña es la de galponero. En la granja de Curití el segundo cargo más desempeñado es el de oficios varios seguido del de bodeguero. En la granja de Girón la labor que más se ejecuta es la de oficios varios. En la granja de La Corcova existe un cargo no se encuentra en las otras dos y es el de la casera. En la granja de Curití existen los cargos de conductor y de vacunadora permanente que no se encuentran en las otras dos granjas. En la granja se Girón solo se ejecutan las labores de galponero y de oficios varios.

En granja de La Corcova existe el cargo de casera ya que allí se encuentra la casaquinta, sitio donde se reciben a los visitantes y personal administrativo que viene de otras granjas o de la ciudad. En Curití existe el cargo de conductor y vacunadora permanente debido a que es una de las granjas más grandes, fueron creados porque hay distancias grandes que se deben recorrer en carro o camión, además por ser más grande se encuentran más aves lo cual hace necesario el cargo de vacunador (a) permanente para que se dedique exclusivamente a esta labor, además de realizar el pesaje de las aves.

Tabla 8. Ingresos y egresos de los trabajadores de las granjas.

	Ingresos				Egresos			
Promedio	G. La Corcova	G. Curiti	G. Girón	Promedio	G. La Corcova	G. Curiti	G. Girón	Promedio
Menos de $253000	15%	8%		10%	23%	54%	67%	41%
Entre $253000 y $506000	88%	92%	100%	90%	77%	46%	33%	59%

Nota: G. = Granja.

Los ingresos para las tres granjas es el mismo y oscila entre $253.000 pesos y $506.000 pesos, mientras que los gastos se ubican en el rango menor de $253.000 pesos, excepto para la granja de La Corcova donde los ingresos y los gastos son ¡guales.

Por otro lado, y como se observa en la tabla 8, los trabajadores tienen ingresos aproximados de $300.000 pesos que obtienen de la jornada de trabajo normal, dominicales y festivos, que laboren al mes. Contrastando esta información con los datos presentados en la tabla 9. se observa que los gastos en que incurren los trabajadores, se relacionan más con la alimentación, vestuario y obligaciones financieras (deudas).

Tabla 9. Nivel de gastos de los trabajadores de las granjas de la empresa avícola

	VALORACION									
Gasto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Arriendo	3%	3%	7%			7%	10%	21%	39%	10%
Alimentación	84%	7%	3%	3%		3%				
Transporte	3%	3%	14%	18%	14%	3%	25%	3%	10%	7%
Salud		10%	10%	22%	21%	10%	10%	14%	3%	
Educación		25%	10%	3%		17%	18%	7%	7%	15%
Vestuario		32%	21%	17%	17%	7%	3%			3%
Recreación			7%	10%	14%	14%	3%	35%	7%	10%
Dotación de vivienda		3%		14%	21%	22%	17%	17%	3%	3%
Deudas	10%	10%	28%	10%	10%	14%	7%	3%	3%	3%
Servicios Públicos		7%		3%	3%	3%	7%		28%	49%

Nota: G.= Granja.

Los trabajadores de la empresa avícola gastan más en la alimentación seguida del vestuario, salud, dotación para la vivienda y transporte. En lo que menos gastan es en recreación, arriendo y servicios públicos.

En este aspecto es importante decir que los solteros gastan casi lo mismo que los casados, pero lo hacen de diferente forma, siendo para muchos de los trabajadores de las granjas casados, como prioridad la alimentación, el estudio de hijos, pagar el arriendo, servicios públicos, la recreación de su familia, etc., mientras los solteros prefieren gastar sus ingresos en vestuario, recreación, etc. Además es importante destacar que los casados deben distribuir su dinero de tal forma que logren suplir las necesidades de su esposa e hijos.

Con estos ingresos los trabajadores gastan casi lo mismo que reciben, gastando más en alimentación y en pago de deudas. En lo que menos llegan a gastar los trabajadores es en el arriendo y en los servicios públicos pues los que viven en las granjas se les descuenta por nómina el valor de $3000 pesos por los dos factores de gastos. Para los trabajadores esto se convierte en una gran ayuda ya que logran distribuir sus ingresos de otra forma que les permite solventar sus necesidades y las de sus familiares.

Si se analizan los anteriores resultados por granjas, se encuentra que en la granja de La Corcova (ver anexo E), el primer nivel de gastos es el arriendo seguido en segundo lugar de la educación, posteriormente el vestuario y la salud, igualmente en un quinto y sexto nivel se encuentran los gastos relacionados con la dotación de vivienda. Para los trabajadores en lo que menos llegan a gastar es en recreación, arriendo y servicios públicos, respectivamente. Esto último se debe a que la empresa les descuenta una cantidad de $3.000 pesos por concepto de arriendo y servicios públicos del lugar donde habitan.

En la granja de Curiti (ver anexo F), el primer nivel de gastos es el arriendo, seguido en segundo y tercer lugar de vestuario, transporte y deudas respectivamente. En un quinto y sexto nivel se encuentran la salud y la educación; y en lo que menos gastan es en arriendo y servicios públicos, esto se debe a que igual

que en la granja de La Corcova, la empresa les descuenta a los trabajadores por nomina $3.000 pesos por estos dos conceptos.

En la granja de Girón (ver anexo G), el primer nivel gasto es la alimentación, seguida en segundo lugar del vestuario y deudas. En un quinto y sexto nivel se encuentra la salud y el transporte; en lo que menos gastan es en arriendo, concepto por el cual les descuentan $3.000 pesos.

Existen diferentes factores que hacen parte de la Calidad de Vida que llegan a influir de manera significativa en la percepción que tienen los trabajadores del entorno en el cual se desenvuelven, por ello se presentan los resultados obtenidos al respecto.

Tabla 10. Factores que influyen en la Calidad de Vida de los trabajadores de las granjas de la empresa avícola.

	VALORACION				
Factor	Mucho	Bastante	Regular	Poco	Nada
Familia	38%	41%	14%	7%	
Estudiar	21%	45%	24%	7%	
Salud	34%	53%	3%	10%	
Vivienda	17%	66%	14%	3%	
Amigos	24%	45%	14%	14%	3%
Disponibilidad Económica	17%	42%	31%	10%	
Circunstancias Materiales	14%	34%	42%	7%	3%
Entorno	24%	62%	14%		

Nota: G= Granja.

Los factores que más influyen en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa avícola son la familia con un 38%, la vivienda y el entorno con un 66%, lo

hace de manera regular las circunstancias materiales con un 42% y poco los amigos con un 14%. Para el 3% de los trabajadores no influye nada las circunstancias materiales y los amigos.

Específicamente, en la granja de la corcova (ver anexo E) el factor que más influye en la calidad de vida de los trabajadores es la familia, seguida del estudio y la salud. Lo que menos influye son las circunstancias materiales, la disponibilidad económica y los amigos.

Mientras que en la granja de Curiti (ver anexo F) los factores que más influyen en la calidad de vida de los trabajadores son la familia y la salud. Lo que menos influye es la vivienda, el entorno y las circunstancias materiales. Los amigos, para los trabajadores, no influyen en su calidad de vida.

En el caso de la granja de Girón (ver anexo G) en general todos los factores mencionados influyen mucho en la calidad de vida. Sin embargo para el 34% trabajadores el estudio, el entorno y las circunstancias materiales tienen menor influencias.

La presentación de los resultados por áreas relacionadas con la calidad de vida, se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 11. Valoración de las áreas que influyen en la Calidad de Vida de los trabajadores de las granjas.

		V A L 0 R A C I 0 N				
Area	No aplica al caso	Muy malo (a).	Malo (a)	Regular	Bueno (a)	Muy Bueno (a)
Laboral			1%	23.66%	59.33%	16%
Familiar	15.2%	4.1%	6.4%	16.3%	36.2%	21.8%
Salud		1%	2%	49.16%	46.83%	1%
Social				3%	73%	24%

La Calidad de Vida evaluada por áreas es percibida por los trabajadores satisfactoriamente, en el aspecto laboral el 59.33% se sienten satisfechos, en el aspecto familiar, el 36.2% se siente satisfecho, el 16.3% se siente regularmente satisfecho y para 4.1% se siente muy insatisfecho junto con un 6.4% que se siente insatisfecho. En el aspecto de la salud, el 49.16% se siente regularmente satisfecho mientras el 46.83% se siente satisfecho. En el aspecto social, el 73% de los trabajadores se sienten satisfechos. Con lo anterior se puede decir que las áreas mejor percibidas son la social y laboral y de la que tienen una percepción regular es la de salud. En el área familiar se encuentra una valoración dispersa.

Los trabajadores de las granjas poseen diferente percepción de las áreas evaluadas, para ver estas se presentan los resultados encontrados en cada una de ellas.

Tabla 12. Valoración de las áreas que influyen en la Calidad de Vida de los trabajadores de la granja de La Corcova.

	VALORACION					
Area	No aplica al caso	Muy malo (a).	Malo (a)	Regular	Bueno (a)	Muy Bueno (a)
Laboral			2.66%	29.33%	51%	17%
Familiar	9.1%	3.1%	7.7%	13.9%	35.5%	30.7%
Salud		4%	2.6%	49%	40.5%	3.83%
Social					62%	38%

Se observa que las áreas que tiene mejor percepción por parte de los trabajadores de la granja de La Corcova son la laboral, la familiar y la social, la que tiene una percepción baja es la de salud.

La Calidad de Vida para el 51% de los trabajadores de la granja de La Corcova, en el aspecto laboral es satisfactoria y el 29.33% llegan a catalogarla como

regularmente satisfactoria. En el aspecto familiar el 35.5% se encuentra satisfecho aunque el 13.9% esta regularmente satisfecho y el 3.1% muy insatisfecho. En el aspecto de la salud el 49% se encuentra regularmente satisfecho y un 40.5% esta satisfecho. En el aspecto social, en general se encuentran satisfechos.

Tabla 13. Valoración de las áreas que influyen en la Calidad de Vida de los trabajadores de la granja de Curiti.

	V A L 0 R A C I 0 N					
Area	No aplica al caso	Muy malo (a).	Malo (a)	Regular	Bueno (a)	Muy Bueno (a)
Laboral				22.33%	67.66%	10%
Familiar	17.7%	4.7%	6.2%	16.1%	39.2%	16.1%
Salud				2.6%	45.8%	51.5%
Social				8%	84%	8%

De acuerdo con la tabla se puede observar que todas las áreas son percibidas por los trabajadores de la granja de Curiti de manera bastante satisfactoria.

La Calidad de Vida, según el 67.66% de los trabajadores de la granja de Curiti, en el aspecto laboral es satisfactoria; en el aspecto familiar el 39.2% de ellos se encuentra satisfecho mientras que un 16.1% se encuentra regularmente satisfecho y un 4.7% muy insatisfecho. En el aspecto de la salud, el 51.5% se encuentra muy satisfecho y en el aspecto social el 84% se encuentra satisfecho.

la granja de La Corcova consideran que sus vecinos pueden llegar a valorar su trabajo de forma regular y un 8% considera que esta valoración es mala, mientras los trabajadores de la granja de Girón consideran que esta es muy satisfactoria.

Existe satisfacción con respecto a la oportunidad de ascenso que la empresa brinda a los trabajadores. Para el 46% de los trabajadores de la granja de La Corcova esta es regular, mientras que el 67% de los trabajadores de la granja de Cuntí y el 67% de la granja de Girón consideran que esta oportunidad es buena.

Acerca de la capacitación que ofrece la empresa a la familia en las tres granjas los empleados consideran que es satisfactoria, pero donde se observa una percepción regular al respecto es en la granja de La Corcova.

Area Familiar.

