

UNAB



Universidad Autónoma De Bucaramanga

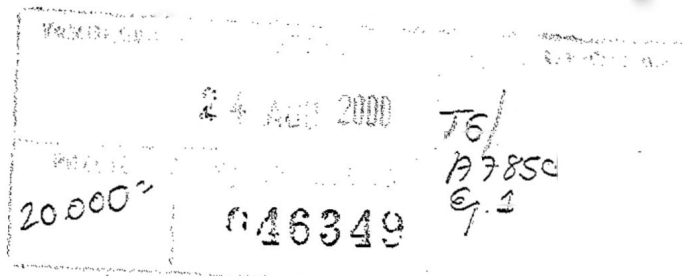
Facultad de Psicología

Programa de Psicología Organizacional

CALIDAD DE VIDA DE LOS DRAGONEANTES DE LA CÁRCEL
DISTRITO JUDICIAL MODELO DE BUCARAMANGA.

Trabajo de Grado para optara-título de Psicólogo
Organizadonal.

ANA VICTORIA ARTAVIA QUIÑONES



Bajo la dirección de la Psicóloga Patricia Díaz
Bucaramanga, Septiembre-de 2000.

Tabla de Contenido

Calidad de Vida de los dragoneantes de la Cárcel Distrito Judicial Modelo de Bucaramanga.....	1
Descripción de la Institución.....	2
Situación Histórica y Laboral del Dragoneante.....	3
Problema.....	6
Objetivos.....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos.....	7
Antecedentes Históricos e Investigativos sobre Calidad de Vida.....	8
Conceptualización de Calidad de Vida.....	14
Calidad de Vida del Trabajador.....	18
Método.....	29
Resultados.....	35
Factores Socio - demográficos.....	36
Personas Que Viven En La Unidad Familiar.....	42
Area Laboral.....	48
Area Familiar.....	55
Area de Salud.....	59
Area Social.....	60
Discusión.....	66
Características socio - demográficas.....	66
Aspecto laboral.....	69
Area familiar.....	70
Social.....	71
Vivienda.....	72
Sugerencias.....	73
Referencias.....	76

Lista de Tablas

Tabla 1. Calidad de Vida Real en el trabajo (C.V.R.)	23
Tabla 2. Calidad de Vida Percibida (C.V.P)	25
Tabla 3. Condiciones Socio - demográficas	28
Tabla 4. Estructura del instrumento	33
Tabla 5. Rangos de edades de la Muestra	36
Tabla 6. Género de los trabajadores	36
Tabla 7. Lugar de Nacimiento de los trabajadores	37
Tabla 8. Estado Civil del personal Encuestado	38
Tabla 9. Nivel de Educación de los Dragoneantes de la cárcel	39
Tabla 10. Nivel de Ingresos y gastos del personal	40
Tabla 11. Número de personas que conforman el núcleo familiar	41
Tabla 12. Personas que viven en el mismo hogar	42
Tabla 13. Relación de Gastos	43
Tabla 14. Grados de Valoración de los factores: Estudio, Salud, Condiciones de vivienda, social y situación económica de los Dragoneantes	46
Tabla 15. Relación de Factores que Influyen en la Calidad de Vida	47
Tabla 16. Asignación Salarial en la Cárcel Distrito Judicial de Bucaremanga...	49
Tabla 17. Estabilidad laboral brindada por el INPEC	49
Tabla 18. Porcentaje de relación con los compañeros de trabajo	50
Tabla 19. Valoración dada por compañeros, amigos y vecinos a su trabajo....	51
Tabla 20. Reconocimiento dado al dragoneante por la función que desempeña	52
Tabla 21. Índice de seguridad en el sitio de trabajo.....	52
Tabla 22. Índice de capacitación otorgada por la empresa para el desempeño de las funciones.....	53
Tabla 23. Posibilidad de ascenso en la organización	54
Tabla 24. Percepción de los trabajadores acerca de su horario de trabajo	54

Tabla 25. Percepción de la relación de pareja en los dragoneantes55

Tabla 26. Percepción de la relación con los hijos por parte de los dragoneantes

56

Tabla 27. Nivel de satisfacción con la familia en general57

Tabla 28. Métodos de Planificación familiar que conoce y usa57

Tabla 29. Utilización de la planificación familiar por parte del personal de Custodia y Vigilancia de la Cárcel58

Tabla 30. Satisfacción con el estado de salud actual por parte de los dragoneantes59

Tabla 31. Percepción del área social60

Tabla 32. Valoración dada a la condiciones de Vivienda60

Tabla 33. Actividades que desarrollan los dragoneantes solos o acompañados.

61

Tabla 34. Apoyos que presta y recibe el personal62

Tabla 35. Percepción de los vecinos62

Tabla 36. Servicios que posee en su sector de residencia63

Tabla 37. Porcentajes con relación a la tenencia de vivienda64

Tabla 38. Servicios públicos a que tienen acceso los dragoneantes64

Resumen

La investigación que se presenta es Exploratoria - Descriptiva de corte transversal. Forma parte de la línea de investigación que sobre Calidad de Vida desarrolla la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, busca sistematizar información acerca de las condiciones de vida reales y los grados de satisfacción e insatisfacción de los trabajadores del área de Bucaramanga. En este estudio el objetivo es determinar la Calidad de Vida real y percibida de 96 dragoneantes vinculados laboralmente a la Cárcel Distrito Judicial de Bucaramanga durante el año 2000. Para la recolección de información se aplica un cuestionario, a una muestra aleatoria de 76 empleados del Personal de Custodia y Vigilancia del INPEC, está compuesto por 59 ítems con escalas tipo Likert y Guttman, 9 reactivos corresponden a la variable socio - demográfica, 19 al área laboral, 7 de familia,. 12 miden las condiciones de salud, 8 el área social y 4 evalúan el área socio - económica. El cuestionario se encuentra en proceso de validez, confiabilidad y análisis de sus ítems para lograr consistencia interna. Los resultados muestran que la población tiene en promedio 25 a 35 años de edad, el 100% de la muestra pertenece al género masculino. El 36% de la muestra nació en Bucaramanga, posee educación secundaria, la mayoría en Unión libre. Valoran como buenos 3 factores: el laboral y social (53.64%), a través de los cuales el empleado satisface sus necesidades de reconocimiento y participación; y el área familiar que le brinda la posibilidad de satisfacer sus necesidades de afiliación. Por otra parte las condiciones de salud son percibidas como regulares por los dragoneantes dificultando esto un equilibrio físico y mental para el desarrollo de las labores cotidianas y el correcto desempeño en su trabajo.

1406

CALIDAD DE VIDA DE LOS DRAGONEANTES DE LA CÁRCEL DISTRITO JUDICIAL MODELO DE UCARAMANGA,

La Calidad de Vida de los empleados en las organizaciones es un tema de interés para las instituciones por la multiplicidad de variables entre las que se destacan los aspectos laboral, social y familiar entre otros; que afectan al sujeto en su desempeño y productividad dentro de la organización.

La Calidad de vida del trabajador ha sido investigada desde dos perspectivas: 1. La objetiva, considerando esta como la descripción de las condiciones sociales, laborales, económicas, educativas, de salud y de vivienda en que se desarrolla el sujeto. 2. La perspectiva subjetiva, asumida como la percepción del sujeto expresada en términos de satisfacción o insatisfacción (indicadores psicológicos).

Para el estudio con el personal de custodia y vigilancia de la Cárcel Modelo se consideran las dos perspectivas, la Calidad de Vida Real o ~~condiciones de vida del sujeto y la Calidad de Vida Percibida~~, asumida como la actitud de satisfacción e insatisfacción que desarrolla el sujeto frente a sus condiciones de vida.

Los estudios de Calidad de Vida son descriptivos, ofrecen una visión global, permiten apreciar las situaciones y condiciones experimentadas cotidianamente por una persona, tanto dentro como fuera de su lugar de trabajo. Además, facilitan que las áreas críticas, las fortalezas y las debilidades de la organización y del entorno, se precisen fácilmente, permitiendo que los aspectos positivos sean desarrollados y que los negativos reciban el tratamiento adecuado. Por último, cabe destacar que la información proporcionada por los estudios de Calidad de Vida del trabajador tienen la posibilidad de orientar futuras investigaciones en aspectos más específicos, tales como la satisfacción del empleado con los componentes organizacionales y puede llevar a la

organización a implementar programas destinados a contribuir al mejoramiento del bienestar del trabajador.

El estudio para determinar la Calidad de Vida en el Dragoneante que labora en la Cárcel Modelo surgió 1. Del desconocimiento de las condiciones de vida de estas personas aspecto de gran importancia para la toma de decisiones acerca de las políticas de personal, así permite orientar el programa de bienestar al trabajador y brindar unas bases para desarrollar próximos estudios acerca de la motivación del trabajador, la satisfacción, el sentido de pertenencia y otros factores. 2. La creación de una línea de Investigación en la facultad de psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga que busca sistematizar la descripción de las condiciones de vida de los empleados en el área de Bucaramanga y sus alrededores.

Descripción de la Institución

La Cárcel del Distrito Judicial de Bucaramanga "Modelo" fue creada en 1958, con el fin de asegurar a 45 personas que se encontraban al margen de la ley. Inició su funcionamiento en el sector de la Joya con 1 patio. Posteriormente, fueron adquiridos los terrenos donde funciona actualmente, donde se construyeron 6 patios con capacidad para aproximadamente 60⁰⁰ reclusos. Dentro de estas instalaciones existen los talleres de ornamentación, mecánica, panadería y una huerta para la educación y entrenamiento de los internos en diferentes áreas.

La institución cuenta actualmente con 138 trabajadores hallándose entre ellos civiles y oficiales. Los civiles se encuentran bajo la responsabilidad económica y laboral de la Cárcel, es decir, el Ministerio de Defensa Nacional contando con 1 trabajador social, 1 psicólogo, 2 contadores y 4 abogados; dentro de los uniformados se encuentran 5 cargos presentados en orden

descendente de la siguiente manera: 1 capitán, 1 teniente, 4 comandantes de guardia, 24 distinguidos y 96 dragonenantes.

Estos se encuentran bajo el servicio del El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC - estructura organizacional creada para el funcionamiento del orden social en el país. Según el régimen jurídico vigente el INPEC maneja como misión institucional velar por el cumplimiento de las penas, las medidas de aseguramiento y seguridad de los reclusos; la resocialización, rehabilitación, reinserción social, satisfacción de necesidades básicas, dentro del marco de los derechos humanos y los principios de eficiencia, eficacia, universalidad, solidaridad, integridad, unidad y participación, con el fin de contribuir a la seguridad, confianza y tranquilidad ciudadana. Busca propender por el bienestar del cliente interno y externo de la institución garantizando así el mejoramiento de las actitudes y comportamientos laborales que les permitan cumplir su función bajo parámetros normales.

Uno de los clientes internos es el dragoneante que hace parte del personal de Custodia y vigilancia que es el encargado de la seguridad del penal, es decir el personal militar que labora dentro de la institución.

Situación Histórica y Laboral del Dragoneante.

Para contextualizar la Calidad de Vida del dragoneante, es importante comprender su origen y situación actual. Históricamente la figura del dragoneante se ha desarrollado en tres momentos en el que se puede observar las variaciones en su calidad de vida¹ *: 1. "La presencia de las cárceles a las afueras de la ciudad, en este momento el hoy dragoneante era denominado vigilante o guardia, eran campesinos que vivían alrededor de los penales,

¹ Información obtenida por el distinguido Peña que se encuentra laborando hace 19 años en el personal de custodia y vigilancia.

prestaban sus servicios de vigilancia, vivían en sus hogares y con el tipo de contrato muy similar al hoy denominado "prestación de servicios"². 2. Posteriormente, se dió una transición a una fase de formalización del contrato del empleado con la institución, es decir, el empleado dependía de la cárcel en la cual estuviera prestando sus servicios, vivían dentro de la Cárcel con el fin de brindarle mayor seguridad y tenerlo a disposición en el momento que lo requería; es decir, se disponía de su tiempo de descanso dentro de la institución. Se le brindó una mejoría en las condiciones salariales, de seguridad personal además de la estabilidad laboral. 3. Finalmente, hay una fase de nacionalización donde se reconoce que el dragoneante cumple una de las funciones más importantes dentro de la institución, posee mayor responsabilidad y le brindan unas condiciones muy peculiares de afiliación laboral, pertenecen directamente al INPEC quien los ubica en la Institución Carcelaria Nacional que considere pertinente, llevando esto aun alto nivel de rotación a diferencia de los demás empleados de la institución que pertenecen directamente a la Cárcel Modelo.

Se brindan auxilios de vivienda y transporte; y se legisla con el ministerio de justicia que el ahora dragoneante del personal de custodia y vigilancia del INPEC, viva fuera del recinto carcelario. Las condiciones laborales actuales se desarrollan en turnos laborales prolongados con 25 horas hábiles y 23 de descanso, la rotación cada 4 horas por diversos sitios de trabajo como garitas,³, puestos de vigilancia,⁴, y comandos de guardia interactuando en medios

² El Contrato de prestación de servicios tiene como características el salario integral (sin prestaciones de ley) y una no subordinación por parte del empleado a la institución.

³ Sitio de Trabajo ubicado sobre el muro que rodea el penal, se encuentra en un espacio físico de 3 x 3 m, a la intemperie, sin muebles y en algunos casos sin comunicación con otro personal.

⁴ Sitio de trabajo ubicado en cada puerta del penal donde se requiera vigilar el paso de

diferentes, por ejemplo los requisitos de un puesto de vigilancia hacen necesario coordinar la entrada y salida de 1300 internos, las visitas, los abogados, personeros, profesores y demás; siendo responsable el empleado de y por cada uno de los sujetos que ingresa o sale del penal, este puesto requiere la atención al público, la percepción y memoria de cada rostro, la toma de decisiones rápidas en caso de fuga, etc.

Un puesto de trabajo en garita maneja condiciones como el aislamiento, la soledad, la poca o nula interacción con otros, encontrándose a la intemperie, portando armas, altos niveles de concentración y atención puesto que se debe prever cualquier ataque interno y/o externo, evitar posibles fugas, requiriendo características personales y laborales que difieren notablemente a la anterior denominación de puesto.

De manera general el desarrollo de la presente investigación está organizada en 4 puntos que conforman el informe que aquí se presenta. Inicialmente se plantea la descripción de la empresa y la filosofía sobre la cual se fundamenta la organización, posteriormente se enuncia de manera detallada el problema y los objetivos para el desarrollo de la investigación. Luego se mencionan los antecedentes históricos e investigativos, las conceptualizaciones sobre el tema Calidad de Vida y las variables utilizadas en la realización del estudio piloto.

En la parte metodológica se describen los participantes, el instrumento y el procedimiento a seguir para llevar a cabo la investigación. Igualmente, se realiza un análisis de los resultados obtenidos, los cuales son presentados en tablas que exponen de manera general la satisfacción frente a las áreas evaluadas por los trabajadores (socio - demográfica, familiar, social, laboral y de salud) Así mismo, se plantea una discusión sobre los datos analizados,

internos, (e.g., acceso a los patios, oficinas, etc.). Estos sitios no poseen condiciones físicas unificadas puesto que algunos se encuentran protegidos de la intemperie en tanto que otros no.

integrando y relacionando los resultados obtenidos con el soporte teórico desarrollado por los autores que han estudiado la calidad de vida. Por último se enuncian las sugerencias para la empresa, las referencias utilizadas en la realización del presente trabajo y los anexos de los instrumentos empleados para la recolección de información, así como su respectiva validez y confiabilidad.

Problema

La necesidad de realizar un estudio que determine el nivel de calidad de vida del dragoneante vinculado laboralmente a la Cárcel Distrito Judicial de Bucaramanga, surge a partir de las situaciones encontradas por Artavia (1998) en la práctica de psicología organizacional I. Durante esta actividad, se hizo un diagnóstico institucional donde se detecta cómo la vida de los trabajadores es desarrollada bajo la influencia de la llamada educación militar que muestra su estricta filosofía en el trato y el gran sentido de pertenencia del trabajador.

Se evidenció además manifestaciones de insatisfacción en el personal de guardia respecto al horario, las condiciones de seguridad, las necesidades de salud, las necesidades a nivel familiar, las capacitaciones brindadas por la empresa, las relaciones del personal y el reconocimiento por la labor desempeñada. Esta situación lleva a los directivos a la necesidad de estudiar las condiciones de vida y la percepción que tienen los dragoneantes frente a ella.

Derivado de esta situación se presenta el siguiente interrogante como problema de la investigación ¿Qué Calidad de Vida tienen los dragoneantes de la Cárcel Distrito Judicial Modelo de Bucaramanga?.

Objetivos

Objetivo General.