En general, los trabajadores de las granjas consideran que la relación de pareja que tiene en estos momentos es muy satisfactoria (46%) o satisfactoria (34%), mientras que el 17% de la población indican no tener una relación actual de pareja. Vale la pena destacar que la única granja que reporta niveles de insatisfacción en cuanto a su relación actual de pareja es en La Corcova.

Para el 46% de los trabajadores de la granja de La Corcova, el lazo afectivo que tienen con sus hijos es muy satisfactorio, mientras para el 62% de los trabajadores de la granja de Curiti y el 100% de la granja de Girón no existe este tipo de lazo afectivo ya que no tienen hijos.

De acuerdo a lo anterior, para el 45% de los trabajadores de las granjas no existe un lazo afectivo con hijos porque no cumplen con el rol de padres, sin embargo el 28% de ellos consideran que el lazo afectivo que tienen con sus hijos es satisfactorio y el 24% que es muy satisfactorio.

Para el 38% de los trabajadores de la granja de La Corcova, la frecuencia con que comparten actividades con la pareja es satisfactoria, para el 47% de los trabajadores de la granja de Curiti esta es muy satisfactoria, mientras que para la granja de Girón, en los que tienen pareja, indican igualdad de proporción (33%) entre satisfactorio y muy satisfactorio.

Lo anterior lleva a concluir que el conocimiento de los centros de planificación al igual que el servicio que hacen de este lleva a que los trabajadores de las granjas usen los métodos más comunes y que están a su alcance en el entorno en el cual ellos se desenvuelven. El conocimiento de otros métodos de planificación familiar que poseen menor porcentaje se debe a que la empresa a brindado capacitaciones relacionadas con este tema, esto ayuda a que ellos adquieran mayores conocimientos al respecto.

Visto lo anterior, por granjas se encontró que los métodos de planificación familiar que más conocen los trabajadores de la granja de La Corcova (ver anexo F), son el preservativo (condón) (24%), seguido de la píldora (17%) y los que más usan son el preservativo (37%), seguido de la ligadura de trompas (19%). Los métodos de planificación familiar que más conocen los trabajadores de la granja de Curiti (ver anexo G) son el preservativo (20%), seguido de la píldora (17%) y los que más usan son el preservativo (36%) y el DIU (dispositivo / aparato) (29%). Los métodos de planificación familiar que más conocen los trabajadores de la granja de Girón (Ver anexo H) son la píldora (20%) y el preservativo (20%) y los que más usan son la píldora (34%), seguida del preservativo (33%) y el método de la inyección (33%).

Area de la Salud.

En general, los trabajadores de las granjas consideran que la frecuencia con se realizan chequeos médicos es regular, sin embargo para el 28% de la población evaluada la percepción al respecto es satisfactoria.

Vale la pena anotar que las granjas que reportan una satisfacción regular son Curiti (92%) y Girón (67%), y solo el 8% de la población de la granja de La Corcova esta insatisfecho.

Para la mayoría de los trabajadores de las granjas, la forma en que el estado emocional afecta su salud es regular, aunque el 38% de la población de la granja de La Corcova y el 62% de Curiti consideran que es satisfactoria, y solo un 8% de la población de La Corcova reporta insatisfacción.

Los trabajadores de las granjas consideran que la forma en que el trabajo afecta la salud es regular y otra parte de la población la considera satisfactoria. Los trabajadores de la granja de Curití, consideran satisfactoria la relación de la forma en el trabajo afecta la salud, contrario a lo que opinan en la granja de La Corcova y Girón.

Se encontró que la mayoría de los trabajadores de las granjas consideran que la forma en que el tipo de tarea que realizan perjudica su estado de salud es regular y otros opinan que es satisfactoria. Al respecto los trabajadores de la granja de La Corcova presentan una valoración de regularidad (69%), Con respecto a esta relación, seguido por los trabajadores de Curiti (46%) y Girón (33%). Quienes reportan una percepción satisfactoria al respecto, son los trabajadores de Girón (67%).

Los trabajadores de las granjas de La Corcova, Curiti y Girón opinan que la manera como la alimentación consumida afecta su salud es satisfactoria. Sin embargo, una parte de la población opina que es regular, este concepto, se presenta en el 85% de los trabajadores de la granja de Curiti, situación que comparten en un 33% cada una de las granjas de Girón y La Corcova.

Existen posiciones ¡guales respecto a la calidad (regular o buena) de los servicios de salud que reciben los trabajadores, sin embargo los trabajadores de la granja de La Corcova, consideran la calidad de los servicios de salud como satisfactoria (46%), regular (31%), muy insatisfactorio (8%). Para el 46% de los trabajadores de la granja de Curiti, la calidad de los servicios de salud que reciben es satisfactorio y otros por igual consideran que es regular, un 8% lo considera insatisfactorio. Para el 67% de los trabajadores de la granja de Girón, la calidad de los servicios de salud que reciben es regular y el 33% de ellos consideran que es muy satisfactoria.

Area Social.

Para los trabajadores de las granjas de La Corcova (62%), Curiti (84%) y Girón (67%), la última fiesta realizada en el lugar de residencia fue buena, otros

De otro lado, los trabajadores de las granjas consideran a sus vecinos como personas amables (28%) y limpias (26%) En igual proporción, 33%, consideran que son respetuosos y que se puede hablar con ellos sobre problemas del lugar.

A continuación se presentan los resultados referentes a las actividades que suelen realizar los trabajadores solos, acompañados por la pareja o acompañados por otras personas.

Tabla 17. Actividades que realizan los trabajadores de las granjas.

Actividad	solo	Acompañado Por la pareja	Acompañado por otros
Ir al cine	2%	7%	4%
Ir al bar	10%	3%	6%
Reunión con amigos	19%	10%	18%
Visitar a la familia	21%	21%	14%
Asist. A calebrac. Religios.	15%	17%	15%
Comprar ropa	19%	16%	7%
Ver T.V	4%	20%	19%
Estudiar	10%	6%	17%

Los trabajadores prefieren visitar a la familia solos, esto se debe a que en su mayoría viven lejos de su familia, lo mismo ocurre con los que tiene un hogar establecido en la granja, en ocasiones no pueden realizar esta actividad ya que sus familiares se encuentran viviendo en un lugar lejano del que ellos habitan, además el visitar a su familia se convierte en un gasto que no pueden solventar para que toda la familia realice esta actividad. Cuando sus familiares viven cerca buscan compartir esta visita con su pareja o con otros personas que por lo general son sus hijos u otros familiares.

Las actividades que menos comparten y suelen realizar solos los trabajadores son la de ir al cine y al bar, ya que son sitios que no se encuentran cerca de la

granja, además no son comunes de su entorno. Los trabajadores que concurren a estos sitios lo hacen cuando van al pueblo más cercano.

Con relación a lo anterior, para los trabajadores de la granja de La Corcova (ver anexo E), las actividades que más suelen realizar solos son la de visitar a la familia (31%) y asistir a reuniones con amigos (26%). Estas actividades solo se pueden realizar el día de descanso por lo cual resulta de alto interés la integración con amigos y familia ya que es el único espacio que pueden compartir. En consecuencia, se restringen para ellos la posibilidad de realizar otras actividades como son las estudiar (16%), comprar ropa (11%), ir al bar (11%) y al cine (5%). Estas actividades requieren tiempo e inversiones que no disponen por su jornada laboral. Para los trabajadores de la granja de Curiti (ver anexo F), las actividades que más suelen realizar solos son las de visitar a la familia (19%), asistir a celebraciones religiosas (19%) y comprar ropa (19%), asistir a reuniones con amigos (18%), otras actividades como las de ir al bar (13%), ver televisión (6%) y estudiar (6%) se reportan en menor proporción. Para los trabajadores de la granja de Girón (ver anexo G), las actividades que mas suelen realizar solos son las de ir al bar (20%), asistir a reuniones con los amigos (20%) y asistir a celebraciones religiosas (20%), comprar ropa (20%) y estudiar (20%).

Las actividades que mas suelen realizar acompañados por la pareja los trabajadores son las de visitar a la familia (21%) y ver televisión (20%), en menor proporción, otras actividades son las de asistir a celebraciones religiosas (17%) y comprar ropa (16%).

Para los trabajadores de la granja de La Corcova (ver anexo E), las actividades que mas suelen realizar acompañados por la pareja son las de visitar a la familia (19%) y ver televisión (19%), otras de las actividades son comprar ropa (17%), asistir a celebraciones religiosas (15%) y a reuniones con los amigos (13%) y estudiar (11%). Así mismo las actividades que menos comparten los trabajadores son las de ir al cine (4%) y al bar (2%). Para los trabajadores de la granja de Curiti (vera nexo F), las actividades que mas realizan acompañados por la pareja son al igual que los de la granja de La Corcova, visitar a la familia (19%) y ver televisión (20%), otras

actividades son: asistir a celebraciones religiosas (18%) y comprar ropa (18%). En menor proporción, lo que menos comparten con la pareja son las actividades de ir al cine (9%), asistir a reuniones con amigos (9%), ir al bar (3%) y estudiar (3%). Para los trabajadores de la granja de Girón (ver anexo G), las actividades que mas suelen realizar acompañados por la pareja son las de visitar a la familia (25%), asistir a celebraciones religiosas (25%), comprar ropa (25%)y ver televisión (25%).

Las actividades que los trabajadores de las granjas mas suelen realizar acompañados por otras persona son las de ver televisión (19%), asistir a reuniones con amigos (18%) y estudiar (17%).

Para los trabajadores de la granja de La Corcova (ver anexo E), las actividades que más suelen realizar acompañados por otras personas son las ver televisión (21%) y estudiar (21%), otras actividades son asistir a reuniones con amigos (17%), asistir a celebraciones religiosas (15%) y visitar a la familia (12%), lo que menos comparten con otras personas son el comprar ropa (8%). Para los trabajadores de la granja de Curiti (ver anexo F) las actividades que mas suelen realizar acompañados por otras personas son visitar a la familia (16%), asistir a celebraciones religiosas (16%) y a reuniones con amigos (16%), otras actividades son las de comprar ropa (12%) y estudiar (12%), lo que menos comparten con otras personas son el ir a cine (8%) y al bar (4%). Para los trabajadores de la granja de Girón (ver anexo G), las actividades que mas suelen realizar acompañados por otras personas son las de ver televisión (25%), visitar a la familia (25%) y asistir a reuniones con amigos (24%), otras actividades son las de ir al cine (13%) y asistir a celebraciones religiosas (13%).

Ahora veremos los resultados respecto a la ayuda que presta y recibe el trabajador de la familia y de los amigos.

Tabla 18. Tipos de ayuda que presta y recibe el trabajador a la familia.

	PROMEDIO	
Ayuda	Presta	Recibe
Alojamiento Temporal	9%	24%
Ayuda Económica	18%	11%
Asist. Caso de Enfermedad	19%	17%
Cuidado de Hijos	17%	11%
Consejos Personales	19%	21%
Regalos	18%	16%
No presta ni recibe Ayuda		

Los tipos de ayuda que más presta el trabajador a la familia están relacionados con la facilidad que ellos les brindan para satisfacer sus necesidades. Procuran que tengan un servicio médico adecuada y estable y brindan dinero para su mantenimientos. Los tipos de ayuda que más reciben de sus familiares son el alojamiento temporal cuando van a visitarlos, además de consejos personales cuando ellos lo requieren, esto se debe a que generalmente salen de sus hogares buscando un mejor futuro, sin embargo esperan seguir contando con el apoyo que ellos le puedan brindar y sabe que la mejor forma es a través de un consejo, saben que su familia siempre desearan lo mejor para ellos, parte de esta ayuda que ellos esperan recibir de la familia se debe a que se sienten solos, buscan afecto y quieren afianzar sus lazos afectivos por medio de la comunicación que mantengan con la familia.

Los tipos de ayuda que mas prestan los trabajadores a la familia son los consejos personales (19%) y asistencia en caso de enfermedad (19%), seguidas de la ayuda económica (18%), los regalos (18%) y el cuidado de los hijos (17%), mientras que el tipo de ayuda que mas reciben los trabajadores de la familia es el alojamiento temporal (24%), seguido de consejos personales (21%), asistencia en caso de enfermedad (17%) y regalos (16%); en menor proporción están la ayuda económica (11%) y el cuidado de los hijos (11%).

Para los trabajadores de la granja de La Corcova, (ver anexo E), el tipo de ayuda que mas prestan a la familia es la económica (22%), seguida de los consejos personales (19%) y el cuidado de los hijos (17%) y los tipos de ayuda que mas reciben los trabajadores de la familia son el alojamiento temporal (22%) y los consejos personales (21%), seguidas de asistencia en caso de enfermedad (16%) y cuidado de los hijos (16%).

Para los trabajadores de la granja de Cuntí, (ver anexo F), el tipo de ayuda que mas prestan a la familia son la asistencia en caso de enfermedad (21%), seguida del cuidado de los hijos (19%), consejos personales (19%) y regalos (19%) y los tipos de ayuda que más reciben de la familia son igual a los de la granja de La Corcova, alojamiento temporal (23%) y consejos personales (23%), seguidos de asistencia en caso de enfermedad (18%) y regalos (18%).

Para los trabajadores de la granja de Girón, (ver anexo G), el tipo de ayuda que mas prestan a la familia son la económica (23%), asistencia en caso de enfermedad (23%) y regalos (23%), seguidas de los consejos personales (15%) y el tipo de ayuda que mas reciben de la familia son el alojamiento temporal (32%), seguido de ayuda económica (17%), asistencia en caso de enfermedad (17%), consejos personales (17%) y regalos (17%).

Tabla 19. Tipos de ayuda que presta y recibe el trabajador de los amigos.

PROMEDIO

Ayuda	Presta	Recibe
Alojamiento Temporal	10%	19%
Ayuda Económica	15%	16%
Asist. Caso de Enfermedad	18%	20%
Cuidado de Hijos	19%	11%
Consejos Personales	23%	22%
Regalos	14%	11%
No presta ni recibe Ayuda	1%	1%

Los trabajadores brindan más ayuda a los amigos a través de consejos personales, otros son el cuidado de los hijos cuando una situación lo amerita al igual que asistencia en caso de enfermedad. Por otro lado, ellos reciben de los amigos consejos personales y asistencia en caso de enfermedad, esto se debe a que no cuentan con el apoyo necesario de la familia, por eso buscan el de sus compañeros de trabajo y amigos que se convierten en un soporte para afrontar situaciones difíciles. Lejos de la familia, el trabajador busca ayuda en sus compañeros de labores, les piden consejos que les ayudan a tomar la mejor decisión en un momento difícil además, esperan afecto y atención de ellos ya que se sienten solos porque no es fácil alejarse de la familia y adaptarse a un medio que es desconocido para muchos, asimismo, parte de ellos no están acostumbrados a la vida de campo. Parte de esta búsqueda de afecto, atención y enseñanza la encuentran en las persona que tienen más experiencia es decir, los de más edad, tanto en el plano laboral como en el personal, ellos saben que les brindan consejos basados en la vivencia propia y la enseñanza que trae los años.

El tipo de ayuda que más presta el trabajador a los amigos es la de dar consejos personales (23%), seguida de cuidado de los hijos (19%), asistencia en caso de enfermedad (18%). El 1% de los trabajadores consideran que no prestan ningún tipo de ayuda los amigos; de igual manera, los tipos de ayuda que mas reciben los trabajadores de los amigos son los consejos personales (22%), seguidos de la asistencia en caso de enfermedad (20%), alojamiento temporal (19%) y ayuda económica (16%), así mismo el 1% de la población considera que no recibe ningún tipo de ayuda de los amigos.

Para los trabajadores de la granja de La Corcova, (Ver anexo F), el tipo de ayuda que mas prestan a los amigos son las de el cuidado de los hijos (20%), seguida de asistencia en caso de enfermedad (19%) y ayuda económica (18%) y el tipo de ayuda que mas reciben de los amigos es la asistencia en caso de enfermedad (21%), seguida del alojamiento temporal (19%), ayuda económica (17%), consejos personales (17%) y cuidado de los hijos (16%).

Para los trabajadores de la granja de Curiti, (ver anexo G), el tipo de ayuda que mas prestan a los amigos son los consejos personales (31%), seguidos de asistencia en caso de enfermedad (19%) y regalos (19%). El 4% de ellos no prestan ningún tipo de ayuda a los amigos y el tipo de ayuda que mas reciben de los amigos son los consejos personales (29%), seguidos del alojamiento temporal (21%), asistencia en caso de enfermedad (19%) y regalos (19%). El 4% de ellos no recibe ningún tipo de ayuda de los amigos.

Para los trabajadores de la granja de Girón, (ver anexo H), los tipos de ayuda que mas prestan a los amigos son los consejos personales (29%) y regalos (29%), seguidos de ayuda económica (14%), asistencia en caso de enfermedad (14%) y cuidado de los hijos (14%) y los tipos de ayuda que mas reciben de los amigos son el alojamiento temporal (25%), ayuda económica (25%), consejos personales (25%) y regalos (25%).

Tabla 20. Numero de personas que conforman la unidad familiar del trabajador.

No. De Personas	Promedio
Una Persona	31%
Dos Personas	10%
Tres Personas	21%
Cuatro Personas	14%
Cinco Personas	17%
Seis Personas	7%

Se observa que la unidad familiar de los trabajadores es para el 31% de ellos de una persona, esto se debe a que en esta proporción se encuentran los trabajadores que viven solos en los cuartos de solteros y no consideran a sus compañeros como parte de su grupo familiar. Los que reportan tres personas son los que viven con su pareja y al menos un hijo, otros con más de dos hijos.

La unidad familiar de la mayoría de los trabajadores esta conformada por una persona (31%) y para otros (21%) esta es de tres. Sin embargo los datos que reportan cada una de las granjas indica que: a) En la granja de La Corcova, el 31% de la población tiene una unidad familiar conformada por cuatro personas, 23% por una persona, 15% por dos personas; b) En la granja de Curiti, el 28% de la población tiene una unidad familiar conformada por seis personas y el 24% por cinco personas; c) En la granja de Girón, el 67% de la población tiene una unidad familiar de cinco personas y el 33% por una sola persona. Lo anterior indica que en la granja de Curiti y Girón se concentra una unidad familiar conformada por cinco o más personas.

Tabla 21. Personas que viven con el trabajador.

Persona	Promedio
Madre	6%
Padre	2%
Esposa	35%
Hijos	26%
Hermanos	4%
Sujetos No Familiares	21%
Hermanos Casados Y Familia	2%
Nietos	4%

El 35% de los trabajadores de las granjas acostumbran vivir con su pareja (esposa (o)), hijos (26%) o con sujetos no familiares (21%). Este ordenamiento es similar al encontrado en la granja de La Corcova y Curiti, (Ver anexo E y F). Sin embargo, en la granja de Girón, los trabajadores en un 32% viven con la madre y en proporciones ¡guales (17%) viven con la esposa, hermanos, sujetos no familiares y/o hermanos casados y familia, (ver anexo G).

Tabla 22. Sitios con los que cuenta el trabajador donde vive.

Sitios	Promedio
Mercado 0 Supermercado	15%
Iglesia	5%
Clínica 0 Centro Medico	3%
Alguna Instalación. Deportiva	15%
Centro De Servicios Sociales	2%
Jardines Infantiles	3%
Escuela Publica	14%
Cafetería/ Bar 0 Casino	12%
Zona Verde/ Parque	15%
Farmacia/ Droguería.	8%
Comisaria Policía/ cuartel	5%
Banco/ Caja De Ahorros	1%
Kiosco/ Venta De Periódico	1%
Centro Cultural	1%

En todas las granjas se encuentra una zona verde, una instalación deportiva (cancha de microfutbol) que les permite disfrutar de un partido de fútbol después su jornada laboral. La única que cuenta con escuela privada es la granja de La Corcova, esta es para los hijos de los trabajadores. El bar, casino o cafetería es una instalación que tiene cada granja, allí se reúnen los trabajadores y comparten sus alimentos, sus tres comidas diarias, en este sitio se reúnen más los solteros. El mercado/ supermercado, es un sitio con el que cuentan los trabajadores, en él encuentran alimentos básicos no perecederos y productos de aseo personal. Los trabajadores viven en una zona rural por eso los sitios con los que menos cuentan son banco/ caja de ahorro, Kiosco/ venta de periódico y centro cultural, igualmente ocurre con un centro médico cercano. Esto hace que cuando necesitan de ellos, tienen que

trasladarse al pueblo o ciudad más cercano, generándoles un gasto extra que en ocasiones no están dispuestos a solventar.

Los trabajadores de las granjas, consideran que los sitios con los que más disponen donde viven son Mercado/ Supermercado (15%), Alguna Instalación Deportiva (15%), Zona Verde (15%), Escuela Pública (14%), Cafetería/ Bar o Casino (12%). Con lo que menos disponen son sitios tales como Banco/ Caja de Ahorros (1%), Centro de Servicios Sociales (1%), Jardines Infantiles (1%), Kiosco/ Venta de Periódico (1%), Centro Cultural (1%).

Los trabajadores de la granja de La Corcova (ver anexo E) disponen con Mercado o Supermercado (16%), Alguna Instalación Deportiva (16%) y Zona Verde/ Parque (16%). Además consideran que los sitios con los que menos disponen son Clínica/ Centro médico (4%), Jardines Infantiles (2%), Centro de Servicios Sociales (1%), Farmacia/ Droguería (6%) y Comisaría Policía/ Cuartel (4%). Consideran que no cuentan con sitios como Banco/ Caja de Ahorros, Kiosco/ Venta de Periódico, Centro Cultural.

Los trabajadores de la granja de Cuntí (ver anexo F) tienen más cerca de su domicilio sitios tales como Mercado/ Supermercado (16%), seguido de Alguna Instalación deportiva (15%), Zona Verde/ Parque (14%), Cafetería/bar o Casino (13%), Escuela Pública (12%). Consideran que los sitios que menos tienen cerca son Clínica/ Centro Médico (4%), Iglesia (2%), Centro de Servicios Sociales (1%), Banco/ Caja de Ahorros (1%), Kiosco/ Venta de Periódico (1%), Centro Cultural (1%).

Los trabajadores de la granja de Girón (ver anexo G) consideran que los sitios con los cuales cuentan más son Zonas Verdes/ Parque (22%), Escuela Pública (22%), con lo que menos cuentan son sitios tales como Mercado/ Supermercado (7%), Iglesia (7%), Centro de Servicios Sociales (7%), Jardines Infantiles (7%), Farmacia/ Droguería (7%), Comisaría Policía/ Cuartel (7%). Consideran que los sitios con los cuales no cuenta son Clínica/ Centro Médico, Cafetería/ Bar o Casino, Banco/ Caja de Ahorros, Kiosco/ Venta de Periódico, Centro Cultural.

El 90% de la población que reporta tener la casa en arriendo se distribuye de la siguiente manera: granja de La Corcova,100%; granja de Curiti, 92%; granja de

Girón, 33%. Solamente un 67% de la población evaluada en Girón y un 8% en Curiti reportan tener casa propia. Con respecto a lo anterior se mostraran los resultados relacionados con el nivel de satisfacción con respecto a la vivienda.