Determinar la Calidad de Vida de los dragoneantes vinculados laboralmente a la Cárcel del Distrito Judicial de Bucaramanga; por medio de un diagnóstico de sus condiciones de vida y de las satisfacciones frente a ella, con el fin de contribuir a la toma de decisiones de la institución en las políticas de personal acerca de los trabajadores.

Objetivos Específicos.

- a) Determinar las características socio-demográficas del personal de custodia y vigilancia de la Cárcel Distrito Judicial de Bucaramanga (género, edad, escolaridad, estado civil, ingresos y egresos de los trabajadores).
 - b) Señalar la Calidad de vida real (vivienda, jornada laboral, nivel social, acceso a educación, etc.) que poseen los empleados.
 - c) Describir los grados de satisfacción e insatisfacción que tienen los empleados frente a la Calidad de vida real en las áreas que la comprenden (social, laboral, familiar, salud y vivienda).
-

✧ Antecedentes Históricos e Investigativos sobre Calidad de Vida

La historia muestra cómo evoluciona el concepto de calidad de Vida en el Trabajador llegando a ser definido como una reunión de factores objetivos (Estilo de Vida) y subjetivos (Grados de satisfacción e insatisfacción con estas condiciones de vida como resultado de una evaluación objetiva y subjetiva).

López (2000), destaca como características principales: 1. La Calidad de Vida se conceptuaba en términos de la satisfacción, que se expresa a través de la evaluación subjetiva de las condiciones actuales del individuo a partir de sus expectativas y aspiraciones; 2. La medición de la Calidad de Vida es perceptual y se hace entre la distancia que existe entre la percepción y la evaluación hecha por los sujetos de las condiciones físicas y sociales presentes en los contextos que integran su medio ambiente, sus aspiraciones para con los mismos y sus expectativas en obtener o lograr lo aspirado; 3. Los resultados de las investigaciones se expresan en índices de satisfacción o insatisfacción.

Como lo describe Chiavenato (1997), los primeros estudios en calidad de vida son realizados por Elton Mayo durante la experiencia Hawthorne desarrollada en 1927 como resultado de las políticas de personal dirigidas hacia el bienestar de los obreros, manteniendo salarios satisfactorios y buenas condiciones en el trabajo. El estudio tiene como propósito inicial mediar la relación entre la intensidad de la iluminación y la eficiencia de las obreras, con base en la producción; extendiéndose luego al estudio de la fatiga, de los accidentes de trabajo, de la rotación de personal y del efecto de las condiciones físicas de trabajo sobre la productividad de los empleados. Las investigaciones certifican que los resultados de la experiencia están afectados por las variables de naturaleza psicológica. Este estudio inicial está enfocado en aspectos básicamente fisiológicos, reconociendo la existencia de factores psicológicos en ese momento como una influencia negativa. Como resultado de este estudio se

comprueba la preponderancia del factor psicológico sobre el fisiológico, pudiendo relacionarse esto con la existencia de una Calidad de vida real y una diferencia en la percepción que de esta tienen los empleados.

A finales de los 70 y comienzos de los 80 estos estudios de calidad de vida cobran mayor 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 economistas y de cantidad que rigen en los llamados "informes sociales", "contabilidad social", o estudios de nivel de vida. Se puede observar una continuidad del modelo mecanicista en que aún se conceptúa al sujeto como partícipe pasivo en la institución y pieza clave para la "producción eficaz", pero sin tomar en cuenta aún el contenido humano.

Durante la década de los 90 los estudios sobre calidad de vida son desarrollados con el fin de identificar los elementos físicos, materiales y sociales presentes en el medio ambiente, asumiendo como marco conceptual las teorías ecologista y de sistemas que aparecen ubicando al sujeto como un sistema abierto. Asumiendo al sujeto como objeto de estudio activo, se intenta determinar cuáles son los aspectos que le produce mayores grados de satisfacción e insatisfacción obteniendo así dos tipos de indicadores: objetivos y subjetivos, que no pueden ser estudiados por métodos de tipo experimental ni cuasi - experimental, ya que los estudios en Calidad de Vida del Trabajador son de tipo descriptivo. Presentan variabilidad de acuerdo a elementos propios del individuo, elementos subjetivos que él maneja según su evaluación del medio y las condiciones en que se desarrolla, los beneficios y las satisfacciones que posee acorde con las metas que tiene en cuanto a sus expectativas laborales y personales. La Variable Calidad de Vida en el Trabajador no permite manipulación a priori por parte del experimentador, la única manipulación permitida es la correlación de los datos entre sí.

Los estudios sobre la variable Calidad de Vida en el Trabajador según Reimel y Muñoz (1990) se remontan a la década de los 70 y 80 por Lawler (1984); Kallerberg (1977); Cumming y Schawab (1985); Colé (1986); Toro (1991) y Chiavenato (1998) entre otros. Para la mayoría de estos autores la definición de la variable Calidad de Vida es una construcción compleja y multifactorial sobre la que pueden desarrollarse algunas formas de medición objetivas a través de una serie de indicadores, pero donde tiene un importante peso la vivencia que el sujeto pueda tener de sí mismo. (Rueda, 1997).

La Calidad de Vida se puede medir en tres dimensiones: la social u objetiva, la psicosocial o subjetiva y las condiciones socio - demográficas. La social está 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 evaluación de estos elementos y las condiciones socio - demográficas que son los factores sociales que influyen en la percepción del entorno.

Estas investigaciones aportan al estudio Calidad de Vida en el Dragoneante, porque asume los conceptos calidad de vida real y calidad de vida percibida; considerando los primeros como los elementos físicos - materiales y sociales; los segundos están conformados por las evaluaciones hechas por las personas de estos elementos.

Reimel (1991), investiga la Calidad de vida, definida en términos perceptuales, mediante un estudio de campo en el cual se encuesta una muestra de 124 docentes de la universidad Simón Bolívar en Caracas, Venezuela. Su fin es conocer los grados de satisfacción profesores seleccionados por división, género, dedicación, con las condiciones y situaciones que caracterizan tres contextos (laboral, familiar y social) que conforman su medio ambiente. Las comparaciones ínter e intra grupales y/o ínter e intra contextuales revelan asociaciones significativas entre las variables independientes socio - demográficas y los diferentes grados de satisfacción

sentidos por los docentes en relación con los diversos componentes ambientales. Los resultados también permiten determinar la importancia relativa de los elementos constituyentes de cada nivel de los tres contextos y de estos últimos en la calidad de vida percibida en general.

Los estudios de Reimel aportan a esta investigación en la construcción bidimensional de Calidad de vida, la dimensión social o estilo de vida y la psicosocial o Calidad de Vida percibida.

En Colombia se ha desarrollado diversas investigaciones sobre Calidad de Vida, por intermedio del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DAÑE), el apoyo de la misión Social del Departamento Nacional de Planeación (DNP) y otras entidades, como los ministerios de agricultura, Educación, Salud, el Servicio 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 investigación brinda bases al estado para el diseño de programas sociales destinados a los grupos más vulnerables de la población colombiana, permite identificar las necesidades más apremiantes con el fin de establecer prioridades para su atención.

La encuesta utilizada indaga sobre los grados de bienestar, con un enfoque subjetivo ya que identifica el grado de satisfacción que con respecto a sus necesidades básicas presenta la muestra, 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, 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 vida está determinada además por las condiciones socio - económicas del entorno en donde están ubicados los hogares, la encuesta toma información de la comunidad.

Los estudios del DAÑE a diferencia de la presente Investigación sobre Calidad de Vida en los dragoneantes no maneja el componente subjetivo ya que presenta como objetivo general la descripción de las condiciones objetivas de vida.

La investigación del DAÑE asume como componentes de la calidad de vida 15 grandes áreas: a) Indicadores de pobreza, b) vivienda, c) Servicios públicos, d) Tenencia y financiación de la vivienda en las cabeceras, e) Composición de los hogares, f) Características demográficas, g) Seguridad Social en Salud, h) Cuidado de los niños, h) Educación, i) capacitación para el trabajo, j) fuerza de trabajo, k) Ingresos y Gastos, l) Ingresos y gastos, m) Negocios familiares, n) Actividad Agropecuaria, y finalmente o) Condiciones de vida en el hogar. Esta encuesta se enfoca en la calidad de vida en general de una población urbana y rural. No se puede relacionar específicamente con esta investigación debido a que la variable independiente varía en su contexto y amplitud de contenido.

En Bucaramanga, la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, desarrolla una línea de investigación en Calidad de Vida para sistematizar el conocimiento acerca de esta variable en las organizaciones. En estos trabajos de grado, la Variable Calidad de Vida, se divide de acuerdo a las necesidades poblacionales de los estudios: Calidad de Vida en el Estudiante, Calidad de Vida Laboral, que se encarga de describir la situación del trabajador dentro de la organización, y Calidad de Vida en el Trabajador línea que se sigue en este estudio y que describe las condiciones dentro y fuera de la organización. Todas estas investigaciones se desarrollan bajo un corte descriptivo.

Dentro de la línea Calidad de Vida en el Trabajador, se encuentran los estudios de Blanco (1999) que describió la Calidad de vida de 121 trabajadores de una empresa avícola; Gelvez (1999) quien desarrolló su estudio con una población de 92 trabajadores de la Fundación Oftalmológica de Santander (FOSCAL); Escamilla (2000) que tomó como objeto de estudio 338 empleados de la cadena de supermercados Olímpica a nivel Nacional; y López (2000) que tomó como población 42 trabajadores vinculados al fondo de empleados de MERCADEFAM, 56% de género femenino y 44% de género masculino. . El instrumento utilizado fue el mismo que para este estudio, estaba compuesto inicialmente por 63 ítems adaptados al objetivo particular de cada monografía. Los puntajes de validez y confiabilidad se desarrollaron de manera independiente. La recolección de datos de la variable es desarrollada desde 5 factores que la componen: características socio - demográficas, área laboral, social, familiar, salud y vivienda. El objetivo general de cada estudio era obtener un conocimiento sistematizado sobre la calidad de vida de los trabajadores en las organizaciones.

De la investigación realizada por Blanco (1999) se puede concluir que los empleados muestran satisfacción en el área laboral en las granjas Curtí y Girón, en la Corcova se presenta insatisfacción con respecto a las capacitaciones hechas a familiares. El área familiar y social se presenta satisfacción, en tanto que el área de salud se encuentra insatisfecha por la calidad de los servicios y la frecuencia de los chequeos médicos.

En Gelvez (1999), se observa una percepción satisfactoria en el factor familiar, social, de vivienda y laboral en las áreas de estabilidad y suministro de herramientas de trabajo. Se presenta una percepción insatisfactoria por parte de la muestra en lo laboral en aspectos como la capacitación a familiares y las políticas de ascenso y salud.

En Escamilla (2000), se concluye que la calidad de vida de los empleados es percibida como satisfactoria, los factores que inciden dentro de ella en su

orden son la laboral, lo social, la familia, la salud y como factores influyentes en el mejorarrtontoderelte-se-efKLtrerfa'en-en primer-fagar-te-femiife..., -la vivienda ..., la salud ..., y los-estudios. <p. 58).

López (2000) refiere, con relación a la -satisfacción -e insatisfacción de los empleados de MERCADEFAM frente a sus condiciones de vida, una valoración positiva en 4 áectores; el familiar, social, laboral y safad. Los empleados consideran que 1a. organización les permite cubrir sus expectativas y necesidades fundamentales y por lo tanto pueden cubrir fes de su familia.

Conceptualización sobre Cfeüdad de Vida.

La calidad de vida se ha convertido en un término llamativo utilizado con frecuencia para aspectos relacionados con el cuidado de 1a safad, en debates políticos y discusiones sobre el medio ambiente,-generando confusión en sus aplicaciones ya que -todos estos usos son partes inespecíficas de 1a Calidad de vida y no corresponden a su concepto global.

Al no existir un concepto unificado-en tomo ai términos Calidad de vida, es importante revisar los diversos planteamientos desde los cuates ha sido abordada esta temática dirigidas en general a los diversos contextos enque se desarrolla el sujeto {personal, social y laboral) ubicándose en indicadores objetivos y subjetivos.

Entre otras teorías se consideran importantes los aportes conceptuales de (1) Bronfenbrenner {1987), con su teoría ecológica del desarrollo humano, (2) Levi y Anderson (1980), definen 1a calidad de vida como -medida de bienestar físico, mental y social, (3) Toro (1991), retoma una -diversidad de autores que enuncian la calidad de vida del trabajador, sus alcances e implicaciones; (4) Reimel (1991), define fe Calidad de vida como un estilo de vida y la percepción y evaluación del mismo; (5) Gelderberg (1998) refiere que fe Calidad de Vida es

una relación de diversos factores donde interactúa el sujeto y las evaluaciones hechas de los diferentes aspectos; (4) Gillari (1998), refiere una interrelación de los diferentes factores reales y los indicadores subjetivos derivados de los mismos, (6) y por último Morales de Romero (1998), define la calidad de vida como construcción que la persona realiza de su relación con las condiciones del entorno.

Al definir, evaluar o modificar la Calidad de Vida se debe tomar en cuenta que el hombre no es un sujeto pasivo al cual se le beneficia o perjudica, el individuo es un sujeto interactuante que además de ser beneficiario de las condiciones que le rodean es un objeto creador y modificador de las situaciones.

En esta investigación se toma en cuenta Ja teoría ecológica del desarrollo Humano referida por Reimel en (1.991) y expuesta por Bronfenbreener (1987) donde conceptuafea el ambiente ecológico como un conjunto de estructuras concéntricas que se denominan: 1) "microsistema", conformado por el contexto (lugar) con características físicas y materiales particulares en donde existe un patrón de actividades, roles y relaciones interpersonales que constituyen tos "elementos" de! mismo; 2) "mesosistema", definido como un conjunto de microsistemas inter-conectados; 3) "exosistema" que comprende uno o más contextos en tos cuates el individuo no participa directamente pero en tos cuales ocurren eventos que afectan tos contextos dentro de tos cuates el individuo se encuentra y; 4) "macrosistema" que se refiere a la consistencia que se observa dentro de una determinada cultura y/o subcuítura en cuanto a la forma y contenido de sus sistemas componentes, conjuntamente con tos sistemas ideológicos y de creencias subyacentes"(p.100).

Por otra parte Levi y Anderson (1990) definen la calidad de vida como una medida de bienestar físico, mental y social tal como lo percibe el individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa; además estos factores subjetivos son percibidos por el individuo de forma tal que puede valorar a favor o en contra lo que considere como calidad de vida.

Toro (1990) considera que trabajar por una calidad de vida es una postura filosófica que integra la realidad empresarial con una comprensión moderna de la naturaleza del hombre y la sociedad. Las características socio - demográficas y las condiciones en que se desenvuelven en otros aspectos son diferentes para cada trabajador.

Reimel (1991) define la calidad de vida desde un aspecto bi - dimensional en donde la dimensión social, compuesta por los elementos físicos, materiales y sociales presentes en los contextos que conforman el ambiente constituye el Estilo de Vida y la Dimensión Psicosocial, conformada por la percepción y evaluación de estos elementos constituye la Calidad de vida percibida (p. 99). En 1992 conceptualiza la Calidad de vida en términos de satisfacción que se expresa a través de la evaluación subjetiva de las condiciones actuales hechas por el individuo a la luz de sus expectativas y aspiraciones; su medición es perceptual y consiste en medir la distancia que existe entre la percepción y evaluación hecha por la persona de las condiciones físicas y sociales actuales presentes en los contextos que integran su medio ambiente, sus aspiraciones para con las mismas y sus expectativas en obtener y lograr lo aspirado (p. 185).

Según esta perspectiva la Calidad de Vida puede ser definida desde una dimensión Psicosocial, es decir en términos de una actitud el individuo hacia los componentes de su espacio vital, y solo puede ser manifestada a través de las opiniones evaluativas que hace el individuo de su ambiente. Para Reimel (1.990) lo satisfactorio no es el producto exclusivo de lo que existe objetivamente en el ambiente, sino la percepción y evaluación que hace la persona de él (p.38).

Gildeiberg (1998) asegura que la Calidad de Vida está referida a las condiciones actuales en que vive el hombre y su mejoramiento futuro ... la oportunidad que tiene el hombre de realizarse. Alude a un estado de bienestar total. La Calidad de Vida comprende una interrelación de a) lo demográfico, b) lo ambiental, c) lo económico, d) lo económico - social (vivienda, salud, etc.);

e) lo social (en su sentido específico estratificación social, estratos ocupacionales, etc) f) lo cultural (factores étnicos, la población); g) lo político, 8) lo psicosocial. Los indicadores subjetivos derivados de los "estudios de percepción" ... permiten evaluar los elementos intangibles de calidad de vida. ...A través de ellos se busca conocer la actitud de los individuos respecto a su adaptación y satisfacción a la comunidad, su adaptación y satisfacción al trabajo, su estabilidad familiar mental y emocional, la utilización de su tiempo de ocio; el grado de libertad, seguridad, creatividad, responsabilidad, personalización, solidaridad, participación, eficacia, etc.; de una determinada población.