Tabla 23. Nivel de Satisfacción de los trabajadores de las granjas de la empresa avícola, con respecto a la vivienda.

	A S P E C T 0		
Valoración	Ubicación	Barrio	Precio del Alquiler
Nada Satisfecho			
Poco Satisfecho	3%		3%
Indiferente	7%		
Satisfecho	66%	69%	52%
Muy Satisfecho	24%	31%	41%

Los trabajadores de las granjas de la empresa avícola, se sienten satisfechos con la ubicación, el barrio y el precio del alquiler de la vivienda. Solo el 7% de la población reporta que la ubicación es indiferente y el 3% dice sentirse poco satisfecho con la ubicación y el precio del alquiler. Esto permite concluir que los trabajadores se sienten a gusto con la granja donde viven, además la empresa les facilita el pago de alquiler de vivienda, que es poco ($3.000)

El 69% de los trabajadores de la granja de La Corcova, (Ver anexo E), se encuentra satisfechos con la ubicación de su vivienda, la mayoría de ellos viven dentro de la granja, al lado de los galpones, otros viven en el pueblo de La Corcova. De igual forma el 54% se encuentra satisfecho con el barrio y el 62% con el precio que pagan por su estancia en la vivienda.

Los trabajadores de la granja de Curiti, (Ver anexo F), viven en su mayoría dentro de la granja, algunos en el cuarto de solteros y otros en el caserío que queda a la entrada de la granja y otros en casas ubicadas en las veredas y pueblos cercanos a la granja, el 61% se sienten satisfechos con la ubicación de su vivienda, el 77% con

Discusión.

Esta investigación busca contribuir al mejoramiento e implementación de programas de Bienestar Social de la Calidad de Vida del personal operativo de una empresa avícola. Para llevar a cabo esta, se construyo un instrumento que permitiera medir la Calidad de Vida desde varios aspectos como lo socio- demográfico, retribución económica, laboral, familiar, social y salud. Al instrumento se le hizo un análisis estadístico para hallar la validez y confiabilidad de sus ítems de los cuales se tomaron los que estaban dentro de los rangos establecidos para elaborar un análisis de resultados. Cabe mencionar que este instrumento se encuentra en proceso de estandarización por ello se esta realizando actualmente un nuevo análisis estadístico por parte de otras personas que lo utilizan para medir la calidad de vida en otras poblaciones.

Para la realización del trabajo de campo, es decir, la recolección de la información en la población objeto de estudio se utilizaron elementos didácticos (15 laminas) para que el personal comprendiera mejor el estudio que se estaba realizando. Lo anterior se hizo porque los trabajadores de las granjas alcanzan un nivel de escolaridad de básica primaria. Además cuentan con similares características demográficas como estrato socioeconómico bajo, sexo masculino y con edades que oscilan entre los 20 y 30 años, además ellos proceden de la región de los Santanderes y han conformado su propia familia siendo en su mayoría casados.

En cuanto a ingresos y egresos, los trabajadores de las tres granjas gastan lo mismo que reciben, entre $253.000 y $506.000 pesos. Parte de sus ingresos se gastan en alimentación que ocupa el primer nivel de gastos, seguido de obligaciones financieras (deudas). Debido a sus bajos ingresos, los trabajadores se preocupan más por solventar sus necesidades básicas y las de sus familiares, y no incurren en gastos como son el vestuario, recreación. Con respecto al vestuario, ellos compran ropa una vez al año, y estas prendas son para sus esposas e hijos; igualmente, en cuanto a la recreación, ellos dedican poco tiempo a esta por que consideran que es un que no pueden acarrear con la familia, parte de esta restricción se debe al poco tiempo libre

que tienen para compartir con ellos y con los amigos. Del mismo modo, es importante destacar que en lo que menos gastan los trabajadores es en arriendo y servicios públicos, esto se debe a que a ellos viven en las granjas y a que la empresa les descuenta por nómina $3.000 por estos conceptos, facilitándoles su estancia en las granjas y contribuyendo con la economía familiar de los trabajadores.

Las áreas que se tomaron para medir la Calidad De Vida del personal operativo de las granjas tuvieron una valoración diferente según la granja, es así como se encontró que el área que más contribuye con el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de las granjas es la social y la laboral; y las áreas donde se encuentra que hay más aspectos por mejorar es la familiar y la salud. Lo anterior permite afirmar que los diferentes contextos en los cuales se desarrolla el individuo influyen y están influenciado por los otros, logrando una percepción diferente de cada uno de ellos, del entorno en general y por ende de la calidad de vida.

En el área laboral se destaca que la mayoría de los trabajadores poseen una percepción satisfactoria respecto a la valoración que los vecinos hacen de su trabajo, de igual manera sucede con la oportunidad de ascenso que les brinda la empresa, sin embargo el 34% de ellos considera que esta es insatisfactoria y la capacitación que ofrece la empresa a la familia, es considerada por los trabajadores de forma satisfactoria, aunque en la granja de La Corcova, esta percepción tiende a ser insatisfactoria.

Los resultados obtenidos en esta área se correlacionan de alguna forma con la afirmación de Mirvis y Lawler (1984) sobre Calidad de Vida Laboral, quienes consideran que existen dos aspectos importantes: a) las características del trabajo y el ambiente de trabajo que afectan la vida laboral de los empleados; además consideran importante los criterios de seguridad y bienestar. En este aparte es importante destacar que durante las entrevistas y visitas a las granjas se encontró que el uso que hacen los trabajadores de los equipos de seguridad para protegerse es regular aunque la empresa les brinde los que son necesarios para su protección, sin embargo algunos de los trabajadores consideran que estos no son los mejores; b) la calidad de vida laboral es un ambiente donde existe vinculación de los empleados,

los entrena y los desarrolla, los promueve y les proporciona experiencias de trabajo enriquecedoras, les provee empleo estable, adecuados ingresos y beneficios, trato justo y un lugar de trabajo seguro. Al respecto convienen decir que los trabajadores, como se menciono anteriormente, consideran que la oportunidad de ascenso es regular, sin embargo ellos sienten que su empleo es estable y que los ingresos que reciben de la empresa les permite satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia.

En el área familiar se encontró lo siguiente:

1. La mayoría de los trabajadores tienen una relación de pareja estable con la cual se siente conformes y felices, ellos tienen en promedio dos (2) o tres (3) hijos y otros aún no alcanzan el rol de padres, lo anterior se observa principalmente en las granjas de Curiti y Girón. Al respecto, podemos decir que en relación con la encuesta del DAÑE, se encontró que la mayoría de los hogares la conforman seis o más personas, en promedio cuatro.
2. Los trabajadores de las granjas consideran que la familia es significativa en su calidad de vida lo cual se refleja en el continuo interés de mejorar sus relaciones familiares y afectivas, y en la solicitud que realizan a la empresa para que dicte charlas sobre estos temas.
3. Para los trabajadores de la granja de La Corcova la unidad familiar se conforma de tres a cinco personas, siendo estas hijos y esposa, mientras que para los trabajadores de Curiti la conformación familiar es de cinco o seis personas donde se incluyen sujetos no familiares los cuales corresponden a compañeros de trabajo con quienes se comparte el cuarto o dormitorio.
4. La estructura familiar de los trabajadores de la granja de Girón esta dada principalmente por cinco personas siendo estas la madre, esposa, hermanos con familia y sujetos no familiares.

De acuerdo con los resultados acerca de los centros de planificación familiar, los trabajadores llegan a conocerlos satisfactoriamente, lo cual hace que ellos de alguna forma controlen la natalidad a través de la utilización de métodos tales como

sala comedor, su piso es de cemento, sus paredes son de ladrillo y algunos están pintadas, cuentan con todos los servicios públicos (agua, luz, alcantarillado, gas propano), excepto el servicio telefónico; b) Cocinan con gas propano, los cilindros deben comprarlos, por ello la mayoría de señoras prefieren la leña para preparar los alimentos y contribuir con el ahorro familiar. Algunos de los trabajadores de la granja viven en el pueblo de la corcova y otros viven en el casino, que esta dividido en pequeños cuartos, allí duermen los trabajadores solteros y poseen todos los servicios.

Aproximadamente 20 de las familias de los trabajadores de la granja de Curiti viven en casas que se encuentran ubicadas en un pequeño caserío que esta a la entrada de la granja, son casas que tienen todos los servicios públicos, excepto el servicio telefónico. Ellas se encuentran divididas en sala- comedor, dos habitaciones, patio de ropa, cocinan con gas propano pero la mayoría de las señoras prefieren la leña. Otro grupo de trabajadores viven en pequeñas casas ubicadas cerca de los galpones dentro de la granja, estas son similares a las casas que hacen parte del caserío; a veces escasea el agua debido a que en ocasiones varios de los tanques sufren averías, la empresa cuida que esto no suceda ya que para ellos es esencial este servicio, cuando falta, hacen traer un carro tanque que los provea de este liquido.

La mayoría de los trabajadores de la granja de Girón viven en ella, sus casas son las bodegas que quedan al lado de los galpones, este espacio no se encuentra dividido, por lo cual no se cuenta con la privacidad que llega a dar la separación de espacios.

Los trabajadores de la Corcova, viven a 30 - 45 minutos de la ciudad de Bucaramanga y a 5 minutos de la Corcova y los de Girón viven a 15 minutos del pueblo, lo que les permite trasladarse con mayor comodidad a estos sitios para realizar sus diligencias personales cuando lo requieran. Por el contrario a los trabajadores de la granja de Curiti se les dificulta trasladarse al pueblo de Curiti o San Gil, por ello cada día de mercado, un carro de la empresa los transporta al pueblo para que puedan comprar lo necesario para la semana.

Por otro lado, como la mayoría de los trabajadores viven en las granjas, ellos ocupan casas alquiladas, un 90%, y otros viven fuera de la granja, entre ellos solo el 10% logra tener una casa propia. En relación a esto, la encuesta del DAÑE encontró que la mayoría de las personas poseen casa propia.

Al contrastar todo lo anterior con los resultados encontrados por la investigación realizada por el DAÑE, respecto a la vivienda, la mayoría de la población encuestada vive en casa que tienen bloque, ladrillo, prefabricado o madera pulida, como material de las paredes, cuentan además con techo de barro, plancha o placa de cemento y otros con teja de zinc sin cielo raso. Con respecto a los servicios públicos, los trabajadores de las granjas cuentan con todos los servicios públicos mientras que algunas de las personas evaluadas por el DAÑE no cuentan con el servicio de energía, acueducto, alcantarillado ni recolección de basuras.

De todo lo mencionado se puede afirmar que los trabajadores de las granjas se sienten satisfechos de trabajar allí, consideran que la empresa cubre sus expectativas y logran satisfacer sus necesidades y las de sus familiares. Lo anterior es importante ya que la familia juega un papel primordial en la Calidad de Vida de ellos, por eso se esfuerzan por realizar su trabajo cada día mejor con el fin de obtener mayor estabilidad y así brindarles a sus hijos un futuro mejor.

Esta investigación permitió descubrir un modo de vida que para muchas personas es desconocida, llevar a cabo esta labor implica dedicación, ayudando de esta forma a mejorar el rendimiento y logro de objetivos organizacionales, por ello la empresa, a través de sus directivos, jefes de departamentos y administradores de las granjas, se esfuerza en mejorar el nivel de vida de los trabajadores, es así como permitió que se realizara esta investigación con lo cual se logro el objetivo como era el de describir la Calidad de Vida de este personal, pero más' que hacer una descripción se pudo visualizar una serie de diferencias que existe entre las granjas y que en últimas permite mejorar y dar un direccionamiento a los programas de Bienestar Social de la empresa.