Gillari (1998) Calidad de vida es un concepto multidimensional de tipo cualitativo relativa y comparativa. Surge a partir de la conciencia del desnivel o diferencia verificable entre individuos, grupos sociales, sectores sociales, países y regiones del mundo.

Morales de Romero (1.998), plantea la definición de calidad de vida como una construcción hecha por la persona sobre su propia relación con las condiciones del medio ambiente. ... Sin embargo, dentro de un modelo constructivista, la calidad de vida está conformada por: 1) La apreciación subjetiva de esas condiciones objetivas en las cuales vive la persona y 2) los estados internos experimentados por ella misma (creencias, motivos, expectativas y valores)... Incluye tres indicadores de la calidad de vida: 1) La satisfacción..., 2) la felicidad..., 3) El bienestar.

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, el trabajo, la recreación y las relaciones interpersonales... En la actualidad se considera que la calidad de vida se correlaciona con factores tales como el estatus socio - económico, la participación social, las relaciones interpersonales, el estado civil, el ambiente comunitario, entre otros" (p. 47). En esta definición puede observarse como no

hay una clara imitación y/o agrupación de los factores que componen la calidad de vida del sujeto, se plantea una influencia de los mismos, pero no una composición con respecto a la variable independiente. Max Neef (1986), Reimei y Muñoz (1990) y Ardila (1995), coinciden en observar el aspecto subjetivo de la calidad de vida, y definir una correlación directa entre las expectativas que el individuo posee, sus aspiraciones con respecto a la calidad de vida y el nivel de satisfacción que desarrolla con respecto a la misma. Con lo que se puede concluir que a unas mismas condiciones reales de Vida, diversas percepciones, y por ende, diferentes grados de satisfacción, ya que el sujeto elabora juicios cognitivos y reacciones afectivas particulares e influenciadas por componentes psicológicos creados por las condiciones e historia de cada sujeto.

Calidad de Vida del Trabajador

El término Calidad de Vida del trabajador fue introducido inicialmente para referirse a la calidad de las relaciones entre trabajadores y el medio ambiente laboral considerado como un todo. Estaba intentando enfatizar la dimensión humana del trabajo frecuentemente olvidada por concentrarse en factores técnicos y económicos para el diseño del trabajo.

A diferencia de los estudios de calidad de Vida laboral, las investigaciones sobre Calidad de Vida del empleado son más extensas, estudian mayor cantidad de variables que las expuestas en Calidad de Vida en el trabajo. Por su complejidad tienden a identificar no solo los aspectos asumidos por el sujeto en su ambiente laboral, sino que reconoce los contextos sociales y familiares en los que se desenvuelve el individuo tomando en consideración aspectos que inciden en la salud de la persona, ya que está comprobado Reimei (1998) "que lo sucedido en uno o más contextos tiene repercusiones en los otros".

^SISTEMDE8IBU0TECASUItA8

Los estudios de calidad de vida del trabajador manejan una dimensión psicosocial que aporta en la mayoría de los casos un panorama de las características físicas, psicológicas, sociales y socio demográficas del ambiente de trabajo, permitiendo además, proporcionar una percepción integral de los estados y situaciones de vida experimentadas por el trabajador en los contextos en que se desarrolla.

Uno de los fundamentos para realizar estudios dedicados a la determinación de la Calidad de vida del trabajador es el brindado por Reimel (1.998) donde afirma que "los estudios enfocados desde la perspectiva de la Calidad de Vida ofrecen ciertas ventajas ya que tienen una mayor capacidad descriptiva, proporcionando una visión global de situaciones y condiciones laborales basadas en las percepciones de los empleados de la empresa". La Calidad de Vida del trabajador es una filosofía, un "set" de creencias que engloban todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservación de su dignidad, y por eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional. El sujeto es un ser bio - psico - social que, como se dijo anteriormente, crea un vínculo estrecho entre los medio en que se desenvuelven, consiguiendo así al mejorar la calidad de vida laboral que el hombre pueda llegar a enriquecerse, madurar, perfeccionar sus capacidades y potencialidades.

Para Turcotte, 1986 (citado en Reimel 1992) la Calidad de vida se define como "la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre, con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total.

La Calidad de Vida de! trabajador podría finalmente ser definida para esta investigación en un concepto multidimensional que incluya 1. Una perspectiva sistémica que asume la calidad de vida como una realidad Objetiva de condiciones generales brindadas porta empresa, ja familia y la comunidad en ja

cual se desenvuelve el individuo y que para efectos de este estudio se denominará Calidad de Vida Real! (C. V.R.) y 2. Una teoría constructivista en donde se toma en cuenta la Calidad de Vida laboral como los juicios e impresiones resultado de las percepciones que de manera subjetiva hace el individuo de estas condiciones generando y surgiendo a la vez una serie de reacciones emocionales que hacen parte de la Calidad de vida Percibida (C. V.PÍ). Finalmente estos dos aspectos muestran su influencia en los resultados del sistema.

Calidad de Vida Real.

Dentro de la denominada Calidad de Vida Real existe diversa literatura que incluye en la generalidad diversos componentes que tratan de abarcar todos los medios interactuantes del sujeto incluyendo el contexto laboral, familiar, personal y social.

(1) El área laboral incluye experiencias laborales que afectan la Calidad de vida del trabajador, como los aspectos que se encuentran definidos en los Sistemas Socio - técnicos expuestos por Salas y Glickman en 1991 derivados de la premisa de que cualquier sistema orientado a la fabricación o a la prestación de servicios necesita de dos principios A. un subsistema tecnológico caracterizado por plantas, maquinarias y sus procesos de transformación y B. una estructura social conformada por patrones de trabajo, interrelaciones humanas y una organización laboral, discuten los fundamentadores del concepto del sistema Socio - técnico (Trist y Bamforth (1.951)); ninguno de estos dos elementos debe considerarse independientemente, puesto que una organización efectiva debe verse en la compenetración de sus componentes.

De otro lado, Rosseau (1.977) define un sistema socio - técnico como "cualquier unidad de la organización conformada por un subsistema tecnológico y uno social que cuenta con la misma tarea o resultado por alcanzar"; Cummings y Srivastra (1.977) lo definen como "una distribución no al azar de

componentes sociales y tecnológicos que coactúan en un espacio físico por un tiempo especificado". Con las anteriores premisas se puede concluir como componente unificado que "Un sistema de producción es un sistema sociotécnico"

El componente social posee como indicadores, la posibilidad de tomar decisiones, los valores organizacionales, claridad y coherencia en la dirección, liderazgo participativo, Relaciones Interpersonales donde se concede gran importancia a la amistad, a la atmósfera de aprobación, a la evaluación de los compañeros, a los grupos de trabajo, a la aceptación por el grupo.

En lo relativo a la *política organizacional* se enfatiza en general el control administrativo, el crecimiento de la compañía, la estructuración de las metas, la filosofía y los sistemas de administración, el modo como se realiza el cambio organizacional, la planeación, la solución de problemas y el estatus de la organización. En cuanto al *estilo de supervisión* se mencionan la retroalimentación, la información sobre los planes de trabajo, las instrucciones operacionales, las instrucciones sobre el cargo, las normas de trabajo, la orientación técnica.

Los indicadores del componente técnico se dirigen hacia las condiciones materiales y/o observables del sitio de trabajo por las que según Déla Coleta "un trabajo puede ser considerado Bueno o malo". *El ambiente Físico*, donde se citan características relativas a los materiales y equipos, las condiciones ambientales, la higiene y seguridad, la iluminación, el ruido, la ventilación; en relación con los equipos se enfatiza en la ubicación de los instrumentos de control, su condición, el de uniforme o trajes especiales de protección.

En relación con el *Cargo* se considera la carga y condiciones de trabajo, rutina, exigencias, método de trabajo, procesos y patrones específicos, volumen de trabajo, simplificación del trabajo, tipo de tareas.

Aspectos generales de la política de *Administración de Recursos Humanos* se extiende a indicadores como el retiro laboral, la evaluación del desempeño, el manual de funciones, la denominación del cargo, la comunicación, la contratación, el plan carrera en el personal, la jornada de trabajo, las oportunidades de aprendizaje y participación, las acciones disciplinarias, los aumentos salariales, la rotación, la promoción y los traslados.

Con respecto a los *incentivos y beneficios* se mencionan variables como los auxilios de maternidad, las cooperativas, los seguros colectivos, los planes de jubilación, los auxilios educativos, jurídicos, médicos, odontológicos, psicológicos, para drogas, para alimentación, para transporte, deportes, fiestas de la empresa, descansos, la participación en las utilidades, la remuneración por tiempo de no trabajado, el restaurante de la empresa, las salas de descanso.

El trabajo por naturaleza puede constituirse no solo en la forma de adquirir bienes materiales sino en un medio de desarrollo personal y laboral por excelencia que estimula al sujeto en la adquisición de logros, el cumplimiento de objetivos y satisfacción con el medio.

(2) En el área familiar se incluyen las relaciones afectivas con la pareja y/o con sus hijos, la frecuencia con la que comparten actividades en familia, expresión y valoración de sentimientos, seguridad y bienestar familiar.

(3) El área de salud está determinada por el bienestar físico y mental del individuo y las actividades que este desarrolla para mantener un equilibrio psicológico y corporal, entre estos la frecuencia con que se realiza chequeos médicos, los hábitos alimenticios, la seguridad en el trabajo, su estado emocional que le permite mantener un estilo de vida saludable.

(4) El área social incluye las interacciones del individuo con otras personas tanto dentro como fuera del ambiente familiar; igualmente están las actividades que desarrolla el sujeto en su tiempo libre y la pertenencia a asociaciones y grupos sociales.

Tabla 1.

Calidad de Vida Reai en el trabajo (C.V.R.)

CALIDAD DE VIDA REAL	
Ambiente Físico	Materiales o equipos Disposición máquinas Condiciones atmosféricas Higiene Iluminación Música Ruido Ventilación
Equipos	Disposición instrumentos de control Estado de instrumentos de control Uso de trajes Equipamento de protección.
Cargo	Carga y condiciones de trabajo Exigencia Método de trabajo Procesos y patrones específicos Volumen de trabajo Rutina Simplificación del trabajo Tipo de Tarea
Administración de Humanos	Recursos Jubilación Evaluación de desempeño Clasificación de la carga Comunicación Contratación Desarrollo Personal Jornada de Trabajo Oportunidad de aprendizaje y participación Acciones disciplinarias Salario - Rotación Promoción - Traslados

CALIDAD DE VIDA REAL	
Políticas Organizacionales	Control Administrativo Crecimiento de la compañía Estructura y metas de la organización Exigencias Legales Filosofía Sistemas de administración Cambio organizacional Planeación y solución de problemas Estatus de la organización
Relaciones Interpersonales	Amistad Atmósfera de Aprobación Evaluación de los compañeros Grupos de Trabajo Aceptación por el grupo. Retroinformación
Estilo de Supervisión	Información sobre planes de trabajo Instrucciones operacionales Instrucciones sobre el cargo Normas de trabajo Orientación Técnica

Calidad de Vida Percibida

La Calidad de Vida percibida es definida por Muñoz y Reimel (1.990) en términos de una actitud de satisfacción surgida de la percepción y evaluación de su estilo de vida que se manifiesta a través de las opiniones evaluativas que realiza el individuo de su ambiente, reflejan un conjunto de creencias afectivas dirigidas hacia la totalidad de la vida o aspectos específicos de ella.

La Satisfacción, como indicador de la Calidad de Vida Percibida (Ver Tabla 2), está definida por Toro (1.991) como "la resultante de un proceso cognitivo, consistente en comparar lo obtenido con lo deseado"; definición similar aporta Morales (1.998) cuando se refiere a "la evaluación de ajuste entre la condición que posee y la que aspira". Es decir, no debería existir disparidad entre la propiedad utilizadle y la perspectiva que se tenía de la misma.

Reírme! (1.991) define que la satisfacción como una actitud debido a que se fundamenta en la percepción dei individuo de su contexto (referentes externos) y la auto - evaluación de sus capacidades y posibilidades de (ser, hacer, tener) algo de acuerdo a sus propios estándares de competencia (referentes internos) (p.100)

Según Toro "la satisfacción en el trabajo puede ser asumida como una técnica evaluativa que excede el fenómeno de adaptabilidad humana, todos aprendemos a adaptarnos al trabajo asumiendo una cantidad variable de costos individuales y sociales". Sheppard (1.975) sintetiza bien los logros de su investigación cuando afirma que "la satisfacción en el trabajo se muestra relacionada con los logros personales, institucionales y comunitarios que incluyen Salud mental, productividad, rotación, propensión al retiro, relaciones con la familia, alineación, morbilidad y longevidad . . . Aunque tos resultados objetivos que afectan las metas de la organización son importantes, el bienestar personal en el trabajo tiene su propia legitimidad".

Bravo (1.985) concibe la satisfacción laboral como "una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por las personas hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas ai trabajo en general o hacia facetas del mismo y mantienen relaciones muy estrechas con consecuencias importantes para la persona y para la organización (Absentismo, rotación de empleo, quejas)" (p. 347).

La Felicidad es otro indicador de la C.V.P. tomada en consideración como la identificación de sentimientos positivos con relación a las condiciones que poseen, ya sea una situación individual o el conjunto de condiciones. La felicidad no está determinada por ias apreciaciones de una pertenencia material, sino substancialmente hacia el logro de tos objetivos que esas posesiones pueden ayudar a obtener. Ahora bien según Aristóteles (1.961) la felicidad es algo difícil de determinar, porque la mayor parte de ¡as veces depende del estilo de vida de cada hombre. "La masa y tos más groseros creen que la felicidad es

el placer; en cambio, los hombres refinados y activos prefieren los honores. La felicidad consiste en el ejercicio interrumpido de una vida activa contemplativa o teórica, que es superior a la vida de placeres y diferente a la vida política que busca honores(p.36)".

El Bienestar, otro indicador de la C.V.P., se ve reflejado como un estado de confianza y tranquilidad personal con la condición experimentada y con la vida. Finalmente, el Nivel de Aspiración, aunque no es estrictamente hablando un indicador de calidad de Vida, es muy relevante dentro del modelo constructivista. No tiene igual significado para la armonía entre la persona y su ambiente al carecer de algo que no se desea, que carecer de algo a lo cual se aspira intensamente.

El individuo puede tener vida de calidad al desarrollar sus recursos internos (satisfacción, felicidad y bienestar) al máximo. Pero si el individuo carece de aspectos reales del medio la construcción armoniosa, hipotética y subjetiva, del medio no es posible. De igual forma, tener acceso a todos los recursos materiales posibles, no permite hacer esa construcción armoniosa de la relación con el ambiente si no existe calidad en los recursos personales internos.

Es requisito por el Bienestar físico y mental del trabajador, generar un cambio corporativo utilizado para organizar, dirigir y controlar el comportamiento y la efectividad del personal en la organización.

Tabla 2.

Calidad de Vida Percibida (C.V.Pj)

CALIDAD DE VIDA PERCIBIDA: PERCEPCION Y EVALUACION
Satisfacción
Bienestar
Felicidad

Características Socio - demográficas

Las Condiciones *Socio - demográficas* son inherentes a las características particulares de cada individuo como edad, género, años de servicio, estado civil y número de hijos, entre otras (Ver tabla 3). Estas características han sido estudiadas en diversas ocasiones para encontrar su correlación con estados laborales y afectivos. Weaver (1.980) citado por Bravo, 3. se refiere en su investigación a la relación positiva encontrada entre la edad (variable socio - demográfica) y la satisfacción laboral. Citados por el mismo autor, White y Spector (1.987) indican que los efectos de la edad sobre la satisfacción de las personas son indirectos, actuando a través de otras variables. Así, los trabajadores de mayor edad están satisfechos no - sólo porque obtienen una serie de recompensas adicionales al trabajo, sino también porque su antigüedad es mayor.

Bendeain, Ferris y Kacmar (1.992) analizan las relaciones entre la edad, la antigüedad y la satisfacción laboral (Componente de la Calidad de vida percibida), encontraron que la antigüedad es un predictor más consistente y estable de la satisfacción laboral que la edad cronológica; Ya que la antigüedad constituye una base legal para las recompensas laborales y sociales.

Las investigaciones señalan que existen diferencias específicas de acuerdo al género en la relación existente entre su conducta en el trabajo y la satisfacción en el mismo. Así, Manhardt (1.976) ha podido demostrar que, por una parte los planes a largo plazo para el desarrollo de una carrera profesional son mucho más importantes para los varones que para las mujeres (¡eventual sesgo específico de la cultura!) Y que, por otra parte, las condiciones agradables de trabajo y unas relaciones interhumanas con superiores, colaboradores y subordinados son considerablemente más importantes para las mujeres que para los varones. Weinert (1.976) ha demostrado a su vez que los varones dedicados a "Profesiones típicamente femeninas" presentan una Satisfacción laboral inferior a la de sus colegas femeninos.