Sugerencias

En relación con la seguridad y bienestar en el trabajo, las condiciones laborales deben minimizar el riesgo de alguna enfermedad o accidente ocasionado por este, por ello es importante implementar programas de salud ocupacional en los cuales se haga énfasis en el uso de equipos de seguridad y el buen estado de las herramientas de trabajo que brinda la empresa. Además se debe continuar capacitando al trabajador con el fin de mejorar su aspecto académico, familiar, laboral y salud, que permite elevar su nivel de vida.

Se sugiere afianzar el mejoramiento de la calidad de vida a nivel laboral y salud, áreas en las que se encuentran mayores deficiencias, esto se puede lograr si se mantiene continuo contacto con el asesor de la entidad promotora de salud y si se hace seguimiento a la eficacia de los servicios médicos que reciben los trabajadores.

En la granja de Girón es importante mejorar el estado actual de las viviendas acondicionándolas para que se conviertan en un verdadero hogar que cuenta con la privacidad necesaria para vivir en familia. Igualmente, es importante que se les brinde la oportunidad de tener acceso a los cursos que dictan en convenio con la caja de compensación adscrita a la empresa, con el fin de mejorar su nivel de escolaridad.

Es importante que la empresa brinde inducción al personal que entra a la empresa, encaminada en dar a conocer el macroproceso de la empresa así como en lograr que el trabajador se adapte adecuadamente al sitio de trabajo, vivienda y al nuevo estilo de vida contribuyendo a su estabilidad tanto laboral como emocional. Esto reflejará sentido de pertenencia y logro de objetivos personales y organizacionales.

Referencias

Aguado,. R. (1998), Calidad de vida en el trabajo. [En red] Disponible en: http//spin.com.mx/@ rjaguado/vidat.html.

Alguacil, J (1997) La calidad de vida y el tercer sector: nuevas dimensiones de la complejidad. [En red] Disponible en: http://habitat.ag.upm.es/boletin/n3/alialq.html.

ANDI. (1987). Balance social. (2ª ed.). Medellín. Litobrasil Ltda.

Arcos, M. (1998). El deporte y sus cualidades. [En red] Disponible en: http://www.vallesnet.org/ tatuanet/04.html.

Ardila, R. (1995). Psicología y Calidad de vida. Revista Innovación y Ciencia, 4, 40-45.

Belcher, D. (1981). Biblioteca Deusto de dirección y organización. Sistema de retribución y administración de salarios. 20- 21.

Botero (1988) (Como se cita en Toro, F. 1991) Calidad de vida en el trabajo. Concepto, alcances e implicaciones. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 10. (1) 33- 39.

Chiavenato, I (1998). Administración de Recursos Humanos. C2ª ed.) Santa Fe de Bogotá D.C. MC Graw- Hill.

Davis, k & Newtrom, 1 (1996). Comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional. (8ª ed.) México. Me. Graw. Hill.

Déla Coleta, J. Modelos de Investigación de la calidad de vida en el trabajo. Centro Universitario del Triángulo - UNIT-. Brasil.

Fernández Ríos (1989). (Como se cita en Toro, F. 1991), Calidad de vida en el trabajo. Concepto, alcances e implicaciones. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 1Q. (1) 33- 39.

Calidad de vida Laboral. [En red] Disponible en: http://excelencia.uat.mx/trabajos/calidad/laboral/htm.

Méndez, M & Rodríguez, E. (1998). Estudio sobre necesidades humanas y calidad de vida en una empresa petrolera. Revista Interamericana de Psicología Ocupacíonal. 17. (1) 19- 33

Mirvis & Lawler (1984). (como se cita en Toro, F. 1991), Calidad de vida en el trabajo. Concepto, alcances e implicaciones. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 10. (1) 33- 39.

Morales, N. (1998). La calidad de vida en las organizaciones. Internet.

Max Neef, (1997). Desarrollo a Escala Humana. Una opción para el futuro. Medellín. Proyecto 20 editores.

Pasco, L. (1998). Trabajo y Amistad. Calidad de Vida Organizacional. [En red] Disponible en: http://www.geocities.com/Athens/3874/colabora/tetla-ni.htm

Reimel, S. (1991). La calidad de vida del profesorado de la Universidad Simón Bolívar: Resultados de una prueba piloto. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 25- 45.

Reimel, S. (1992). Estudios de Calidad de Vida: Características y Objetivos. Argos- Revista de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Simón Bolívar. 16. 181- 189.

Reimel, S (1998) ¿Para qué se estudia la calidad de vida laboral? Revista Interamericana de Psicología Ocupacional 17. (1) 34- 53

Reimel, S & Jiménez, Y (1997). Calidad de vida percibida en una comunidad cooperativa venezolana. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 29. (2) 303- 309.

Reimel, S & Muñoz, C. (1990). Un modelo conceptual para la medición de la dimensión psicosocial en la evaluación de la calidad de vida. Comportamiento. 2. (1) 51- 59.

Robbins, S. (1996). Comportamiento organizacional. Teoría y práctica. (7ª ed.) México. Prentice Hall.

Rueda, S (1997), Habitabilidad y calidad de vida. Internet.

Salas, E & Glickman, A (1991). Dando los primeros pasos: un marco conceptual par la comprensión de la calidad de vida laboral en Latinoamericana. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 10. (1) 9- 16.

Toro, F (1991), Calidad de vida en el trabajo. Concepto, alcances e implicaciones. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 10. (1) 33- 39.

Toro, F. (1991). Desarrollo y Productividad. (5ª ed.) Medellín. Cincel.

Anexo A

Resultados de la Confiabilidad y Validez de la Prueba Piloto.

Inicialmente, para la elaboración del cuestionario se tomaron indicadores de las diferentes áreas, siete (7), que forman la Calidad de Vida Laboral, quedando distribuidos los 64 ítems de la prueba piloto de la siguiente manera:

Calidad de Vida General = 2; área de retribución = 2; área laboral = 26; área de familia = 15; área de salud = 10; área social = 6 y área de vivienda = 3.

El cuestionario se aplicó para la realización de la prueba piloto a 10 personas, donde después de aplicada a la muestra seleccionada se determinó lo siguiente:

1. Hacer ajustes en las preguntas de la 1 a 38 y de la 44 a la 56 ya que se encontraron dificultades en las respuestas con respecto a la escala de medición sugerida.
2. Se decidió utilizar figuras de caras para ¡lustrar mejor la escogencia de las respuestas a las preguntas, que muestren estados de conformidad como son: muy mala, mala, regular, buena, muy buena; esto con el fin de facilitar la contestación de las preguntas (ver anexo B). Es importante aclarar que estas respuestas median satisfacción por ello al realizar el análisis de los resultados se habla de Muy insatisfecho (muy malo(a)), Insatisfecho (malo (a)), Regularmente satisfecho (regular), Satisfecho (bueno)a)), Muy satisfecho (muy Bueno (a)).

En la sección de datos generales, cuando se pide ordenar el gasto de los ingresos de mayor a menor, utilizando una escala de 1 a 10, se decidió utilizar 10 laminas donde se visualizaron aspectos en los cuales se gasta más. (Ver anexo C).

Los cambios fueron los siguientes: en el área laboral se modificaron 16 ítems en total, estos fueron 3, 4, 5, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 17, 19, 20, 21, 23, 25, 26; además se adicionaron las siguientes preguntas:

1. Item 22: El conocimiento en general que Ud. posee de la empresa es
2. Item 7: La satisfacción que le genera su trabajo es
3. Item 8: El salario que la empresa ofrece es

4. Item 14: El tipo de trabajo que desempeña es
5. Item 24: El horario de su trabajo es.

En el área familiar la totalidad de los ítems fueron considerados validos de tal manera que ninguno de estos fue modificado o eliminado. En el área de salud se eliminaron los ítems 44, 45, 46 y 47. Se modificaron cinco ítems en forma parcial siendo estos: 49, 50, 51, 52 y 53.

Se adicionaron al instrumento ya validado, los siguientes ítems:

1. Item 46: Su estado de salud le permite desempeñar su trabajo en forma
2. Item 49: La calidad de los servicios de salud que recibe es:.

En el área social se modificaron los ítems, 54, 57 y 58; se eliminó en ítem 55 y se adicionó el siguiente ítem:

1. Item 51: La calidad de los servicios públicos que posee su casa es:

Por otro lado el ítem 59: Es usted miembro de alguna de las siguientes asociaciones, que no se ubican dentro del rango del 25% a 75%, se modifico en el ítem 53 de la siguiente manera: A que tipo de asociaciones, pertenece usted.

En el área de vivienda se modifico los ítems 62, 63 y 64 ya que no se ubicaban dentro del rango de 25% a 75%. (ver tabla siguiente). Igualmente se decidió modificar el formato de presentación del instrumento (ver anexo E)

En la segunda aplicación del instrumento se realizó nuevamente análisis estadístico de validez y confiabilidad presentando otros resultados (ver anexo de tabla)

DATOS GENERALES

FACTOR	5	4	3	2	1	X	S	Z
familia	31	9	6	1	2	4.35	1.04	-6.47
amigos	3	16	14	8	8	2.96	1.18	0.17
estudios	20	17	9	1	2	4.06	1.02	-5.21
trabajo	32	14	1	0	2	4.51	0.88	-8.55
salud	27	10	3	2	7	3.98	1.44	-3.41
dispon. Econo	19	21	5	3	1	4.10	0.95	-5.78
otras circuns	0	11	14	11	13	2.47	1.11	2.39
vivienda	21	18	5	3	2	4.08	1.07	-5.07
ent. Donde viv	16	18	5	2	8	3.65	1.39	-2.34

CALIDAD DE VIDA GENERAL

pregunta	5	4	3	2	1	0	X	S	Z
1	7	35	6	1	0	0	3.98	0.59	-15.08
2	6	33	8	1	0	1	3.84	0.82	-9.82

RETRIBUCION

pregunta	5	4	3	2	1	0	X	S	Z
3	4	28	13	4	0	0	3.65	0.74	-9.30
4	2	25	21	1	0	0	3.57	0.61	-10.61

AREA LABORAL

pregunta	5	4	3	2	1	0	X	S	Z
5	10	27	12	0	0	0	3.96	0.67	-13.09
6	24	22	1	1	0	1	4.35	0.89	-12.41
7	13	31	4	1	0	0	4.14	0.64	-15.43
8	11	33	5	0	0	0	4.12	0.56	-17.44
9	15	30	3	0	0	1	4.16	0.82	-12.22
10	14	27	6	1	0	0	4.13	0.70	-14.01
11	14	30	3	1	1	0	4.12	0.77	-12.60
12	18	30	3	0	0	0	4.29	0.57	-18.88
13	5	28	12	2	1	1	3.63	0.94	-7.22
14	9	27	18	0	2	1	3.67	0.98	-7.15
15	9	21	13	2	1	3	3.53	1.25	-4.96
16	15	31	1	0	2	0	4.16	0.82	-12.22

17	9	34	4	1	1	0	4.00	0.73	-12.36
18	31	15	3	0	0	0	4.57	0.61	-20.51
19	20	20	6	1	2	0	4.12	0.98	-9.91
20	12	24	10	2	1	0	3.90	0.89	-9.46
21	9	27	7	4	1	1	3.73	1.05	-7.09
22	4	13	24	4	3	1	3.16	1.04	-3.84
23	12	30	6	1	0	0	4.08	0.67	-14.27
24	14	25	10	0	0	0	4.08	0.70	-13.65
25	13	28	7	1	0	0	4.08	0.70	-13.65
26	12	22	13	0	1	1	3.84	1.00	-8.05
27	4	23	11	4	0	7	3.12	1.47	-2.55
28	13	32	4	0	0	0	4.18	0.56	-18.05
29	13	29	2	0	0	5	3.82	1.38	-5.72
30	19	15	8	2	2	3	3.78	1.42	-5.40

AREA FAMILIAR

pregunta	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**	**0**	**X**	**S**	**Z**
31	16	16	7	2	0	8	3.45	1.72	-3.32
32	20	13	6	1	0	9	3.51	1.82	-3.33
33	18	15	7	0	0	9	3.49	1.79	-3.33
34	15	14	7	3	1	9	3.24	1.80	-2.48
35	11	11	9	4	2	12	2.78	1.88	-0.88
36	4	11	9	3	7	15	2.12	1.78	1.27
37	5	20	3	5	7	9	2.67	1.74	-0.60
38	3	19	8	3	2	14	2.51	1.79	-0.03
39	9	15	13	6	3	3	3.24	1.38	-3.24
40	11	11	12	4	3	8	2.98	1.71	-1.68

PREGUNTA 41.