Otras variables - además del sexo y la clase profesional - que se han estudiado profundamente por investigadores como Graham (1,969); Porter (1.964) & Lawler (1.965) se refieren a la relación existente entre estos aspectos y la satisfacción en el trabajo:

- © Al nivel de la Organización.
- ® A la ocupación del tiempo completo o parcial.
- o El nivel de educación y formación.
- © La tenencia o no de hijos y la cantidad de los mismos afectan las condiciones económicas del sujeto y la utilización de su tiempo.
- ® La posesión y el estado de la vivienda influyen en la percepción que el sujeto tiene de su estilo de vida con respecto a otros.

A las diferencias de edad; entre otras variables que son manejadas con el fin de encontrar relación entre estas características y la Calidad de Vida Laboral. Ya que se cree que el desempeño se ve afectado a medida que aumenta la edad del trabajador.

Tabla 3.

Condiciones Socio - demográficas

CONDICIONES SOCIO/DEMOGRAFICAS
Edad
Género
Estado civil
Nivel de formación
Tenencia o no de Hijos y la cantidad de los mismos.
Posesión y estado de la vivienda
Ocupación del tiempo parcial y completo

Método

Esta investigación es de tipo exploratorio transversal descriptivo. Según Hernández, Fernández y Baptista (1998) "este tipo de estudio tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables y proporcionar su descripción... queda claro que no cabe la noción de manipulación, puesto que cada variable se trata individualmente, no se vinculan grupos de variables. " (p. 187). Permite al investigador describir de manera sistemática situaciones y eventos que inciden sobre una población en particular, razón por la cual, el objetivo de la investigación de Calidad de Vida en el personal de custodia y vigilancia del INPEC es describir el nivel de calidad de vida percibida en el cargo de dragoneantes, en los aspectos que la componen: características socio - demográficas, salud, educación, familia, salario, laboral, social y de vivienda.

El carácter transversal, se aprecia en la toma de datos realizada en un momento determinado. La investigación con los dragoneantes se desarrolla durante el año 2000..

Participantes

Para realizar esta investigación se escoge como población 96 empleados de la Cárcel distrito Judicial de Bucaramanga en el cargo de dragoneantes, población que estuvo delimitada por los objetivos de la investigación. Para la prueba piloto se saca una muestra representativa probabilística de 15 personas. La aplicación de la muestra final se realiza con 76 trabajadores, cifra resultadod e la aplicación de la fórmula de tamaño real y aparente; y seleccionados por muestreo aleatorio probabilístico determinando la mitad de la compañía Bolívar y la mitad restante de la compañía Santander; es decir, los dos turnos laborales presentes en la institución.

Tamaño de muestra aparente

$$n' = \frac{p * q * z^2}{e^2}$$

n'= muestra aparente

p= Índice población masculina

q= Índice población femenina

z= 1.96

e =Error muestreo 5%

Tamaño de muestra Real

$$n = \frac{\frac{n}{1 + (n - 1)}}{n'}$$

Porcentaje de muestra

$$N \quad \% = \frac{n}{N}$$

El resultado siendo el tamaño del universo de 96, con un error máximo aceptable del 5%, un porcentaje de la muestra del 79% y un porcentaje de confianza del 95% resulta una muestra real de 76.17 personas. A cada trabajador se le codificó con números del 1 al 96, se seleccionó por medio del programa estadístico STATS (1998) los números aleatorios a los que les correspondía hacer parte de la muestra, citándose a estas personas para la aplicación del instrumento.

Instrumento

El instrumento utilizado para realizar el estudio (Ver Anexo A) se elaboró tomando en cuenta un cuestionario sobre calidad de vida elaborado por la Universidad de Granada, España, (1996) con la colaboración de la Ps. Patricia Díaz, docente en la facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga. El anterior instrumento, sirve como muestra para su posterior re-elaboración, tomando ítems desarrollados por estudiantes de psicología de esta Universidad que desarrollaban su investigación en el tema. Posteriormente, fue validado con muestras poblacionales de sectores como: salud, educación y servicios con la asesoría de las psicólogas Nimia Arias y Patricia Díaz, quienes trabajan en la línea de investigación de la facultad de psicología sobre calidad de vida.

El instrumento final cuenta con 59 ítems entre preguntas abiertas, cerradas, de ordenamiento y escalas tipo likert y Goutman, referente al tema calidad de vida aplicado al contexto de las organizaciones en la ciudad de Bucaramanga, 9 correspondientes a las variables socio - demográficas, 19 referente al área laboral, 7 al área de familia, 12 reactivos que miden el área de salud, 8 correspondientes al área social, 4 de situación socio - económica.

Validez y Confiabilidad \Rightarrow *nival* $\frac{E1}{TL}$ APA

Para los procesos de validez y confiabilidad, se trabajó ítem por ítem, teniendo en cuenta las siguientes fórmulas para datos ordinales de escala tipo likert.

1. Media Aritmética

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{TV}$$

Permite observar el promedio aritmético de una distribución. Es una medida aplicable solo a mediciones solo por intervalos y de razón.

2. Desviación típica

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{N}}$$

La desviación estándar indica la medida de variabilidad de los datos; es decir, la dispersión de los mismos en la escala de medición.

3. Valor Estándar

$$T = \frac{\bar{x} - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n-1}}}$$

El resultado de la prueba piloto (Ver Anexo B) tiene como objetivo principal modificar una serie de ítems que no se ubican en el rango de -3.250 a 3.250, el cual está determinado por el valor T que es el 99% de la confiabilidad del instrumento; además de los ítems de porcentaje que no se encuentran ubicados en un rango de 25% a 75%. En la aplicación del primer instrumento (ver Anexo A) se obtuvieron los resultados de la prueba piloto (Ver Anexo B). Del análisis de estos datos, se desarrollaron los cambios para dar como resultado el instrumento final (Ver Anexo C), que quedó organizado como se observa en la Tabla 4.

4. Media Poblacional

$$\mu = \frac{\sum x}{\sum f}$$

En donde:

ρ . = media poblacional

X = media aritmética

Sx = Sumatoria de medias

N= Población

n= muestra

Xf = Sumatoria de frecuencias.

T = Valor estándar.

Tabla 4.

Estructura del instrumento.

Factores	Indicadores	No. Items.
Datos socio - demográficos	Edad	9
	Género	
	Lugar de residencia	
	Estado civil	
	Ingresos y Egresos	
	Escala de gastos	
	Personas con las que vive	
Influencia de factores	Familia	1
	Estudios	
	Salud	
	Vivienda	
	Amigos	
	Disponibilidad económica	
	Otras circunstancias materiales	
	Entorno en general.	

Factores	Indicadores	No. Items.
Area laboral	Salario	19
	Estabilidad	
	Compañeros de trabajo	
	Valoración del trabajo	
	Reconocimiento	
	Seguridad	
	Capacitación	
	Ascenso	
	Horario	
Area Familia	Relaciones de Pareja	7
	Relaciones con los hijos	
	Relaciones con la familia extensa.	
Area social	Actividades que realiza	12
	Apoyo social	
	Asociaciones a las que pertenece	
	Valoración de los amigos	
	Entorno donde vive	
Area Salud	Planificación	8
	Chequeos médicos	
	Relación trabajo - salud	
	Alimentación	
	Calidad de los servicios de salud	
Situación socio - económica	Tenencia de vivienda	4
	Servicios	
	Valoración de la vivienda	

Resultados

La presentación de los resultados obtenidos se hace por medio de tablas teniendo en cuenta la totalidad de la población evaluada y los ítems considerados válidos y confiables como resultado del proceso estadístico. Inicialmente se describen las características socio - demográficas de la población Edades (Tabla 5), Género (Tabla 6), Lugar de nacimiento (Tabla 7), Estado civil (Tabla 8), Nivel de Educación (Tabla 9), Nivel de Ingresos y Gastos y relación de gastos (Tabla 10 y 13), Número de personas que conforman el núcleo familiar y las que viven en el mismo hogar (Tabla 11 y 12).

Posteriormente en la tabla 14 y 15 se muestra la valoración hecha por los dragoneantes de los factores que influyen en la calidad de vida.

A continuación se analiza el área laboral en lo referente a asignación salarial (Tabla 16), estabilidad laboral (Tabla 17), las relaciones con los compañeros, amigos y vecinos (Tablas 18 y 19), el reconocimiento de la labor (Tabla 20), la seguridad (Tabla 21) La capacitación (Tabla 22), posibilidad de ascenso (Tabla 23), y finalmente la percepción que tienen los trabajadores de su horario de trabajo (Tabla 24).

Para la valoración del área familiar se considera la percepción de los trabajadores acerca de su relación de pareja (Tabla 25), con los hijos (Tabla 26); el nivel de satisfacción con respecto a su familia (Tabla 27), la planificación de la misma (Tabla 28 y 29).

Para el factor salud se considera la satisfacción del dragoneante con su estado actual (Tabla 30).

Para el área social se muestra la percepción del empleado respecto a la misma en la Tabla 31.

El análisis de los resultados obtenidos en cada tabla se hace en dos direcciones, una de tipo vertical y otra de tipo horizontal, con el fin de lograr

una mayor comprensión con respecto a la valoración dada a los valores que componen la calidad de vida de los empleados.

Factores Socio - demográficos

Los factores socio - demográficos brindan información sobre las condiciones actuales en las que vive el individuo, también la relación de algunos aspectos con su desempeño en el ámbito laboral.

Tabla 5.

Rangos de edades de la Muestra

Rango de Edad	Porcentaje
15-25	35%
25-35	43.42%
35-45	15.79%
45-55	5.26%

En esta tabla se muestra los rangos de edades. Como se observa la edad predominante en el cargo de dragoneantes es de 25 a 35 años (43.42%), seguido por la población menor de 25 años (35%). Se encuentra que el aumento de esta fuerza laboral joven es debido al alto índice de pensiones presentadas los años anteriores y el consecuente reclutamiento del nuevo personal, que según los criterios de selección de la penitenciaría deben ser menores de 25 años.

Tabla 6.

Género de los trabajadores

Género	Porcentaje
Masculino	100
Femenino	0

Esta tabla relaciona el género de los trabajadores para identificar la participación de ambas poblaciones.

Se observa que la totalidad de la población estudiada está conformada por empleados del género masculino por adaptarse más fácilmente al perfil del cargo, que como se menciona anteriormente, requiere vigilancia de patios y garitas en condiciones difíciles. Dentro de la penitenciaría los empleados del género femenino se encargan de las labores de oficina y atención de mujeres que ingresan al penal. Las otras mujeres que hay en funciones de vigilancia ocupan cargos de mayor rango (Tenientes y distinguidos).

Tabla 7.

Lugar de Nacimiento de los trabajadores

<u>Lugar de Nacimiento</u>	Porcentaje
Bucaramanga	36%
Medellín	9.21%
Cali	6.58%
Aguachica	10.53%
Cúcuta	11.84%
Barranquea	3.95%
Otros	21.89%

En la tabla se relaciona el porcentaje de trabajadores nacidos en diferentes zonas del país.

El lugar de nacimiento con mayor rango lo ocupa la población originaria de la ciudad de Bucaramanga con un 36%. Se aprecia un alto índice de nacimiento de otras latitudes del país (21.89%) debido al índice de rotación que

existe a través de las distintas Cárceles por motivos de seguridad para el dragoneante y la institución. Las otras ciudades con porcentaje de importancia se encuentran cercanas como Cúcuta (11.84%), Aguachica (10.53%) y Medellín (9.21%).

En cuanto a la duración de los turnos y horarios de trabajo, estos tienen una duración de 25 horas continuas por 23 de descanso. Permittedose cambios de turnos en los que la persona "dobla" su turno para reemplazara un compañero o realiza horas extras con previa autorización del comandante en guardia. Esto genera agotadoras jornadas de trabajo y disminuyendo el nivel de atención y cuidado que ellas requieren.

Tabla 8.

Estado Civil del personal Encuestado

Estado civil	Porcentaje
Casado	17.10%
Separado	19.74%
Soltero	23.68%
Convive	35.52%
Viudo	3.95%

En la tabla se muestra el estado civil de los dragoneantes, el cual relaciona si estos son casados o solteros, lo que le permite conocer si son o no cabezas de familia e identificar las responsabilidades con las que se debe cumplir.

La mayoría de la población está representada por empleados en Unión Libre (35.52%) y en menor proporción (23.68%) solteros. En estas circunstancias se observan parcialmente que el 72.36% de la población cuenta con obligaciones o responsabilidades económicas adquiridas, en el caso de los

solteros por compromisos financieros personales, de estudios, vestuario y actividades sociales, las personas en unión libre encuentran sus gastos en arriendo, salud, vestuario y deudas. El índice de individuos separados se presenta significativo (19.74%) esta característica puede estar originada por el difícil horario y las políticas institucionales de traslado.

Tabla 9.

Nivel de Educación de los Dragoneantes de la cárcel

Nivel de Educación	Porcentaje
Primaria	19.73%
Bachillerato	60.52%
Técnicos	6.58%
Universitarios	13.16%

Esta tabla refiere el nivel de educación formal recibido por los dragoneantes de la Cárcel Modelo, lo que permite conocer su nivel de preparación.

El personal presenta un nivel de estudios en la mayoría de los casos de bachillerato, 60.52%; esto se debe a que el nivel exigido por el INPEC para ocupar el cargo desde las últimas políticas de selección es de educación media vocacional. La porción de empleados con Educación primaria (19.73%), se presenta por la creación del INPEC como mecanismo regulador del personal que trabaja de manera independiente con las cárceles, puesto que anteriormente eran empleados de la rama judicial y esto no permitía un riguroso mecanismo de selección. Dentro de los empleados que se encuentran con nivel básico primaria la gran mayoría se encuentra realizando sus validaciones para acceder al grado medio vocacional, como exigencia para continuar en el cargo. Se

observa además que el 13.16% del personal se encuentra realizando estudios universitarios, la población con este tipo de estudios es menor ya que cuando finalizan la carrera universitaria concursan por un ascenso.

Tabla 10.

Nivel de Ingresos y gastos del personal

Rango de Ingresos y Egresos	Porcentaje	
	Ingresos	Egresos
253.00 a 506.000	0	0
506.001 a 750.000	0	32.9
750.001 a 1.000.000	27.63	36.84
1.000.001 a 1.253.000	32.89	26.31
1.253.001 a 1.500.000	23.68	3.95
Más de 1.500.001	15.79	0

En esta tabla se refieren el nivel de ingresos y egresos de los trabajadores en base a un valor promedio y en un porcentaje de trabajadores.

Los resultados obtenidos ubican los ingresos del 32.89% de la población entre 1.000.001 y 1.253.000. Se muestra un aumento de acuerdo a la antigüedad del empleado.

En relación con la tabla comparativa se observa que el nivel de gastos es siempre inferior al nivel de ingresos, es decir los trabajadores presentan un porcentaje menor de gastos, un 36.84% de la población presenta entre 750.000 y 1.000.000 de pesos en gastos. Lo que permite concluir que el salario cubre satisfactoriamente los gastos. Los empleados satisfacen sus necesidades económicas adecuadamente gracias a las condiciones de trabajo.



Tabla 11.

Número de personas que conforman el núcleo familiar

Número de personas	Porcentaje
1	3.95
2	19.74
3	36.84
4	23.68
5	15.79

Esta tabla muestra la cantidad de personas que conforman el núcleo familiar. Señala las personas cuya unidad familiar está conformada entre 1 y 5 personas.

Los resultados muestran que la mayoría de la población su unidad familiar está conformada entre tres (36.84%) y cuatro (23.68%) personas. Un 15.79% de los empleados poseen núcleo familiar de 5 personas (padre, madre, 3 hijos) es decir, familias con alto grado de responsabilidad, al igual que el 23.68% formado por un núcleo familiar de 4 personas (padre, madre, 2 hijos).

Teniendo en cuenta que el promedio de edad está entre 25 y 45 años, los hijos en la mayoría de los casos están en edad adolescente y universitarios, con este mínimo de personas resulta menos exigente la carga económica.

Tabla 12.

Personas que viven en el mismo hogar

Personas Que Viven En La Unidad Familiar	
Padre	15.79
Hermanos	26.32
Otros sujetos no familiares	13.16
Hijos casados	0.00
Nietos	2.63
Madre	34.21
Otros familiares	21.05
Esposo	50.00
Hijos solteros	55.26
Hermanos casados	10.53

Esta tabla presenta el porcentaje de trabajadores que viven con determinado miembro de la familia. En la tabla 12 se observa que la mayoría de trabajadores viven con su esposa e hijos solteros (50% y 55.26% respectivamente), contribuyendo a un correcto funcionamiento afectivo y económico del hogar al mantener los vínculos familiares. Por otra parte un porcentaje representativo de la población (34.21%) vive aún con la madre, lo que sugiere una población con mantenimiento del núcleo familiar primario si se considera que el porcentaje de dragoneantes casados o en unión libre es del 52.62%, esto hace referencia al nivel de responsabilidad que tienen los empleados con su grupo familiar primario y secundario.

Tabla 13.

Relación de Gastos

Gasto	Relación de orden									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Arriendo	14.53	4.18	3.543	12.5	7.3466	—	11.26	17.3	—	29.34
Alimentación	54.52	12.4	3.939		8.5826			4.236	9.506	6.816
Transporte	9.785	29.96	26.76	7.771	4.1366	—	5.11	—	3.39	13.08
Salud	6.975	—	5.533	19.37	7.9166	20.22	10.2	19.52	—	10.26
Educación	8.135	23.1	15.9	10.05	10.337	13.57	6.1	1.73	6.9	4.175
Vestuario	—	1.327	9.92	9.361	30.634	15.4	8.09	14.6	9.699	0.97
Recreación	—	12.18	7.612	23.11	15.205	13.48	11.26	17.07	—	0.15
Dot. de viv.	4.403	6.208	5.591	8.969	9.2948	11.16	32.09	12.45	9.838	—
Ser. públicos	1.659	10.66	21.21	8.865	6.5506	14.89	14.15	8.42	1.834	11.77
Deudas	—	—	—	—	—	11.28	1.74	4.68	58.84	23.46

En la tabla 12 se muestra la valoración dada por el personal de custodia y vigilancia a los factores del gasto familiar y/o personal tales como arriendo, alimentación, transporte, salud, educación, vestuario, recreación, dotación de vivienda, obligaciones financieras y servicios. El empleado califica en orden de importancia sus gastos siendo 1 el gasto más importante y 10 el menos importante por ser el de menor inversión.

El análisis de la tabla se hace en forma horizontal para determinar la posición que tiene cada uno de los aspectos en la escala, la cual está conformada por una valoración desde 1 hasta 10. Así mismo, se realiza un análisis vertical que permite determinar el orden de gastos, teniendo en cuenta la proporción que representa el gasto con respecto a los demás.

En la tabla 12 se observa que la valoración dada al gasto de arriendo corresponde al décimo lugar de importancia siendo un egreso de menor importancia que puede estar relacionado con la tenencia de vivienda puesto que

el 47.37% de la muestra habita en vivienda propia. Aún así para el 14.53% de los dragoneantes el arriendo es un egreso considerable.

En relación a la alimentación el 54.52% y 12.4% de la muestra la ubican en primer y segundo lugar, lo cual indica que es el mayor gasto de los trabajadores al ser una necesidad primaria e indispensable. Este gasto se relaciona con el número de personas que forman parte del núcleo familiar y/o forman parte de una misma vivienda (4 y 5 personas). Además este resultado se relaciona con el horario de trabajo que obliga al empleado a consumir sus alimentos en el sitio de trabajo.

Los gastos de transporte se ubican en segundo y tercer lugar con el 29.96% y 26.76% respectivamente. Se trata de un egreso considerable pues la mayoría de empleados habitan en sectores alejados de la ciudad y por la ubicación de la cárcel se dificulta el desplazamiento y por ende deben hacer mayor inversión en transporte. Además se observa que al conformar el núcleo familiar por 4 y 5 personas, con hijos en edad de adolescencia se requiere la inversión de transporte para cubrir el desplazamiento de los hijos al estudio, y del empleado al sitio de trabajo.

La salud esta categorizada entre el sexto y octavo lugar con 20.22% y 19.52% respectivamente, tratándose de un egreso medio - bajo. La vinculación exigida por la ley entre las empresas y las E.P.S.; así como algunos subsidios propician esta situación.

En los referente a la educación, tiene asignado el segundo y tercer lugar en la escala con un 23.1% y 15.9%, la magnitud de los egresos se ve representada en que la mayoría de los dragoneantes tienen bajo su responsabilidad hijos con edades que los ubican como adolescentes y jóvenes adultos que cursan educación media vocacional (Bachillerato) y profesional (Universidad).

En quinto y sexto lugar esta catalogado el vestuario con el 30.63% y 15.4% ubicándolo en la categoría de gasto medio. Estos egresos se representan

por el número de personas que conforman el núcleo familiar y se ve disminuido por el suministro de uniformes que hace el INPEC para el desarrollo de las funciones laborales, de manera que el desgaste con relación a la ropa por el trabajo es menor por parte del empleado.

A la Recreación se le asigna un cuarto lugar (23.11%), presentándose como un gasto medio, esto se ve respaldado por la disponibilidad de tiempo largo de descanso (23 horas) y el alto índice de población joven que conforma la muestra. Por otra parte la importancia de este gasto puede estar relacionada con la escases de actividades organizadas por la institución y destinadas al uso del tiempo libre en el dragoneante y su familia.

En lo referente a dotación de vivienda los dragoneantes tienden a valorarla como un gasto de séptimo y octavo nivel (32.09% y 12.45%) siendo este un egreso de poca importancia con respecto a los demás factores expuestos en el ítem. En este caso se puede concluir que el empleado dota su vivienda con los electrodomésticos y muebles estrictamente necesarios, no adquiere lujos y/o adornos extras o representativos para sus gastos.

Los Servicios Públicos ocupan el tercer lugar con un 21.21%, ubicándose como un egreso considerable. Este resultado está referido a la existencia de servicios públicos necesarios para vivir cómodamente en la mayoría de los hogares, relacionando esto con existencia de servicios se observa que el 100% de la población posee servicios de agua, luz eléctrica, teléfono y gas natural. Estas condiciones sumadas a la estratificación de la vivienda ayudan al incremento de la partida.

Las obligaciones financieras ocupan un noveno lugar (15.7%), con el nivel de gastos bajo. Este hecho se explica porque los empleados debido a su alto nivel de ingresos tienen deudas adquiridas en su mayoría con el fondo de empleados por conceptos de libre inversión, etc. Estos descuentos se realizan por nómina de acuerdo al salario, facilitando su cancelación.

En cuanto a la interpretación vertical se observa que el primer lugar de gasto corresponde a alimentación (54.52%); el segundo lugar corresponde a transporte (29.96%) y Educación (23.1%); en tercer lugar se encuentran los gastos de servicios públicos (21.21%); los gastos de recreación se encuentran en cuarto lugar (23.11%), en quinto lugar aparece el gasto de vestuario (30.63%), el sexto lugar está ocupado por Salud (20.22%). El séptimo lugar lo ocupa la dotación de vivienda con un 32.09% de la muestra, la salud (19.52%) ocupa el octavo lugar y las obligaciones financieras (58.84%) se encuentran en noveno lugar. Finalmente en décimo lugar se encuentra el arriendo con un 29.34% siendo un gasto de poca importancia.

En general los mayores gastos de la población se presentan en alimentación, educación, transporte y servicios públicos. Estos a su vez se ven apoyados por los beneficios laborales que el INPEC brinda en estos aspectos.

Tabla 14.

Grados de Valoración de los factores: Estudio, Salud, Condiciones de vivienda, social y situación económica de los Dragoneantes

Factor	Mucho	Bastante	Regular	Poco	Nada
Estudios	5.26	42.11	28.95		15.79
Salud	34.21	34.21	23.68	7.89	0.00
Vivienda	23.68	57.89	13.16	2.63	2.63
Amigos	00.53	11.05	47.37	13.16	7.89
Disponibilidad Económica	31.58	21.05	35.84	5.26	5.26
Entorno donde vive	10.53	39.47	31.58	18.42	0.00

En la tabla 14 se observa la influencia del estudio, salud, vivienda, amigos, disponibilidad económica y el entorno en la calidad de vida del trabajador. El empleado considera que la salud influye entre mucho y bastante

en su calidad de vida (34.21% en ambos casos), la vivienda y le entorno donde viven influye bastante (57.89 y 39.47%), la disponibilidad económica y los amigos influyen de manera regular en su nivel de vida (36.84 y 47.37%), y finalmente los estudios influyen bastante en su calidad de vida. Se observa como el trabajador se adapta a las condiciones sociales exigidas por la situación de seguridad que requiere el cargo, por ello da una valoración regular a los amigos en su calidad de vida. Además se observa como las buenas condiciones salariales lo hacen ver su situación económica con regular influencia en la calidad de vida, se observa que el empleado presenta satisfacción con respecto a las condiciones económicas actuales ya que al comparar lo obtenido con lo deseado la evaluación es positiva al existir un ajuste entre la condición que posee y la que aspira.

Tabla 15.

Relación de Factores que Influyen en la Calidad de Vida

Area	No Aplica	Aplica
Laboral	5.33	94.66
Familiar	14.73	85.26
Salud	7.14	92.85
Social	14.91	85.08

Nota: Esta es una información general de cada uno de los factores que conforman la calidad de vida. En adelante se realiza un análisis específico de los mismos.

En esta tabla se encuentra el análisis general de cada una de las áreas que influyen en la calidad de vida. El análisis de Items arrojó dos porcentajes

denominados Aplica y No Aplica resumidos en la Tabla 15, e ilustrados mediante gráficas (Ver Anexo E).

El área laboral presenta un porcentaje de aplicación de 5.33%, en el aspecto familiar un 14.73% de los trabajadores refiere la no-aplicación del ítem, en las áreas de salud y social se encuentra un porcentaje no aplicable de 7.14 y 14.91% respectivamente.

La mayoría de la población refiere un porcentaje de aplicación que fue dividido tomando en cuenta los factores y el número de frecuencias de cada uno de ellos, siendo explicados a continuación de manera específica.

Area Laboral

El área laboral establece su importancia en el hecho de que la percepción que el empleado tenga de la organización a la cual pertenece, en este caso del dragoneante a la cárcel modelo, influye en el nivel de satisfacción que tenga con la misma y por ende a la motivación a la realización de sus funciones y la pertenencia a la institución. Dentro de este aspecto se evalúa la autonomía, los factores físicos, salariales, aprovechamiento del potencial, relaciones interpersonales, oportunidad de ascenso, condiciones de seguridad y bienestar, recreación, estabilidad, valoración laboral y reconocimiento del trabajo. Cada uno de estos se aborda en las tablas de la 16 a la 24.

Considerando los resultados podemos observar que el dragoneante en la Cárcel Modelo presenta un grado general de satisfacción con respecto a las condiciones laborales brindadas por la organización. Como puntos satisfactorios fuertes se encuentran las condiciones salariales, estabilidad, el trato con los compañeros, la valoración que hacen vecinos y amigos de sus funciones dentro de la institución, el reconocimiento dado por la función desempeñada, la situación educativa con respecto a las exigencias del sitio de trabajo les permiten vivir de manera buena. Dentro del aspecto laboral se observan ciertas

deficiencias que generan insatisfacción en el trabajador, entre otras: la posibilidad de ascenso, el horario de trabajo, el interés de la institución carcelaria por la familia del trabajador, la seguridad en el sitio de trabajo, la valoración que los compañeros de trabajo con respecto a la labor desempeñada y las relaciones en el sitio de trabajo.

Tabla 16.

Asignación Salarial en la Cárcel Distrito Judicial de Bucaramanga

No. Item	Salarios				
	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
Las necesidades	2.63	2.63	21.05	57.89	15.78
Al trabajo	0	5.40	24.32	59.45	10.81

La tabla 16 se refiere a la asignación salarial que recibe el empleado en la organización. De acuerdo a sus necesidades el 57.8% de la población encuentra que el salario es bueno; un 59% de los encuestados valora su salario le permite vivir de buena manera, con una tendencia a regular con un 24.32% de la población. Esto contrasta con el nivel de ingresos y egresos que como se observa en la tabla 10 permite el ahorro por parte del empleado ya que los gastos son menores. Hay satisfacción salarial.

Tabla 17.

Estabilidad laboral brindada por el INPEC.

No. Item	Estabilidad				
	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
En su empresa es	2.702	2.702	18.918	64.8649	10.8108

La tabla muestra como la estabilidad laboral brindada por el INPEC al dragoneante es satisfactoria se encuentra en un rango de Bueno con un 64.86%. Los contratos en esta institución son de carácter indefinido, pero la permanencia en la empresa se ha visto perturbada por las actuales reestructuraciones que disminuye cargos y evalúa el desempeño de los trabajadores para mejorar el funcionamiento organizacional.

Tabla 18.

Porcentaje de relación con los compañeros de trabajo

No. Item	Compañeros De Trabajo				
	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
Valoración compañeros	5.41	13.51	48.65	21.62	10.81
Trato entre compañeros	2.70	0.00	24.32	59.46	13.51
El trato de usted	0.00	2.74	23.29	57.53	16.44

En estos resultados se observa como la valoración que los compañeros de trabajo hacen del mismo se encuentra en un rango de regular con 48.65%, con tendencia a buena con un 21.62%. El trato de los compañeros de trabajo entre sí y con el trabajador es bueno con un 59.46% y 57.53% respectivamente, con puntajes subsiguientes en la escala de regular con un 24.32% y 23.29%, siendo este un dato que corresponde con el tipo de institución que por ser militar dificulta el proceso de socialización y por ende la adaptabilidad, receptividad, respeto y solidaridad. Esto permite concluir que los procesos de inducción que realiza la institución deben ir enfocados a la poca interacción social del empleado, con ello facilita el proceso de adaptación del nuevo miembro.

Tabla 19.

Valoración dada por compañeros, amigos y vecinos a su trabajo.

No. Item	Valoración Del Trabajo				
	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
Valoración compañeros	5.41	13.51	48.65	21.62	10.81
Valoración del trabajo	0.00	11.43	22.86	40.00	25.71
Valoración vecinos	3.85	11.54	26.92	53.85	3.85
Satisfacción	2.78	2.78	27.78	55.56	11.11

Según los resultados expuestos en la tabla 19 donde se muestra la valoración hecha por compañeros, amigos y vecinos al trabajo, la percepción de los trabajadores está enfocada a que la valoración que los compañeros de trabajo dan al mismo es Regular (48.65%), con una tendencia a Buena (21.62%). Esto contrasta con las valoraciones que hacen en el ítem de control que se encuentra posteriormente (reactivo 11) donde se cambia la redacción de la pregunta originando puntuaciones de 40% en Buena, 25,71% en Muy Buena y finalmente 22.86% en regular. Según los dragoneantes los vecinos valoran el trabajo de manera Buena (53.85%), ubicando los demás puntajes significativos con tendencia regular y mala con 26.92% y 11.54% respectivamente, habiendo una muestra equivalente (3.51%) que la considera muy buena y muy mala. En cuanto a la pregunta directa de la satisfacción que le genera su trabajo se encuentra un promedio significativo en Buena con 55.56%, tendiendo a regular con 27.78% de la muestra. Esto permite inferir que el trabajador no percibe su labor como fundamental para el logro de los objetivos organizacionales ni de los suyos, generando con ello falta de motivación al logro.

Tabla 20.

Reconocimiento dado al dragoneante por la función que desempeña

No. Item	Reconocimiento				
	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
Respuesta de la empresa	2.78	8.33	30.56	50,00	8.33
Reconocimiento por trabajo	2.63	5.26	36.84	50.00	5.26

En la tabla 20 se encuentra la percepción que tiene el trabajador del reconocimiento laboral. Se observa coherencia en los reactivos puesto que los trabajadores consideran que la empresa ha respondido y la forma como es reconocido su trabajo es buena, con desviación de puntajes similares hacia el rango de regular siendo estos 30.56% y 36.84% respectivamente.

Tabla 21.

Índice de seguridad en el sitio de trabajo

No. Item	Seguridad				
	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
Uso equipos de seguridad	2.63	2.63	44.74	44.74	5.26

En la tabla 21 se encuentran los puntajes referidos a la seguridad en el sitio de trabajo; es decir, las condiciones de seguridad y bienestar que minimizan el riesgo de enfermedades, daños, accidentes, teniendo en cuenta el buen uso de los elementos de seguridad y el buen mantenimiento de las herramientas de trabajo.

En la utilización de equipos se encuentran puntajes correspondientes al rango de bueno y regular (44.74% en ambos casos). Se reconoce la importancia

de utilizar los equipos de protección y las herramientas de trabajo adecuadamente ya que los trabajadores son conscientes del riesgo psicosocial que implica su labor. En el aspecto de seguridad se observa una cultura de seguridad que beneficia al empleado y la institución en la baja presencia de accidentes, esto a pesar de las condiciones de inseguridad del penal.

Tabla 22.