ACTIVIDAD	SOLO	%	ESPOSO	%	OTRA PERS	%
CINE	2	4.082	23	46.94	11	22.45
BAR	13	26.53	15	30.61	14	28.57
REUNIONES	9	18.37	25	51.02	15	30.61
VISIT FAMIL	14	28.57	30	61.22	4	8.163
ASITIR MISA	15	30.61	28	57.14	9	18.37
ROPA	15	30.61	23	46.94	7	14.29
T.V	14	28.57	32	65.31	9	18.37
ESTUDIO	24	48.98	9	18.37	9	18.37
OTROS	0	0	2	4.082	0	

PREGUNTA 42.

	FAMILIA				AMIGOS			
AYUDA	PRESTA	%	RECIBE	%	PRESTA	%	RECIBÍ	%
49								
ALOJAMIEN	17	34.694	31	63.265	13	26.53	10	20.408
AYUDA ECO	25	51.02	19	38.776	13	26.53	8	16.327
CASO ENF	30	61.224	25	51.02	21	42.86	9	18.367
CUIDA HIJOS	19	38.776	26	53.061	14	28.57	14	28.571
COSEJOS	26	53.061	35	71.429	25	51.02	25	51.02
REGALOS	23	46.939	32	65.306	20	40.82	23	46.939
NOP NI REC	0	0	0		1		0	

PREGUNTA 44.

		%
PADRE	12	24.49
HERMANOS	17	34.69
OTORS NF	8	16.33
HIJO CAS	3	6.122
NIETOS	1	2.041
MADRE	18	36.73
OTRO FAM	17	34.69
ESPOSO	27	55.1
HIJO SOL	27	55.1
HNO CASA	8	16.33

PREGUNTA 45.

METODOS	CONOCE	%	USA	%
PILDORA	33	67.35	7	14.29
PRESER	38	77.55	11	22.45
COITO INT	19	38.78	1	2.041
DIU	23	46.94	7	14.29
DIAFRAGMA	15	30.61	o"	0
OTROS ME	12	24.49	7	14.29
NINGUNO	2	4.082	10	20.41

AREA SALUD

pregunta	5	4	3	2	1	0	X	s	z
46	16	25	8	0	0	0	4.16	0.68	-14.66
47	13	19	14	2	0	1	3.82	1.00	-7.87
48	9	23	12	2	2	1	3.65	1.08	-6.41
49	18	26	3	2	0	0	4.22	0.74	-14.06
50	6	33	9	0	1	0	3.88	0.69	-12.00
51	3	11	20	10	4	1	2.92	1.08	-2.31
52	4	14	18	7	4	2	3.02	1.20	-2.59
53	1	14	18	9	0	7	2.71	1.32	-0.97
54	2	16	11	9	1	10	2.57	1.55	-0.28
55	5	30	7	4	1	2	3.57	1.11	-5.81

AREA SOCIAL

pregunta	5	4	3	2	1	0	X	S	Z
56	4	28	13	1	1	2	3.55	1.03	-6.11
57	5	29	12	0	0	3	3.61	1.08	-6.15
58	12	21	6	0	1	9	3.33	1.74	-2.85

PREGUNTA 59.

ASOCIACIO	SI	%	NO	%
SINDICAL	1	2.041	34	69.39
DEPORTIVA	12	24.49	26	53.06
CULTURAL	6	12.24	30	61.22
DE OCIO	6	12.24	24	48.98
JUBILADOS	0	0	34	69.39
RELIGIOSA	20	40.82	19	38.78
VECINOS	12	24.49	24	48.98
ACADEMICA	11	22.45	24	48.98
ECOLOGISTA	0	0	23	46.94
NINGUNA	10	20.41	16	32.65
OTRA	0	0	3	6.122

PREGUNTA 60.

		%
INDIVIDUAL	10	20.41
ESCANDALC	3	6.122
SUCIA	2	4.082
DESAGRAD	1	2.041
AMABLE	37	75.51
LIMPIA	30	61.22
RESPETUO	31	63.27
SE PUED	34	69.39
HABLAR		

PREGUNTA 61.

		%
ESCUELA	30	61.22
CAFETERIA	27	55.1
ZONA VERD	34	69.39
FARMACIA	35	71.43
HOGAR J	7	14.29
BIBLIOTECA	7	14.29
CINE	2	4.082
CENTRO C	13	26.53
COMISARIA	24	48.98
MERCADO	35	71.43
BANCO	17	34.69
KIOSCO	23	46.94
INST DEP	36	73.47
DISCO	9	18.37
CENTRO S	14	28.57
IGLES	34	69.39
CLINICA	23	46.94

PREGUNTA 62.

VIVIENDA	15	26	4	3	0	4.10	0.80	-6.93
TAMAÑO	8	26	5	7	0	3.76	0.91	-4.17
SERV INSTA	13	39	1	5	0	4.03	0.76	-6.76
UBICACION	6	30	1	10	1	3.63	1.01	-3.09
BARRIO	7	28	2	9	2	3.60	1.08	-2.81
PRECIO	6	16	0	8	3	3.42	1.28	-1.66

PREGUNTA 63.

		%
PROPIA	21	42.86
ALQUIL	19	38.78
MULTIFAM	2	4.082
DE ALG FAM	7	14.29

PREGUNTA 64.

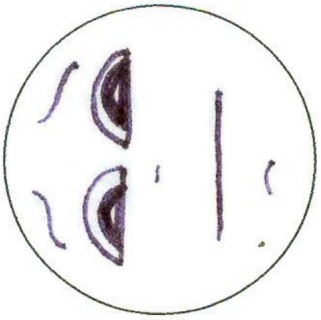
		%
LUZ	49	100
AGUA	47	95.92
GAS	37	75.51
SANIT	49	100
BAÑO	48	97.96
AIRE	3	6.122

Resultados de confiabilidad y validez de
Segunda aplicación del instrumento

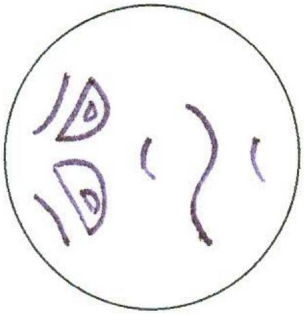
pregunta	5	4	3	2	1	0	X	S	Z
1	8	91	58	8	0	0	3.60	0.66	-10.02
2	6	74	79	4	0	0	3.50	0.61	-9.86
3	66	72	23	0	0	1	4.24	0.77	-13.60
4	42	98	20	3	0	2	4.05	0.80	-11.61
5	47	88	24	0	0	5	4.02	0.96	-9.50
6	98	62	1	0	0	2	4.55	0.71	-17.27
7	91	60	10	1	0	0	4.49	0.64	-18.62
8	13	75	68	9	0	0	3.56	0.72	-8.86
9	45	92	23	0	0	2	4.09	0.78	-12.19
10	59	89	13	0	1	0	4.27	0.66	-16.16
11	73	77	14	0	1	0	4.34	0.68	-16.16
12	42	94	23	2	2	0	4.06	0.75	-12.52
13	32	83	19	2	0	27	3.39	1.63	-3.29
14	58	101	3	1	0	1	4.30	0.64	-16.97
15	30	97	35	0	1	0	3.95	0.67	-12.95
16	71	75	17	0	0	1	4.30	0.74	-14.72
17	37	92	21	5	2	5	3.88	1.03	-7.98
18	48	92	21	3	0	0	4.13	0.69	-14.14
19	61	90	13	1	0	0	4.28	0.63	-16.98
20	67	90	8	0	0	0	4.36	0.57	-19.50
21	45	82	22	2	5	2	3.97	0.98	-9.02
22	50	93	20	0	2	0	4.15	0.72	-13.80
23	42	79	35	2	4	2	3.90	0.96	-8.72
24	35	106	20	2	1	0	4.05	0.66	-14.06
25	10	50	74	12	9	10	3.06	1.17	-2.87
26	16	56	43	23	10	18	2.95	1.44	-1.86
42	7	36	88	26	8	0	3.05	0.86	-3.83
43	6	47	81	10	0	13	3.06	1.12	-3.02
44	2	49	79	7	4	19	2.88	1.25	-1.83
45	2	45	70	6	5	30	2.64	1.44	-0.58
46	55	99	4	0	0	2	4.27	0.70	-15.06
47	36	110	15	1	0	2	4.07	0.73	-12.96
48	10	78	44	4	0	20	3.22	1.37	-3.13
49	16	63	63	13	7	2	3.38	1.00	-5.29
50	25	85	35	3	4	6	3.67	1.09	-6.46
51	49	98	15	1	1	0	4.18	0.66	-15.20
52	40	83	6	0	0	30	3.46	1.74	-3.31

Anexo B

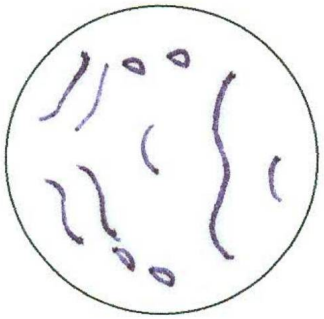
Caras de satisfacción.



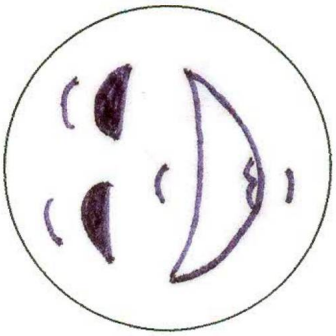
REGULAR



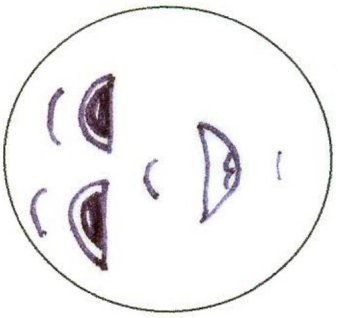
MALA



MUY MALA



MUY BUENA



BUENA

Anexo D

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA.

El cuestionario que tiene en sus manos es absolutamente anónimo y confidencial, le solicitamos su sinceridad a la hora de contestar, de esa forma se podrá obtener información valiosa para precisar las necesidades que tienen los empleados en la organización.

Agradecemos su colaboración para el desarrollo de esta encuesta.