Índice de capacitación otorgada por la empresa para el desempeño de las funciones

No. Item	Capacitación				
	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
Los estudio le permiten vivir	2.63	7.89	21.05	63.16	5.26
Aprendizaje en el trabajo	0.00	13.89	33.33	47.22	5.56
Creación de cosas	0.00	13.16	52.63	28.95	5.26
La capacitación de la empresa	35.48	16.13	35.48	9.68	3.23

La tabla 22 permite observar las condiciones de capacitación que brinda la institución que el empleado desarrolla, este aspecto va dirigido a la oportunidad de crecimiento continuo que incluye asignación de trabajos y propósitos educacionales para expandir las capacidades del trabajador, susceptibles a adquirir una nueva habilidad o conocimiento.

Los estudios que han realizado los trabajadores hasta el momento les han permitido vivir de manera Buena (63.16%). El puesto y sitio de trabajo le ofrece al trabajador una buena oportunidad para aprender cosas nuevas, con regulares opciones para crear (52.63%), esto reconoce la rutinización de las tareas. Un aspecto en el que se presenta concordancia es la capacitación brindada por la empresa a la familia, el 35.48% considera que es Muy Mala, y

un porcentaje similar considera que es regular, con una muestra que la considera Mala (16.13%).

Tabla 23.

Posibilidad de ascenso en la organización

No. Item	Ascenso				
	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
La oportunidad de ascenso	21.62	16.22	35.14	24.32	2.70

En la tabla 23 se observa la percepción del trabajador respecto a las oportunidades de ascenso. Los dragoneantes perciben el aprovechamiento del potencial como regular (35.14%), con un porcentaje en bueno (24.32%) y Muy Malo (21.62%). El trabajador considera que no se le permite explotar todas sus capacidades tanto físicas como psicológicas e intelectuales, su etapa de crecimiento organizacional para el mejoramiento día a días es regular.

Tabla 24.

Percepción de los trabajadores acerca de su horario de trabajo

No. Item	Horario				
	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
El horario de trabajo es	2.78	11.11	47.22	36.11	2.78

En la tabla 24 se muestra la percepción que tiene el personal de custodia y vigilancia de su trabajo. El 47.22% de los trabajadores considera que el horario de trabajo es regular, con tendencia a ser Bueno (36.11%). Esto le

permita la división del tiempo dentro y fuera de la institución, ya que el horario de trabajo está directamente relacionado con el tiempo libre. El hecho de descansar 23 horas continuas le permite al empleado realizar diligencias durante el día y compartir con sus hijos una jornada continua.

Area Familiar

La evaluación hecha al área familiar en el cuestionario se refiere la percepción que tiene el empleado de todas las relaciones afectivas e interacciones que mantiene el individuo dentro del medio en el que se desenvuelve, mediadas por los sentimientos y las necesidades de compartir. En esta área se evalúa la relación de pareja, con los hijos, la comunicación intrafamiliar, economía y manejo de los ingresos en el hogar, conocimiento y uso de los sistemas de planificación familiar.

Tabla 25.

Percepción de la relación de pareja en los dragoneantes

No. Item	Pareja				
	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
La relación es	0.00	5.88	19.12	52.94	22.06
La frecuencia de actividades	0.00	8.82	11.76	55.58	23.53
Comunicación	0.00	3.03	22.73	53.03	21.21

En la tabla 23 se muestra la percepción que tienen los trabajadores de su relación de pareja. En los ítems 20, 22 y 24 se evalúa la relación, las actividades compartidas y la comunicación.

Como resultado se encuentra que la relación de pareja en este momento es Buena (52.94%), el 55.58% de la muestra percibe la frecuencia con que comparte con su pareja Buena, y consideran la comunicación con la pareja de igual manera (53.03%). Esto implica un alto nivel de autoestima al mantener relaciones estables que le permitan al individuo mayor seguridad en sus interacciones filiales.

Tabla 26.

Percepción de la relación con los hijos por parte de los dragoneantes

No. Item	Hijos				
	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
Lazo afectivo	0.00	11.54	1.92	38.46	48.08
Para su economía otro hijo	20.83	4.17	41.67	22.92	10.42

En la tabla 26 se observa que del porcentaje de empleados que tiene hijos, un 48.08% considera que los lazos afectivos son Muy Buenos y un 38.46% los considera Buenos. En relación con la economía, el hecho de tener otro hijo resulta Regular (41.67%), Buena (22.92%) y Muy mala (20.83%). Esto si se tiene en cuenta que los ingresos del empleado (1.000.001 a 1.253.000) son altos requiere observar que otros motivos dificultan el hecho de tener otro hijo, además se puede concluir que la asignación salarial se dirige al pago de otros gastos que aumentarían con la tenencia de otro hijo.

Tabla 27.

Nivel de satisfacción con la familia en general

No. Item	Familia				
	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
Contribución de la familia al crecimiento personal	0.00	4.17	15.28	48.61	31.94

Los resultados expuestos en la tabla 27 muestran el nivel de satisfacción del empleado con la familia en general; es decir las relaciones afectivas con la madre, hermanos y familia secundaria. La familia contribuye al crecimiento personal de manera Buena (48.61%) y Muy Buena (31.94%), observando allí la importancia que el dragoneante da a su vida en familia.

Tabla 28.

Métodos de Planificación familiar que conoce y usa

Métodos	Conoce	Usa
Píldora	60.53	5.26
Preservativo	68.42	44.74
Coito Interrumpido	42.11	7.89
Dispositivo Intrauterino	42.11	18.42
Diafragma	28.95	0.00
Ligadura	57.89	5.26
Vasectomía	47.37	2.63
Ritmo	47.37	18.42
Inyección	52.63	26.32

Aproximadamente la mitad de los trabajadores conoce los métodos de planificación familiar, a excepción el diafragma que tan solo un 28.95% de la población lo conoce. En cuanto a su uso se encuentra puntuaciones muy bajas ya que el mayor puntaje se encuentra en el preservativo (44.74%), seguido por la inyección y el ritmo (26.32 y 18.42% respectivamente), siendo estos métodos para un control en relaciones ocasionales y no continuas. Este resultado muestra un conocimiento por parte de la población de los métodos anticonceptivos, pero aún así se expone a la utilización de métodos que no son seguros para el control de la natalidad (ritmo).

Tabla 29.

Utilización de la planificación familiar por parte del personal de Custodia y Vigilancia de la Cárcel.

No. Item	Planificación				
	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
Conocimiento centros de planificación	2.78	13.89	36.11	38.89	8.33
Conocimiento del servido	5.56	2.78	55.56	27.78	8.33
Centro próximo a su domicilio	8.57	34.29	31.43	20.00	5.71
Servido recibido	6.67	10.00	23.33	33.33	26.67

En cuanto a la planificación del personal, los dragoneantes posee un buen conocimiento de los centros de planificación familiar (38.89%) con regulares nociones de los servidos que allí se ofrecen. Con respecto al conocimiento de estos servicios en su barrio el conocimiento es Malo (34.29%), considerando que el servicio que ha presentado de estos centros es entre Bueno y Muy Bueno (33.33% y 26.67%).

Area de Salud

El factor salud se refiere a los aspectos relacionados con los procesos que desarrolla el individuo para mantener un equilibrio entre su estado físico y mental, los cuales involucran aspectos como subsistencia, chequeos médicos y protección.

Tabla 30.

Satisfacción con el estado de salud actual por parte de los dragoneantes

No. Item	Salud				
	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
Frecuencia chequeos médicos	5.41	2.70	59.46	32.43	0.00
Estado emocional	0.00	5.56	63.89	30.56	0.00
Trabajo	0.00	16.67	63.89	19.44	0.00
Función en la empresa	3.23	29.03	45.16	19.35	3.23
Tipo de alimentos	3.95	3.95	23.68	53.95	14.47
El consumo de alimentos	3.23	6.45	38.71	41.94	9.68
Calidad servicio de salud	8.11	2.70	29.73	45.95	13.51

En la tabla 30 se observa la valoración hecha por los empleados con respecto a la salud.

A nivel general la percepción que el dragoneante tiene de salud es Buena y regular. El empleado considera que el consumo de alimentos y el servicio de salud es bueno. En cuanto a la frecuencia de chequeos médicos considera un rango de regular (59.46%), al igual que la afección que el estado mental (53.95%), el trabajo (41.94%) y las fundones laborales (45.95%) afectan el estado de salud.

Area Social

El factor social influye en la calidad de vida en la medida que por medio de este el trabajador tiene la oportunidad de interactuar con otras personas dentro y fuera de la empresa e igualmente le permite desarrollarse en un contexto social específico para llevar a cabo diversas actividades e incrementar sus relaciones interpersonales para mejorar socialmente su nivel de vida.

Tabla 31.

Percepción del área social

No. Item	Social				
	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
Tiempo libre	0.00	14.71	26.47	47.06	11.76
Calidad de servicios públicos	5.56	0.00	2.78	69.44	22.22
Ultima fiesta	7.41	0.00	7.41	44.44	40.74

La tabla 31 muestra la percepción del trabajador en el proceso socializador. Dentro de sus reactivos mide las actividades en el tiempo libre, las fiestas y los servicios públicos que recibe encontrando los tres aspectos con una valoración buena 47.06%, 44.44% y 69.44% respectivamente.

Tabla 32.

Valoración dada a la condiciones de Vivienda

No. Item	Vivienda				
	Muy Satisf	Satisfecho	Indiferente	Poco Satisf.	Nada Satisf.
Ubicación	39.47	42.11	18.42	0.00	0.00
Barrio	50.00	31.58	13.16	5.26	0.00
Precio	69.23	15.38	7.69	7.69	0.00

En cuanto a la vivienda, la ubicación se encuentra en un nivel satisfactorio (42.11%), encontrándose los trabajadores en un grado Muy satisfactorio con respecto al barrio (50%) y el precio (69.23%).

Tabla 33.

Actividades que desarrollan los dragoneantes solos o acompañados.

Actividad	Solo	Con La Pareja	Otras Personas
Cine	5.26	73.68	5.26
Bar	15.79	34.21	39.47
Reuniones	18.42	36.84	47.37
Visita Familiares	26.32	55.26	21.05
Asistir Misa	7.89	68.42	21.05
Ropa	18.42	71.05	34.21
T.V	47.37	52.63	21.05
Estudio	55.26	2.63	13.16

En la tabla 33 se observa las dificultades presentadas por la población en el área social, de acuerdo a las actividades realizadas solo se encuentra el estudio (55.26%), y ver televisión (47.37%) esto implica la realización de actividades en compañía, donde, como se observa la actividad de más frecuencia en pareja es ir a cine (73.68%) y comprar ropa (71.05%). Pero el contacto social con personas diferentes a la pareja actual es poco, las actividades realizadas son: ir a reuniones (47.37%) y a bares (39.47%).

Tabla 34.

Apoyos que presta v recibe el personal

Ayuda	Familia		Amigos	
	Presta	Recibe	Presta	Recibe
Alojamiento Temporal	36.84	44.74	23.68	2.63
Ayuda Económica	44.74	28.95	31.58	18.42
Asistencia en caso de enfermedad	44.74	47.37	23.68	18.42
Cuidado de los Hijos	28.95	47.37	13.16	13.16
Consejos personales	34.21	63.16	34.21	39.47
Regalos	50.00	50.00	15.79	28.95
No Presta Ni Recibe ayuda	7.89	10.53	15.79	7.89

Los trabajadores mantienen su unidad familiar encontrando que los mayores porcentajes viven con hijos solteros (55.26%) y la esposa (o) (50%), seguido por la madre (34.21%) y los hermanos (21.32 %), un 21.30% vive con otros familiares, encontrando el siguiente puntaje en los que viven con los padres y otros sujetos no familiares.

Tabla 35.

Percepción de los vecinos

Características de los vecinos	Porcentaje.
Amable	57.89
Limpia	57.89
Respetuosa	65.79
Se Puede Hablar	5.26

En cuanto a los vecinos el 65.79% considera que son respetuosos, el 57.89% los perciben como amables y limpios, encontrando a pesar de estas características que solo el 65.79% considera que se puede hablar con ellos.

Tabla 36.

Servicios Que posee en su sector de residencia

Servicios	Porcentaje
Escuela	78.95
Cafetería	57.89
Zona Verde	84.21
Farmacia	52.63
Kiosco	65.79
Centro Cultural	5.26
Comisaria	47.37
Mercado	60.53
Banco	31.58
Iglesia	78.95
Clínica	36.84
Instalaciones Deportivas	76.32
Centro Social	13.16
Jardines Infantiles	63.16

Dentro del ítem anterior se observan las buenas condiciones del entorno donde se viven, se presenta en gran porcentaje las instalaciones requeridas para un buen desarrollo socio - cultural. El menor porcentaje de lugares públicos se encuentra en centros culturales y sociales. Encontrándose por debajo de la media poblacional.

Tabla 37.

Porcentajes con relación a la tenencia de vivienda.

Tenencia	Porcentaje.
Propia	47.37
Alquilada	34.21
De Algún Familiar	18.42

El 47.37% de los empleados posee casa propia, el 34.21% de los mismos vive en casa alquilada y el 18.42% en casa de algún familiar. Lo que sugiere que a pesar de las facilidades de préstamos para la adquisición de casa propia, y alto nivel de ingresos observado en ítems anteriores menos de la mitad de los empleados ha adquirido vivienda, posiblemente por el alto nivel de rotación mencionado anteriormente o la población de personas solteras.

Tabla 38.

Servicios públicos a Que tienen acceso los dragoneantes.

Servicios	Porcentaje
Luz	100.00
Agua	100.00
Gas Propano	0.00
Gas Natural	100.00
Sanitario	100.00
Baño	100.00

A pesar que en la prueba piloto este ítem fue invalidado por su bajo nivel de discriminación, fue incluido en la prueba final para hacer más completa su

aplicación, confirmando la conclusión pasada, la población está en el nivel de vida promedio con respecto a la zona y la facilidad de servicios. Los servicios indispensables son suplidos en su totalidad, habiendo inclusive adquirido por toda la muestra el servicio de gas natural, más seguro que el de gas propano. Con respecto a los servicios y condiciones de vivienda se encuentran que están en un nivel medio - superior con respecto a la población de la zona.

Discusión

Las conclusiones del presente estudio están encaminadas a determinar el nivel de calidad de vida del personal de custodia y vigilancia de la Cárcel Distrito Judicial de Bucaramanga de acuerdo a los aportes de los autores que sustentan este estudio. Se destaca la influencia de los factores socio - demográficos, laboral, social, familiar y de salud en los que se encuentra el sujeto para determinar su calidad de vida. Además, hay que tener en cuenta que este estudio está basado en las percepciones de los trabajadores acerca de estos aspectos, evaluando la variable subjetiva o el componente psicológico que lleva al individuo a elaborar juicios acerca de sus condiciones reales y presentar como consecuencia niveles de satisfacción e insatisfacción respecto a su estilo y calidad de vida.

Se reconoce inicialmente para el desarrollo de la discusión las características socio - demográficas de la población, las cuales hacen referencia al género, edad, lugar de nacimiento, estado civil, nivel de educación y promedio de ingresos y egresos.

Características socio - demográficas

La determinación de las características socio - demográficas poblacionales permite identificar las condiciones físicas reales en las que interactúa el sujeto, los beneficios y oportunidades que le brinda el medio, las condiciones personales en las que se desenvuelve; observar los recursos personales, familiares y comunitarios con los que cuenta para enfrentarse a las situaciones.

En la medida en que el individuo se desarrolla a nivel personal y social, variando las condiciones en que se desenvuelve sus percepciones del medio presentan un notable cambio, debido a las valoraciones subjetivas que tiende a hacer del mismo, varían sus necesidades y las exigencias del medio comprometiendo al sujeto en una re-evaluación de sus aspiraciones.

Dentro de los aspectos más significativos se identifica que gran parte de la población encuestada se encuentra en el rango de edades de 25 y 35 años de edad (43.42%) siendo en su totalidad hombres. Igualmente el 36% procede de la ciudad de Bucaramanga. En cuanto al estado civil el 17.10% conviven en unión libre y el 23.68% son solteros.

A nivel social, el 60.52% de los trabajadores cuentan con una unidad familiar compuesta por 3 y 4 personas, de los cuales 34.21% vive con la madre, el 55.26% con sus hijos, el 36.85% con sus hermanos y el 50% son casados que viven con sus esposas.

En cuanto al nivel de educación, el 50.52% terminó secundaria y el 19.74% ha culminado o está estudiando actualmente en instituciones de educación superior (Áreas técnicas o Universitarias).

Con respecto al promedio de ingresos y egresos del personal se observa que ninguno de los trabajadores está recibiendo menos de 750.000 y tienen en un 32.9% gasta entre 506.000 y 750.000.

Los datos socio - demográficos del estudio ubican a la población en un rango de edad menor de 35 años, según Bravo (1985) hay una relación positiva entre la edad y la satisfacción laboral; es decir, a mayor edad mayores niveles de satisfacción. Se encuentra que el nivel de satisfacción laboral debe ir en aumento, estando en este momento el trabajador con una amplia escala de aspiraciones. Si se analiza esto con respecto a la investigación de Spector (1987) y Bendeain, Ferris y Kacmar (1992) las recompensas salariales adicionales otorgadas por la edad son las que desarrollan este nivel de satisfacción, por lo que se debe remitir a la escala salarial, observando un nivel de ingresos en todos los casos mayores a \$750.001, sugiriendo una cantidad de ingresos mayor al promedio del trabajador Colombiano, además unos egresos mayores de \$506.001, pero aún así por debajo del rango de ingresos. Esto sugiere un nivel de ahorro por ingresos mayores al porcentaje de egresos. Como conclusión si el factor económico - salarial está relacionado con el nivel

de satisfacción ascendente que se presenta con la edad, los trabajadores de la Cárcel Distrito Judicial de Bucaramanga deben presentar satisfacción frente a este aspecto.

Las investigaciones señalan además diferencias específicas en cuanto al género, para las mujeres es más importante las condiciones agradables de trabajo, unas relaciones interhumanas con superiores, colaboradores y subordinados. Esto permite inferir que los hombres dan menor importancia a este aspecto y si se compara con los resultados acerca de las relaciones en el sitio de trabajo se encuentra que son percibidas por ellos como regulares, pudiendo deberse al tipo de formación que deben desarrollar para ejecutar funciones de seguridad, con ello podemos concluir que una mujer con las características generales de esta población, no debe desarrollar altos niveles de satisfacción en este medio, encontrando así un referente al encontrar que las mujeres se dedican a labores de oficina en esta organización, con ello desarrollan más las relaciones con el otro por el contacto con el público y servicio al cliente interno y externo.

Para Graham (1969); Porter (1964) & Lawler la posesión y el estado de vivienda influye en la percepción que el sujeto tiene de su estilo de vida con respecto a otros. Relacionando esto con la tenencia de vivienda a pesar del nivel e ingresos solo el 47.37% de la población posee vivienda propia, esto relacionado con el alto índice de rotación y la procedencia de otras zonas del país. Con ello se sugiere que relacionado con este aspecto la mitad de la población está satisfecho respecto a su estado actual de vivienda. En cuanto a los servicios, alquiler, ubicación, condiciones de vivienda y servicios públicos el personal se encuentra en un nivel muy satisfactorio ya que la percepción de los trabajadores con respecto a estos factores es muy buena.

En lo relacionado con el estado civil se encuentra que un 35.52% de la muestra se encuentra en unión libre, generando esto responsabilidades económicas con su núcleo familiar que en la gran mayoría está compuesto por 3

y 4 personas entre esposa e hijos solteros, generando como mayores gastos la alimentación, transporte y educación propia y de los hijos.

Factores Satisfactorios e Insatisfactorios

Aspecto laboral

Para Botero (1998) el ambiente de trabajo debe brindar al sujeto unas condiciones laborales adecuadas como oportunidades reales de educación, perfeccionamiento, promoción, enriquecimiento y participación en las decisiones relacionadas con el puesto de trabajo y con la organización para que él pueda desarrollar mayor satisfacción con el sitio de trabajo.

Las condiciones laborales son percibidas por lo general como satisfactorias por el dragoneante de la cárcel modelo, según los planteamientos de Herzberg (1996), permite desarrollar adecuadas motivaciones en el ambiente de trabajo, que se centren en permitirle al individuo desarrollar un trabajo que se encuentre acorde con sus habilidades y capacidades que el generen nuevos conocimientos. La cárcel entre sus políticas posee el desarrollo educativo obligatorio para los empleados, siendo esto un factor que presenta diversas desventajas como las pocas posibilidades de ascenso que se le presentan al sujeto con relación a su estudio, las dificultades de horario para desarrollar sus labores académicas, etc. Por ello no se muestra en este caso particular una relación directa entre la oportunidad de estudiar y el nivel de satisfacción.

Otra de las variables que se consideran motivacionales es la participación del sujeto en las decisiones de la institución, con respecto a esto se pudo observar que el individuo poco participa en la toma de decisiones, ya que estas deben ser manejadas con precaución por las condiciones de seguridad necesarias.

Otra de las características laborales consideradas por Botero (1998) para que el trabajador se encuentre satisfecho son la proporción de un empleo estable, ingresos y beneficios adecuados, trato justo y respetuoso, un sitio de trabajo sano, seguro y con la garantía de satisfacer sus necesidades fundamentales. Respecto a esto en la Cárcel se encuentra que el nivel de estabilidad es percibido como bueno por un 64.86% de la población siendo esto un factor positivo para el nivel de satisfacción, el trato es respetuoso con presencia de rangos y pautas establecida para interacción; pero el cliente interno que maneja no sostiene un nivel de seguridad y salubridad por ser personas con problemas de hacinamiento, enfermedades infecto - contagiosas, alto nivel de agresividad, etc.; generando en el trabajador tensión constante y estresores frecuentes, pudiendo desarrollar inconformidad respecto al sitio de trabajo. A pesar de estas condiciones el 89.48 de la muestra ve el sitio laboral con un nivel de seguridad entre bueno y regular.

Los autores como Reimel (1990); Max Neef (1997); Ardila (1995); Rueda (1997); Botero (1988) y Toro (1990) señalan que la calidad de vida no puede dejar de lado las relaciones interpersonales que maneja el individuo no solo en su ambiente laboral sino en su ambiente externo. Esto permite observar una desventaja en el área laboral, ya que dentro de la organización las relaciones entre compañeros se perciben como regulares, el apoyo social que recibe el trabajador es poco satisfactorio, además de dificultar el adecuado proceso de socialización que le permite al individuo contrastar su comportamiento con un grupo de referencia.

Area familiar.

Más del 70% de la población encuestada considera que las condiciones actuales con la pareja que tienen en estos momentos está entre Buena y Muy Buena. El 86.54 % de la muestra considera que las relaciones con sus hijos y

los lazos afectivos con ellos se encuentra en un nivel entre Bueno y Muy Bueno de satisfacción. Los anteriores datos sugieren un alto nivel de satisfacción del empleado con respecto a su familia nuclear y extensa.

Con respecto a la familia y a pesar del alto conocimiento de los métodos de planificación familiar, los trabajadores limitan su uso (14.23); a pesar que para la economía el hecho de tener otro hijo está entre regular y malo y muy mala para el 66.67% de la muestra, y solo para un 33.33% es Buena y Muy Buena. En este aspecto se encuentra una disonancia entre lo deseado y/o planeado y las actividades que se realizan para alcanzar esta meta. Para Reimel la satisfacción es una actitud debido a que se fundamenta en la percepción del individuo de su contexto (referentes externos) y la auto - evaluación de sus capacidades y posibilidades de (ser, hacer, tener) algo de acuerdo a sus propios estándares de competencia (referentes internos). Respecto esto encontramos que el individuo desea poseer un número limitado de hijos, pero sus competencias internas (capacidad de planear el futuro) no están acordes a los referentes externos (planeación de un estilo de vida).

Social

El nivel de satisfacción en el individuo es Bueno y Muy Bueno respecto al uso del tiempo libre, la calidad de servicios públicos y las fiestas en su casa. Pero con relación a los intercambios de ayuda que realiza con los amigos se encuentra un promedio de 22.55% en presta el servicio y un 18.42% en recibe. Con respecto a esto se observa que los procesos de socialización no son muy amplios. La percepción que se tiene de los vecinos es buena en cuanto a sus características personales, pero cuando se indaga sobre la interacción con ellos (se puede hablar con ellos) solo un 5.26% de la población le atribuye esta característica. Ante esto, se encuentra una población muy cerrada a las relaciones sociales, con altos lazos afectivos familiares, pero que reciben poco

apoyo de la comunidad. Con respecto a esto Toro asegura que la calidad de vida puede ser asumida como una técnica evaluativa, el sujeto debe adaptarse al medio laboral sacrificando una cantidad e costos individuales y sociales. En la cárcel específicamente, estos costos sociales están dados por el medio cerrado que debe llevar el dragoneante como condiciones relacionadas con su función. Lo que quiere decir que el trabajador se ha adaptado al medio, pero puede mejorar su nivel de relaciones sociales.

Vivienda

La percepción del trabajador con respecto a la vivienda, como se ha mencionado antes, es muy satisfactoria. Esto muestra una vez más las buenas condiciones salariales que la empresa promueve, los trabajadores están ubicados en zonas donde cuenta con los servicios de agua, luz, gas natural y servicios sanitarios. Cuentan con áreas de desarrollo social (escuelas, cafetería, zonas verdes, etc.), pero se les dificulta el acceso a centros culturales. Para Toro (1990) la calidad de vida laboral es una realidad vivenciada por las personas según su educación, experiencia en el trabajo y otros sectores de su vida como la familia, la comunidad y la recreación... determinan en la persona una comprensión diferente de la realidad. Analizando esto encontramos que el trabajador está en un nivel de satisfacción alto puesto que cuenta con apoyo familiar, admiración por parte de la comunidad respecto a su labor (65.71% de la muestra opina esto) y alto nivel de actividades sociales (ir a cine, reuniones, visitar familiares, etc.).

Respecto a la pregunta de investigación se responde que hay satisfacción en los aspectos laboral, familiar y social. Con respecto al área de la salud se percibe insatisfacción por la frecuencia en que realizan chequeos médicos, las condiciones de salud mental, el trabajo y las condiciones dentro del mismo afectan la salud del trabajador.

Sugerencias

Con respecto a los resultados encontramos un nivel de satisfacción entre bueno y regular. Se encuentra que la institución brinda al trabajador oportunidades para su eventual satisfacción con el sitio de trabajo, pero aún así, las condiciones laborales propias a las que se encuentra relacionado el cargo impide por completo un nivel de satisfacción. Por ello la institución puede asumir mecanismos que mejoren estas percepciones del trabajador. El desarrollar por medio de una caja de compensación familiar o un acuerdo bancario las facilidades para que la población con casa propia aumente, pudiendo cambiar así las percepciones del sujeto.

Promover en los empleados capacitaciones más acordes con las necesidades organizacionales, un adecuado plan de desarrollo organizacional que contemple las carreras más necesitadas, los cursos con mayor posibilidad de ascenso, brindando así una guía a los empleados para aspirar a mejores condiciones en la escala laboral. Aún así y ante las pocas posibilidades de ascenso se recomienda desarrollar cursos prácticos para el desarrollo de habilidades útiles en la comunidad.

Brindar más guía de capacitación y sensibilización para el uso de métodos de planificación familiar como una planeación del estilo de vida que se quiere llevar. Con ello se guía al empleado para el desarrollo de una economía como lo impulsa la institución y para beneficio del mismo trabajador.

La organización puede fomentar el desarrollo de actividades fuera el trabajo entre compañeros, el establecimiento de una red de apoyo entre los empleados, modificando así la percepción que puedan tener del medio y mejorando la satisfacción con el área social.

Puede dictar cursos que desarrollen capacidades para mejorar el nivel de seguridad en las instalaciones laborales (cursos contraincendios, primeros auxilios o atención de urgencia a heridos, etc.). Con ello promueve la

integración fuera del sitio de trabajo, mejora el nivel de capacitación y aumenta la percepción de seguridad por parte del dragoneante.

Se observa que hay un nivel de insatisfacción con respecto a la oportunidad brindada por la empresa para capacitar la familia y la participación en actividades. Se recomienda aumentar la oportunidad de interactuar con la familia del dragoneante mediante programas de promoción de la salud, recreación, jornadas de conocimiento, ya que con ello se disminuyen las deficiencias en el área social.

Referencias

- Ardila, R(1995) Psicología y calidad de vida. Innovación y Ciencia. 4. 40 - 45.
- Aristóteles. (1.961) Ética Nicomaquea. UNAM. Colección Números Clásicos No. 3. México.
- Artavia, A. (1998). Práctica organizacional I en la cárcel modelo de la ciudad de Bucaramanga (Informe de Práctica) Bucaramanga, Colombia: Universidad Autónoma de Bucaramanga, Facultad de Psicología.
- Berenzin (1997). ¿Por qué la calidad total es conveniente para el trabajador? [En red]. Disponible: <http://www.cnc.com.uy/caiuru/r5a.htm/> [Consulta: 1999, Marzo 01].
- Blanco, C. (1999). Calidad de Vida en el Personal Operativo que trabaja en las granjas de una empresa Avícola de la ciudad de Bucaramanga. (Monografía de Grado) -Bucaramanga, Colombia: Universidad Autónoma de Bucaramanga, Facultad de Psicología.
- Botero (1998) (citado por Toro, 1991) Calidad de Vida en el Trabajo. Concepto, alcances e implicaciones. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 10. (1) 33 - 39.
- Bravo, J. (1.985) Tratado de psicología del trabajo. México: Ed. McGraw Hill.
- Bronfenbrenner, U (1987). La Ecología del desarrollo humano. (2ª. Edición). Barcelona, España: Paidós.
- Chíavenato, Idalberto. (1.994) Administración de Recursos Humanos. (2ª. Edición). Me Graw Hill: Santafé de Bogotá.
- Chíavenato, Idalberto. (1.997) Introducción a la teoría General de la Administración. (4ª Edición). Santafé de Bogotá: Ed. McGraw-Hill.
-

Chiavenato (1998) Administración de Recursos humanos. (2 a. Edición)
Santafe de Bogotá: Ed. McGraw Hill

Cummings, T; Srivastva, S (1977) The management of work. Kent, OH:
Kent State University Press.

Déla Coleta, José Augusto (1.998, Abril). Modelos de Investigación de
Calidad de Vida en el Trabajo. Centro Universitario del Triángulo - UNIT - Brasil,
Conferencia invitada al II Simposio Internacional sobre calidad de Vida en el
trabajo.

Encuesta Nacional de Calidad de Vida. (1997). Boletín de Estadística del
PANE. 543, 194 - 227.

Escamilla, L (2000). Percepción de la Calidad de Vida de los Empleados
del Supermercado Olímpica S.A. en la ciudad de Barranquilla. (Monografía de
grado) Bucaramanga, Colombia: Universidad Autónoma de Bucaramanga,
Facultad de Psicología.

Gelvez, S (1999). Descripción de la Calidad de Vida de tes Auxiliares de
Enfermería de una institución prestadora de servicios de salud en la ciudad de
Bucaramanga. (Monografía de Grado) Bucaramanga, Colombia: Universidad
Autónoma de -Bucaramanga, Facultad de -Psicología.

Gildenberger, C. (1997). Desarrollo y Calidad de Vida. [En Red].
Disponible en: <http://www.mundoiatino.Org/j/politica/descalvi.html> [Consulta:
1999, Noviembre 15].

Gillari, A. (1997). La.Incertidumbre del Futuro Laboral Mundial. [En red].
Disponible: <http://www.ambiente-ecologia.com/revist38/edjtor38.htm/>
[Consulta;~1999, Noviembre 15],

Levi, L y Anderson, L (1980). Calidad de Vida Laboral. En población.
Ambiente v Calidad de Vida. (en red) Disponibles en:
I3SEK. upm.es/boletín/n3/aHalq.htm/. [Consulta: 2000, Enero 20].

López, C. (2000). Descripción de la calidad de vida del personal vinculado
al fondo de empleados de MERCADEFAM S.A. (Monografía de Grado)

Bucaramanga, Colombia: Universidad Autónoma de Bucaramanga, "Facultad de Psicología.

Max Neef, (1997). Desarrollo a la escala humana. Una opción para el futuro. Medellín: Proyecto 20 editores.

Mtrvis y tawler (1984). Citado por Toro, 1991) Calidad de vida en el trabajo. Concepto, alcances e implicaciones. Revista Interamericana de Psicología Qcuoacional, 10, 33 - 39.

Morales de Romero, Nancy María (1.998, Abril). La Calidad de Vida en las organizaciones emergentes. Conferencia Invitada al II Simposio Internacional sobre Calidad de Vida en el Trabajo, Bogotá, Colombia.

Reime! de Carrasquel, Sharon. (1.990) Calidad de Vida percibida del profesorado de la Universidad Simón Bolívar: Resultados de una prueba piloto. Primeras Jornadas Nacionales de Investigación en Psicología. (25 - 45). Maracaibp, Venezuela.

Reime!, s y Muñoz, C (1990) Un modelo conceptual para la medición déla dimensión psicosocial en la evaluación de la Calidad de Vida. Revista del departamento de ciencia y tecnología del comportamiento , 1, 20 - 45. Caracas, Venezuefa.

Reimel de Carrasquel, Sharon. (1.991) Calidad de Vida percibida del profesorado de la Universidad Simón Bolívar. Revista Interamericana de psicología, 99 -113.