DATOS GENERALES

Edad
Sexo: Hombre Mujer
Lugar de nacimiento
Estado civil: SolteroCasadoSeparadoViudoConviveOtros
Educación: No leeNo escribeLee escribe

primaria: NivelSecundaria: NivelTécnicosUniversitarios: semestres_ _

Nombre del Cargo

Marque con una X la casilla que corresponda a sus ingresos y gastos promedios:

PROMEDIOS	INGRESOS	GASTOS
Menor de $253.000		
Entre $253.000 y $506.000		
Entre $507.000 y $750.000		
Entre $751.000 y $1.000.000		
Entre$1.000.001 y $1.253.000		
Entre$1254.000 y $1.500.000		
Más de $1.500.000		

Las fuentes de sus ingresos se relaciona con:
Jornada normal de trabajo diaria en la empresa cuántas horas
Horas extras en la empresa, semanal ( ) quincenal ( ) mensual ( ) cuántas horas
Tiempos adicionales de trabajo fuera de la empresa cuántas horas
Negocios independientes
Ingresos familiaresCuánto otroscuál

PREGUNTA	No aplica al caso particular	Muy mala (o)	Mala (a)	Regular	Buena (o)	Muy Buena (o)
LABORAL						
1. De acuerdo con necesidades, su salario es:						
2. De acuerdo con sus necesidades, el salario que recibe de la empresa le permite vivir en forma:						
3.La estabilidad laboral en su empresa es:						
4. Sus compañeros en la empresa valoran su trabajo en forma:						
5. El nivel de estudios que posee puede aplicarse en su trabajo en forma:						
6. Su familia valora su trabajo en forma:						
7. La satisfacción que le genera su trabajo es:						
8. El salario que la empresa le ofrece es:						
9. Sus amigos valoran su trabajo en forma:						
10. El (los) reconocimiento(s) que le aporta su trabajo es.						
11. La(s) habilidad(es) que le permite desarrollar su trabajo es:						
12. El trabajo le permite desarrollar su creatividad en forma:						
13. Sus vecinos valoran su trabajo en forma:						
14. El tipo de tarea que desempeña es:						
15. La organización cubre sus expectativas en forma:						
16.El crecimiento personal y laboral que obtiene por la labor que realiza es:						
17. El uso que hace de los equipos de seguridad para protegerse es.						
18. La(s) herramienta(s) que le proporciona la empresa para la ejecución de su trabajo es:						
19. El trato que existe entre sus compañeros de trabajo es:						
20. El trato que usted tiene con sus compañeros de trabajo es:						
21. La preparación ofrecida por parte de la empresa para el desempeño de su cargo fue:						

PREGUNTA	No aplica al caso particular	Muy mala (o)	Mala (a)	Regular	Buena	Muy Buena (o)
22. El conocimiento en general que usted posee de la empresa es:						
23. La capacitación que la empresa ofrece al empleado es:						
24. El horario de su trabajo es:						
25. La oportunidad de ascenso en su lugar de trabajo es:						
26. La capacitación que la empresa ofrece a la familia es:						
t **FAMILIA**						
27. La relación de pareja que tiene en estos momentos es:						
28. El lazo afectivo que tiene con sus hijos es:						
29. La frecuencia con que comparte usted actividades con su pareja la valora:						
30. La familia contribuye al crecimiento personal de forma:						
31. La comunicación con su pareja es:						
32. Para su economía el tener otro hijo resulta:						
33. El conocimiento que tiene de los centros de planificación familiar es:						
34. El conocimiento que tiene sobre el servicio del centro de planificación familiar es:						
35. El conocimiento sobre el centro de planificación más próximo a su domicilio es:						
36. El servicio que ha recibido de los centros de planificación familiar es:						

37. De las siguientes actividades, indique aquellas que suele hacer solo/a y las que suele realizar acompañado/a con su pareja u otras personas:

SISTEMA DE BIBLIOTECAS UNAB

ACTIVIDAD	SOLO/A	ACOMPAÑADO POR LA PAREJA	ACOMPAÑADO POR OTRAS PERSONAS
Ir al cine			
Ir al bar			
Reuniones con los amigos			
Visitar a su familia			
Asistir a celebraciones religiosas			
Comprar ropa			
Ver la televisión			
Estudio			

38. Marque con una X, el tipo de ayuda presta y/o recibe usted de sus familiares y de sus amigos.

	FAMILIA		AMIGOS	
AYUDA	PRESTA	RECIBE	PRESTA	RECIBE
Alojamiento temporal				
Ayuda Económica				
Asistencia en caso de enfermedad				
Cuidado de los hijos				
Consejos personales				
Regalos				
No presta ni recibe ayuda				

39. Número de personas que componen la unidad familiar actualmente.

_____

40. Qué personas viven actualmente en su casa?. Señale todas las respuestas posibles.

PADRE		MADRE	
HERMANOS		OTROS FAMILIARES	
OTROS SUJETOS NO FAMILIARES		HERMANOS CASADOS Y FAMILIA	
HIJOS CASADOS		ESPOSO	
NIETOS		HIJOS SOLTEROS	

41. Marque con una X, qué método de planificación familiar conoce usted Y Cuál (es) utiliza?

METODO QUE CONOCE		METODO QUE USA
	PILDORA	
	PRESERVATIVO	
	COITO INTERRUMPIDO	
	DIU (T 0 ESPIRAL)	
	DIAFRAGMA	
	LIGADURA DE TROMPAS	
	VASECTOMIA	
	RITMO	
	INYECCION	

Marque con una X la opción que corresponda según la valoración dada:

PREGUNTA	No aplica al caso particular	Muy mala (o)	Mala	Regular	Buena (O)	Muy buena (o)
SALUD.						
42. La frecuencia con que realiza chequeos médicos es:						
43. La forma en que su estado emocional afecta su salud es:						
44. la forma en que trabaja afecta su salud de manera.						
45. El tipo de tarea que usted realiza perjudica su estado de salud de forma:						
46. Su estado de salud le permite desempeñarse en su trabajo en forma:						
47. El tipo(s) de alimentos que consume los considera:						
48. De que manera, el alimento que consume afecta su salud:						
49. La calidad de los servicios de salud que recibe es:						
SOCIAL						
50. La actividad que desarrolla en su tiempo libre con sus amigos es:						
51. La calidad de vida de servicios						

públicos que posee su casa los considera:						
52. La ultima fiesta realizada en su lugar de residencia fue.						

53. A que tipo de asociaciones, pertenece usted.

_____

_____

_____

De las preguntas 54 a 57 elija la(s) opción(es) que aplique(n) a su caso:

54. En general, cómo calificaría usted a sus vecinos o a la gente de su barrio.

Amable, dispuesta a ayudar	
Limpia/ aseada	
Respetuosa con los demás	
Se puede hablar con ella sobre problemas del lugar.	

55. En la zona que Ud. vive dispone de:

ESCUELA PUBLICA		MERCADO 0 SUPERMERCADO	
CAFETERIA/ BAR 0 CASINO		BANCO 0 CAJA DE AHORRO	
ZONA VERDE/ PARQUE		IGLESIA	
FARMACIA 0 DROGUERIA		CLINICA 0 CENTRO MEDICO	
KIOSKO 0 VENTA DE PERIODICO		ALGUNA INSTALACION DEPORTIVA	
CENTRO CULTURAL		CENTRO DE SERVICIOS SOCIALES	
COMISARIA DE POLICIA/ CUARTEL		JARDINES INFANTILES	

VIVIENDA

56. La casa que usted ocupa es.

PROPIA	
ALQUILADA	

57. La casa que usted ocupa posee:

LUZ ELECTRICA	
AGUA CORRIENTE	
GAS PROPANO (CILINDRO)	
GAS NATURAL	
SANITARIO	
BAÑO 0 DUCHA	
AIRE ACONDICIONADO	

58. Indique su nivel de satisfacción con respecto a su vivienda, según la valoración

dada:

VIVIENDA	**MUY SATISFECHO**	**SATISFECHO**	**INDIFERENTE**	**POCO SATISFECHO**	**NADA SATISFECHO**
UBICACIÓN					
EL BARRIO					
PRECIO DEL ALQUILER					

Anexo E

Para comprender mejor los resultados se decidió incluir los resultados obtenidos por granjas para visualizar el grado de satisfacción que tiene los trabajadores de cada una de ellas.

Resultados de la Granja de La Corcova

VALORACION

Gasto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Arriendo		8%	15%			8%	8%		61%	
Alimentación	92%	8%								
Transporte				23%	8%		37%	8%	15%	8%
Salud			15%	38%	15%	8%	8%	15%		
Educación		46%	8%			22%	8%	8%		8%
Vestuario		15%	31%	15%	21%	8%				8%
Recreación			8%		15%	15%		46%	8%	8%
Dotación de vivienda				8%	23%	23%	23%	15%	8%	
Deudas	8%	23%	23%		15%	8%	8%	8%		
Servicios Públicos				8%		8%	8%		8%	68%

Factores que influyen en la calidad de vida de los trabajadores

VALORACION

Factor	**mucho**	**bastante**	**regular**	**poco**	**nada**
Familia	31%	38%	23%	8%	
estudio	15%	62%	15%	8%	
salud	23%	62%		15%	
vivienda	23%	69%		8%	
amigos	15%	55%	15%	15%	
disponibilidad económica	15%	39%	38%	8%	
circunstancias materiales	14%	31%	46%	8%	
entorno	23%	69%	8%		

AREA LABORAL

NO APLICA CASO	**NAC**
MUY MALO	**MM**
MALO	**M**
REGULAR	**R**
BUENO	**B**
MUY BUENO	**MB**

PREGUNTA	**NAC**	**MM**	**M**	**R**	**B**	**MB**
13			8%	15%	69%	8%
25				46%	31%	23%
26				46%	31%	23%

AREA FAMILIAR

PREGUNTA	NAC	MM	M	R	B	MB
27	15%		8%		23%	54%
28	15%			8%	31%	46%
29	23%			8%	38%	31%
30				8%	54%	38%
31	15%	8%		8%	23%	46%
32	23%	8%	23%	38%	8%	
33				31%	38%	31%
34			15%	15%	47%	23%
35		15%	8%	15%	47%	15%
36			23%	8%	46%	23%

AREA SALUD

PREGUNTA	NAC	MM	M	R	B	MB
42			8%	38%	46%	8%
43			8%	54%	38%	
44		8%		69%	23%	
45		8%		69%	23%	
48				33%	67%	
49		8%		31%	46%	15%

AREA SOCIAL

PREGUNTA	NAC	MM	M	R	B	MB
52					62%	38%

Actividades que realizan los trabajadores

actividad	solo	acomp. pareja	acomp. otros
Ir al cine	5%	4%	
Ir al bar	11%	2%	
Reunión con amigos	26%	13%	
Visitar a la familia	31%	19%	
Asist. Celebrac. Relig.		15%	15%
Comprar ropa	11%	17%	8%
Ver televisión		19%	21%
Estudiar	16%	11%	21%

Tipos de ayuda que presta el trabajador y recibe de la familia el trabajador

Ayuda	presta	recibe
Alojamiento Temporal	11%	22%
Ayuda Económica	22%	11%
Asist. Caso de Enferm		16%
Cuidado de los hijos	17%	16%
Consejos personales	19%	21%
Regalos	14%	14%
No presta ni recibe		

Tipos de ayuda que presta el trabajador y recibe de los amigos el trabajador

Ayuda	presta	recibe
Alojamiento Temporal	13%	19%
Ayuda Económica	18%	17%
Asist. Caso de Enferm	19%	21%
Cuidado de los hijos	20%	16%
Consejos personales	2%	17%
Regalos	10%	10%
No presta ni recibe		

Número de personas que conforman la unidad familiar del trabajador

No. De personas	
una persona	23%
dos personas	8%
tres personas	15%
cuatro personas	31%
cinco personas	15%
seis personas	8%

Personas que viven con el trabajador

Persona	
madre	
padre	
esposa	37%
hijos	38%
hermanos	
sujetos no familiares	17%
hnos. casados y flia	
nietos	8%

Métodos de planificación familiar que conocen y usan los trabajadores

Método	conoce	**usa**
Píldora	17%	6%
Preservativo	24%	37%
Coito interrumpido	7%	13%
DIU	9%	13%
Diafragma	2%	
Ligadura de Trompas	15%	19%
Vasectomía	6%	
Ritmo	9%	6%
Inyección.	11%	6%

Asociaciones a las que pertenecen los trabajadores.

Asociación	
Deportiva	44%
Académica	40%
Religiosa	12%
Cultural	
Recreación	
Ninguno.	

Calificación que tienen de sus vecinos los trabajadores

Calificación	
Amable	27%
Limpia	25%
Respetuosa	25%
Se puede Hablar	23%

Sitios con los que el trabajador cuenta donde vive.

Sitio	
Mercado o supermercado	16%
Iglesia	7%
Clínica o centro médico	4%
Alguna Instalación deport	16%
Centro servicios sociales	1%
Jardines infantiles	2%
Escuela Pública	15%
Cafetería/ Bar o Casino	13%
Zona Verde/ Parque	16%
Farmacia/ Droguería	6%
Comisaría Policía/ Cuartel	4%
Banco/ Caja de Ahorros	
Kiosco/venta periódico	
Centro Cultural	

Nivel de satisfacción de los trabajadores, con respecto a la vivienda

valoración	ubicaciói	barrio	precio del alquiler
Nada Satisfecho			
Poco Satisfecho			
Indiferente			
Satisfecho	69%	54%	62%
Muy Satisfecho	31%	46%	38%

Anexo F

Resultados de la granja de Curiti

VALORACION

Gasto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Arriendo	8%					8%	15%	38%	15%	15%
Alimentación	69%	8%	8%	8%		8%	8%			
Transporte	8%	8%	23%	16%	24%		15%			8%
Salud		23%	8%	8%	23%	15%	8%	8%	8%	
Educación		8%	15%	8%		15%	8%	8%	8%	15%
Vestuario		37%	15%	15%	15%	8%	8%			
Recreación			8%	15%	15%	8%		23%	8%	15%
Dotación de vivienda		8%	15%	15%	15%	8%		23%		8%
Deudas	15%		23%	15%	8%	15%	8%		8%	8%
Servicios Públicos		8%					8%		53%	31%

Factores que influyen en la calidad de vida de los trabajadores

VALORACION

Factor	mucho	bastante	regular	poco	nada
Familia	46%	46%	8%		
estudio	31%	38%	31%		
salud	46%	46%	8%		
vivienda	8%	69%	23%		
amigos	31%	38%	15%	8%	8%
disponibilidad económica	15%	54%	3%	8%	
circunstancias materiales	8%	46%	38%	8%	
entorno	31%	61%	8%		

AREA LABORAL

NO APLICA CASO	**NAC**
MUY MALO	**MM**
MALO	**M**
REGULAR	**R**
BUENO	**B**
MUY BUENO	**MB**

PREGUNTA	NAC	MM	M	R	B	MB
13				8%	84%	8%
25				23%	69%	8%
26				36%	50%	14%

AREA FAMILIAR

PREGUNTA	NAC	MM	M	R	B	MB
27	15%				47%	38%
28	62%				23%	15%
29	15%				38%	47%
30				15%	70%	15%
31	15%			8%	31%	46%
32	62%	15%	23%			
33		8%	8%	31%	53%	
34		8%	8%	31%	53%	
35		8%	15%	31%	46%	
36	8%	8%	8%	45%	31%	

AREA SALUD

PREGUNTA	NAC	MM	M	R	B	MB
42				92%	8%	
43				38%	62%	
44			8%	38%	54%	
45				46%	54%	
48				85%	15%	
49			8%	46%	46%	

AREA SOCIAL

PREGUNTA	NAC	MM	M	R	B	MB
52				8%	84%	8%

Actividades que realizan los trabajadores

actividad	solo	acomp. pareja	acomp. otros
Ir al cine		9%	8%
Ir al bar	13%	3%	4%
Reunión con amigos	18%	9%	16%
Visitar a la familia	19%	20%	16%
Asist. Celebrac. Relig.	19%	18%	16%
Comprar ropa	19%	18%	12%
Ver televisión	6%	20%	16%
Estudiar	6%	3%	12%

Tipos de ayuda que presta el trabajador y recibe de la familia el trabajador

Ayuda	presta	recibe
Alojamiento Temporal	8%	23%
Ayuda Económica	14%	10%
Asist. Caso de Enferm	21%	18%
Cuidado de los hijos	19%	8%
Consejos personales	19%	23%
Regalos	19%	18%
No presta ni recibe		

Tipos de ayuda que presta el trabajador y recibe de los amigos el trabajador

Ayuda	presta	recibe
Alojamiento Temporal	8%	21%
Ayuda Económica	4%	4%
Asist. Caso de Enferm	19%	19%
Cuidado de los hijos	15%	4%
Consejos personales	31%	29%
Regalos	19%	19%
No presta ni recibe	4%	4%

Número de personas que conforman la unidad familiar del trabajador

No. De personas	
una persona	5%
dos personas	10%
tres personas	14%
cuatro personas	19%
cinco personas	24%
seis personas	28%

Personas que viven con el trabajador

Persona	
madre	6%
padre	6%
esposa	32%
hijos	17%
hermanos	6%
sujetos no familiares	33%
hnos. casados y flia	
nietos	

Métodos de planificación familiar que conocen y usan los trabajadores

Método	conoce	**usa**
Píldora	17%	7%
Preservativo	20%	36%
Coito interrumpido	3%	
DIU	14%	29%
Diafragma	3%	
Ligadura de Trompa	14%	7%
Vasectomía	5%	
Ritmo	12%	14%
Inyección.	12%	7%

Asociaciones a las que pertenecen los trabajadores

Asociación	
Deportiva	25%
Académica	35%
Religiosa	30%
Cultural	51%
Recreación	5%
Ninguno.	

Calificación que tienen de los vecinos los trabajadores

Calificación	
Amable	28%
Limpia	27%
Respetuosa	21%
Se puede Hablar	24%

Sitios con los que el trabajdor cuenta donde vive.

Sitio	
Mercado o supermercado	16%
Iglesia	2%
Clínica o centro médico	4%
Alguna Instalación deport	15%
Centro servicios sociales	1%
Jardines Infantiles	4%
Escuela Pública	12%
Cafetería/ Bar o Casino	13%
Zona Verde/ Parque	14%
Farmacia/ Droguería	10%
Comisaría Policía/ Cuartel	6%
Banco/ Caja de Ahorros	1%
Kiosco/ venta periódico	1%
Centro Cultural	1%

Nivel de satisfacción de los trabajadores, con respecto a la vivienda

¡valoración	¡ubicacicj barrio		precio del alquiler
Nada Satisfecho			
Poco Satisfecho	8%		15%
Indiferente	8%		
Satisfecho	61%	77%	47%
Muy Satisfecho	23%	23%	38%

Anexo G

Resultados de la granja de Girón

VALORACION

Gasto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Arriendo								34%	34%	34%
Alimentación	100%									
Transporte			33%			34%			33%	
Salud					34%		34%	33%		
Educación							33%		33%	33%
Vestuario		67%		34%						
Recreación				33%		33%				
Dotación de vivienda				33%	33%		33%	33%		
Deudas			67%			33%				
Servicios Públicos		33%			33%					33%

Factores que influyen en la calidad de vida de los trabajadores.

VALORACION

Factor	mucho	bastante	regular	poco	nada
Familia	34%	33%	33%		
estudio			34%	33%	33%
salud	34%	33%		33%	
vivienda	34%	33%	33%		
amigos	34%	33%	33%	33%	
disponibilidad económica	34%			33%	
circunstancias materiales	34%		33%		33%
entorno		33%	67%		

AREA LABORAL

NO APLICA CASO	NAC
MUY MALO	MM
MALO	M
REGULAR	R
BUENO	B
MUY BUENO	MB

PREGUNTA	NAC	MM	M	R	B	MB
13					33%	67%
25				33%	67%	
26				34%	33%	33%

AREA FAMILIAR

PREGUNTA	NAC	MM	M	R	B	MB
27	34%				33%	33%
28	100%					
29	34%				33%	33%
30				33%	67%	
31	34%				33%	33%
32	100%					
33		34%		33%	33%	
34		34%		33%	33%	
35		33%			67%	
36		34%	33%	33%		

AREA SALUD

PREGUNTA	NAC	MM	M	R	B	MB
42				67%	33%	
43				100%		
44				67%	33%	
45				33%	67%	
48				33%	67%	
49				67%		33%

AREA SOCIAL

PREGUNTA	NAC	MM	M	R	B	MB
52					67%	33%

Actividades que realizan los trabajadores

actividad	solo	acomp. pareja	acomp. otros
Ir al cine			13%
Ir al bar	20%		
Reunión con amigos	20%		24%
Visitar a la familia		25%	25%
Asist. Celebrac. Relig.	20%	25%	13%
Comprar ropa	20%	25%	
Ver televisión	20%	25%	25%
Estudiar			

Tipos de ayuda que presta el trabajador y recibe de la familia el trabajador

Ayuda	presta	recibe
Alojamiento Temporal	8%	32%
Ayuda Económica	23%	17%
Asist. Caso de Enferm	23%	17%
Cuidado de los hijos	8%	
Consejos personales	15%	17%
Regalos	23%	17%
No presta ni recibe		

Tipos de ayuda que presta el trabajador y recibe de los amigos el trabajador

Ayuda	presta	recibe
Alojamiento Temporal		25%
Ayuda Económica	14%	25%
Asist. Caso de Enferm	14%	
Cuidado de los hijos	14%	
Consejos personales	29%	25%
Regalos	29%	25%
No presta ni recibe		

Número de personas que conforman la unidad familiar del trabajador

No. De personas	
una persona	33%
dos personas	
tres personas	
cuatro personas	
cinco personas	67%
seis personas	

Personas que viven con el trabajador

Persona	
madre	32%
padre	
esposa	17%
hijos	
hermanos	17%
sujetos no familiares	17%
hnos. casados y flia	17%
nietos	

Métodos de planificación familiar que conocen y usan los trabajadores

Método	**conoce**	**usa**
Píldora	20%	34%
Preservativo	20%	33%
Coito interrumpido	10%	
DIU	10%	
Diafragma		
Ligadura de Trompas	10%	
Vasectomía	10%	
Ritmo	10%	
Inyección.	10%	33%

Asociaciones a las que pertenecen los trabajadores.

Asociación	
Deportiva	
Académica	
Religiosa	
Cultural	
Recreación	
Ninguno.	100%

Calificación que tienen de sus vecinos los trabajadores

Calificación	
Amable	25%
Limpia	25%
Respetuosa	25%
Se puede Hablar	25%

Sitios con los que el trabajador cuenta donde vive.

Sitio	
Mercado o supermercado	7%
Iglesia	7%
Clínica o centro médico	
Alguna Instalación deport	14%
Centro servicios sociales	7%
Jardines Infantiles	7%
Escuela Pública	22%
Cafetería/ Bar o Casino	
Zona Verde/ Parque	22%
Farmacia/ Droguería	7%
Comisaría Policía/ Cuartel	7%
Banco/ Caja de Ahorros	
Kiosco/venta periódico	
Centro Cultural	

Nivel de satisfacción de los trabajadores, con respecto a la vivienda

¡valoración	**¡ubicació]barrio**		**]precio del alquiler**
Nada Satisfecho			
Poco Satisfecho			
Indiferente	33%		
Satisfecho	67%	100%	33%
Muy Satisfecho			67%