Reimel de Carrasquel, Sharon. (1.992) -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 de Carrasquel, Sharon. (1.998) ¿Por qué se estudia la Calidad de Vida Laboral? Caracas, Venezuela: Universidad Simón Bolívar.

Rousseau, D (1977) Technoigical differences in job characteristics, empeeoyee satisfaction, and motivation: A svnthesis of job design research and

socio-technical system theory. Organizational Behavior and human performance.
18 - 42.

Salas, E. Glickman, A. (1.991) Dando los primeros pasos: Un marco conceptual para la comprensión de la Calidad de Vida Laboral en Latinoamérica. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Volumen 10. No. 1. (26 - 42)

Sevilla Michel, R. (1998). Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida en el Trabajo. [En Línea.]. Disponible en: <http://200.34.41.59/portafolio/desarroilo.htm/> [Consulta: 1999, Noviembre 16].

Toro Alvarez, Fernando (1.990). Clima Organizacional y satisfacción en el trabajo: Indicadores de Calidad de Vida Laboral. Centro de Investigaciones en Interventoría en Comportamiento Organizacional.

Toro Alvarez, Fernando. (1.991) Calidad de Vida en el Trabajo. Concepto, avances e implicaciones. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Volumen 1, 36 - 44.

Lista de Anexos

- Anexo A. Cuestionario utilizado para la aplicación de la Prueba Piloto.
 - Anexo B. Resultados de la prueba piloto.
 - Anexo C. Cuestionario utilizado en la aplicación final de la investigación.
 - Anexo D. Resultados finales.
 - Anexo E. Gráficas de los resultados finales.
-

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: 41

Sexo: Él

Lugar de nacimiento: ---

Estado civil: Soltero Casado ~~Separado~~ Viudo Convive otros

Educación: No lee No escribe Lee Escribe A ..

Primaria: Nivel Secundaria: Nivel % Técnicos Universitario: Semestre -----

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	<input checked="" type="checkbox"/> <u>0,7</u>	
Entre \$1.000.001 y \$1.253.000		
Entre \$1.254.000 y \$1.500.000		
Mas de \$1.500.000		

Las fuentes de sus ingresos se relacionan con:

Jomada normal de trabajo diaria en la empresa Y Cuántas horas

Horas extras en la empresa, semanal () quincenal (), mensual (X) Cuántas horas

Negocios independientes -----

Ingresos familiares—Cuánto X k H. 0,7 otros cuál

Clasifique con una X, la opción que corresponda a su nivel de gastos, teniendo en cuenta que debe dar prioridades, donde 1 corresponda a la situación donde usted tiene mayor gasto a 10 que es el de menor gasto. Para cada opción, marque solo un número. Es importante que usted califique todas las opciones.

GASTO	VALORACION									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Arriendo/ pago de vivienda			<input checked="" type="checkbox"/>							
Alimentación				<input checked="" type="checkbox"/>						
Transporte	<input checked="" type="checkbox"/>									
Salud			<input checked="" type="checkbox"/>							
Educación		<input checked="" type="checkbox"/>								
Vestuario			<input checked="" type="checkbox"/>							
Recreación (cine, paseos, etc.)					<input checked="" type="checkbox"/>					
Dotación de vivienda										
Obligaciones financieras (deudas)				<input checked="" type="checkbox"/>						
Servicios públicos					<input checked="" type="checkbox"/>					

PREGUNTA	No se aplica al caso particular	Muy mala (o)	Mala (o)	Regular	Buena	Muy Buena (o)
FAMILIA						
18. La relación de pareja que tiene en estos momentos es:					X	
19. El lazo afectivo que tiene con sus hijos es:						ix
20. La frecuencia con que comparte usted actividades con su pareja la valora como:						A
21. La familia contribuye al crecimiento personal en forma:					X	
22. La comunicación con su pareja es:					K	
23. Para su economía el tener otro hijo resulta:				X		
24. El conocimiento que tiene de los centros de planificación familiar es:				X		
25. El conocimiento que tiene sobre el servicio del centro de planificación familiar es:				X		
26. El conocimiento sobre el centro de planificación más próximo a su domicilio es:				X		
27. El servicio que ha recibido de los centros de planificación familiar es:	Y			X		

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

PREGUNTA	No se aplica al caso	Muy Mala (o)	Mala	Regular	Buena (o)	Muy Buena (o)
SALUD						
28. La frecuencia con que realiza chequeos médicos es:					X	
29. La forma en que su estado emocional afecta su salud es:				X		
30. La forma en que trabaja afecta su salud de manera:				X		
31. La función que usted realiza en la empresa perjudica su salud de forma:				A		
32. Su estado de salud le permite realizar su trabajo en forma:					X	
33. El tipo (s) de alimentos que consume los considera:	Z				X	
34. Los alimentos que consume, afectan su salud en forma:	X					
35. La calidad del servicio de salud que recibe es:				X		
SOCIAL						
36. La actividad que desarrolla en su tiempo libre con sus amigos es:					X	

43. 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 (TO ESPIRAL)	
DIAFRAGMA	X
LIGADURA DE TROMPAS	
VASECTOMÍA	
RITMO	
INYECCION	

44. A qué tipo de asociaciones pertenece usted?

De las preguntas 45 a la 49 elija con una X la (s) opciones que se aplique (n) a su caso:

45. En general, ¿Cómo calificaría usted a sus vecinos o a la gente de su barrio?

Amable, dispuesta a ayudar	X
Limpia/aseada	Y
Respetuosa con los demás	Y
Se puede hablar ellos sobre problemas del lugar	

46. En la zona en donde Usted vive dispone de:

Escuela Pública	Y
Cafetería /Bar o Casino /	
Zona Verde / Parque	V
Farmacia o Droguería	V
Kiosco o Venta de Periódico	Y
Centro Cultural /	Y
Comisaría de Policía / Cuartel	Y
Mercado o Supermercado	X
Banco o Caja de Ahorro	X
Iglesia	X
Clínica o Centro Médico 't	K
Alguna Instalación Deportiva	Y
Centro de Servicios Sociales /	
Jardines Infantiles	Á

Anexo B. Resultados Prueba Piloto

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE VIDA

↑	Mucho	Bastante	Regular	Poco	Nada			
FACTOR	5	4	3	2	1	X	S	Z
familia	3	1	0	1	0	4.20	1.17	-5.14
estudios	1	2	1	1	0	3.60	1.02	-2.94
salud	3	0	0	2	0	3.80	1.47	-2.72
vivienda	2	1	0	2	0	3.60	1.36	-2.21
amigos	1	1	2	1	0	3.40	1.02	-1.96
dispon. Econo	1	1	3	0	0	3.60	0.80	-3.75
ótras circuns	0	1	2	1	1	2.60	1.02	1.96
ent. Donde viv	0	2	2	1	0	3.20	0.75	-1.34

NIVEL DE SATISFACCION CON RESPECTO A LA VIVIENDA

VIVIENDA	Muy satis.	Satis?.	Indifer.	Poco satis.	Nada Satis.	X	S	Z
UBICACION	1	2	1	0	0	4.00	0.71	-7.07
BARRIO	2	1	1	0	0	4.25	0.83	-7.54
PRECIO	1	1	1	0	0	4.00	0.82	-6.12

LABORAS. NA MM M R B MB

pregunta	5	4	3	2	1	0	X	S	T
1	0	0	3	5	4	3	1.53	1.02	-1.14
2	0	0	2	5	5	3	1.40	0.95	-1.69
3	0	1	4	5	5	0	2.07	0.93	0.73
4	0	0	6	3	2	4	1.73	1.24	-0.39
5	1	0	3	6	2	3	1.87	1.31	-0.05
6	1	0	3	5	4	2	1.87	1.26	-0.05
7	3	0	3	6	3	0	2.60	1.36	1.97
8	0	0	1	3	8	3	1.13	0.81	-3.10
9	0	0	0	6	7	2	1.27	0.68	-3.16
10	1	0	0	3	6	5	1.13	1.26	-1.80
11	3	0	0	3	9	0	2.00	1.55	0.27
12	3	0	0	3	6	3	1.80	1.72	-0.17
13	4	0	0	4	5	2	2.20	1.80	0.61
14	5	0	0	6	2	2	2.60	1.82	1.36
15	1	0	3	5	4	2	1.87	1.26	-0.05
16	4	1	6	1	3	0	3.13	1.41	3.31
17	0	0	7	2	3	3	1.87	1.20	-0.05

1.89

FAMILIA NA MM M R B MB

pregunta	5	4	3	2	1	0	X	S	Z B
18	7	0	0	0	5	3	2.67	2.21	-0.22
19	7	0	0	0	5	3	2.67	2.21	-0.22
20	7	0	0	0	6	2	2.73	2.14	-0.13
21	4	0	0	4	4	3	2.13	1.86	-1.21
22	7	0	0	0	6	2	2.73	2.14	-0.13
23	6	0	3	6	0	0	3.40	1.36	1.62
24	3	0	3	9	0	0	2.80	1.17	-0.04
25	3	0	3	9	0	0	2.80	1.17	-0.04
26	3	0	3	9	0	0	2.80	1.17	-0.04
27	7	0	3	3	1	1	3.40	1.67	1.27

2.81

SALUD NA MM M R B MB

pregunta	5	4	3	2	1	0	X	S	Z
28	2	0	1	6	6	0	2.07	1.29	0.24
29	5	0	0	7	3	0	2.80	1.60	1.91
30	5	0	3	4	3	0	3.00	1.55	2.46
31	0	0	5	9	1	0	2.27	0.57	1.85
32	0	0	0	1	7	7	0.60	0.61	-5.99
33	0	0	0	5	6	4	1.07	0.77	-3.76
34	5	0	0	3	3	4	2.27	2.05	0.44
35	2	0	2	3	5	3	1.80	1.56	-0.39

1.98

SOCIAL NA MM M R B MB

pregunta	5	4	3	2	1	0	X	S	Z
36	3	0	0	4	6	2	1.93	1.65	-0.47
37	4	0	0	1	10	0	2.13	1.75	-0.05
38	6	0	0	0	6	3	2.40	2.15	0.38

2.16

ACTIVIDADES QUE SUELE HACER. SOLO O ACOMPAÑADO

TOTAL MUESTRA 15

ACTIVIDAD	SOLO		ESPOSO		OTRA PER	
	No.	%	No.	%	NO.	%
CINE	0	0	8	53.33	6	40
BAR	5	33.33	3	20	5	33.333
REUNIONES	4	26.67	3	20	6	40
VISITA FAMI	6	40	8	53.33	4	26.667
ASTTIR MISA	7	46.67	8	53.33	5	33.333
ROPA	7	46.67	7	46.67	3	20s
T.V	11	73.33	6	40	2	13.3331
ESTUDIO	12	80	0	0	4	26.667

AYUDA QUE PRESTA Y/O RECIBE DE AMIGOS Y FAMILIARES

TOTAL MUESTRA 15

AYUDA	FAMILIA				AMIGOS			
	PRESTA	%	RECIBE	%	PRESTA	%	RECIBE	%
ALOJAMIEN	4	26.67	6	40	0	0	0	0
AYUDA ECO	6	40	4	26.67	0	0	0	0
CASO ENF	6	40	4	26.67	0	0	0	0
CUIDA HIJOS	6	40	0	0	0	0	0	0
COSEJOS	0	0	7	46.67	4	26.667	4	26.67
REGALOS	3	20	2	13.33	0	0	0	0
NOP NI REC	3	20	0	0	0	0	0	0

PERSONAS QUE VIVEN EN SU CASA

TOTAL MUESTRA 15

PERSONA	No.	%
PADRE	5	33.33
HERMANOS	3	20
OTORS NF	4	26.67
HIJO CAS	2	13.33
NIETOS	1	6.667
MADRE	6	40
OTRO FAM	3	20
ESPOSO	6	40
HIJO SOL	5	33.33
HNO CASA	0	0

TOTAL MUESTRA 15

METODOS	CONOCE		USA	
	NO.	%	No.	%
PILDORA	3	20	3	20
PRESER	5	33.33	11	73.33
corro INTT	4	26.67	3	20
DIU	3	20	4	26.67
DIAFRAGMA	0	0	3	20
RITMO	4	26.67	2	13.33
OTROS ME	4	26.67	1	6.667
NINGUNO	4	26.67	1	6.667

TOTAL MUESTRA 15

ASOCIACIO	SI	%
SINDICAL	6	40
DEPORTIVA	3	20
CULTURAL	0	0
DE OCIO	0	0
JUBILADOS	0	0
RELIGIOSA	2	13.33
VECINOS	0	0
ACADEMICA	1	6.667
ECOLOGISTA	0	0
NINGUNA	0	0
OTRA	0	0

TOTAL MUESTRA 15

	N°	%
AMABLE, DISPUESTA A AYUDAR	4	26.67
UMPIA/ASEADA	5	33.33
RESPECTUOSA CON LOS DEMAS	7	46.67
SE PUEDE HABLAR CON ELLOS	0	0

TOTAL MUESTRA 15

	N°	%
ESCUELA	15	100
CAFETERIA	11	73.33
ZONA VERD	15	100
FARMACIA	15	100
KIOSCO	15	100
CENTRO C	11	73.33
COMISARIA	15	100
MERCADO	15	100
BANCO	15	100
IGLESIA	15	100
CLINICA	12	80
INST. DEPOR	15	100



C. SOCIAL	8	53.33
JARDIN INF.	15	100

LA CASA QUE OCUPA ES

TOTAL MUESTRA 15

	N°	%
PROPIA	7	46.67
ALQUIL	5	33.33
DEALGFAM	2	13.33

SERVICIOS DE LA CASA QUE HABITA

TOTAL MUESTRA 15

	N°	%
LUZ	15	100
AGUA	11	73.33
GAS PROPANO	6	40
GAS NATURAL	5	33.33
SANIT	12	80
BAÑO	15	100
AIRE	0	0

Anexo C. Cuestionario Final

El cuestionario que tiene en sus manos es absolutamente anónimo y confidencial, le solicitamos su sinceridad a la hora de contestarlo, de esta 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 _____ Lugar de nacimiento _____

Género: Hombre _____ Viujer

Estado civil Soltero Casado Separado Viudo Convive Otros _____

Educación: No lee No escribe Lee Escribe

Primaria, Nivel Secundaria, Nivel Técnicos _____ Universidad, semestre _____

Marque con una X la casilla que corresponde 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 \$1.254.000 y \$1.500.000		
Más de \$1.500.000		

Las fuentes de sus ingresos se relacionan con:

Jornada normal de trabajo en la empresa. Cuántas horas-----

Horas extras en la empresa, semanales quincenales _____ mensuales _____ Cuántas-----

Negocios independientes _____

Ingresos familiares ¿Cuánto? Otros, ¿Cuál? _____

Escriba las letras correspondientes al gasto en la fila del mayor o menor gasto donde 1 corresponde a la situación donde usted tiene mayor gasto y 10 es el menor gasto. Para cada opción asigne una letra entre a y j, no puede anotar una letra más de una vez. Es importante que marque todos los números y letras.

GASTOS	VALORACIÓN
a. Arriendo	1 _____ MAYOR GASTO
b. Alimentación	2 _____
c. Transporte	3 _____
d. Salud	4 _____
e. Educación	5 _____
f. Vestuario	6 _____
g. Recreación	7 _____
h. Dotación de vivienda	8 _____
i. Obligaciones financieras	9 _____
j. Servicios públicos	10 _____ MENOR GASTO



PREGUNTA	No se aplica a; caso	Muy Mala (o)	MaSa (o)	Regular	Buena	Muy Buena (o)
24. La comunicación con su pareja es						
25. Para su economía tener otro hijo resulta						
26. El conocimiento que tiene de los centros de planificación familiar es						
27. El conocimiento que tiene sobre el servicio del centro de planificación familiares						
28. El conocimiento sobre el centro de planificación más próximo a su domicilio es						
29. El servicio que ha recibido de los centros de planificación es						
SALUD						
30. La frecuencia con que se realiza chequeos médicos es						
31. La forma en que su estado emocional afecta su salud es						
32. La forma en que trabajo afecta su salud de manera						
33. La función que realiza en la empresa perjudica su salud en forma						
34. El tipo de alimentos que consume los considera						
35. Los alimentos que consume, afectan su salud de forma						
36. La calidad del servicio de salud que recibe es:						
SOCIAL						
37. La Actividad que desarrolla en su tiempo libre con sus amigos es:						
38. La calidad de los servicios públicos que posee en su casa los considera.						
39. La última fiesta realizada en su casa fue:						

40. De las siguientes actividades, indique con una X aquellas que suele hacer solo (a) y las que suele hacer acompañado (a) con su pareja u otras personas.

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			

43. La casa que usted ocupa es:

Propia	
Aquiliada	
De algún familiar	

44. ¿La casa que usted ocupa posee:

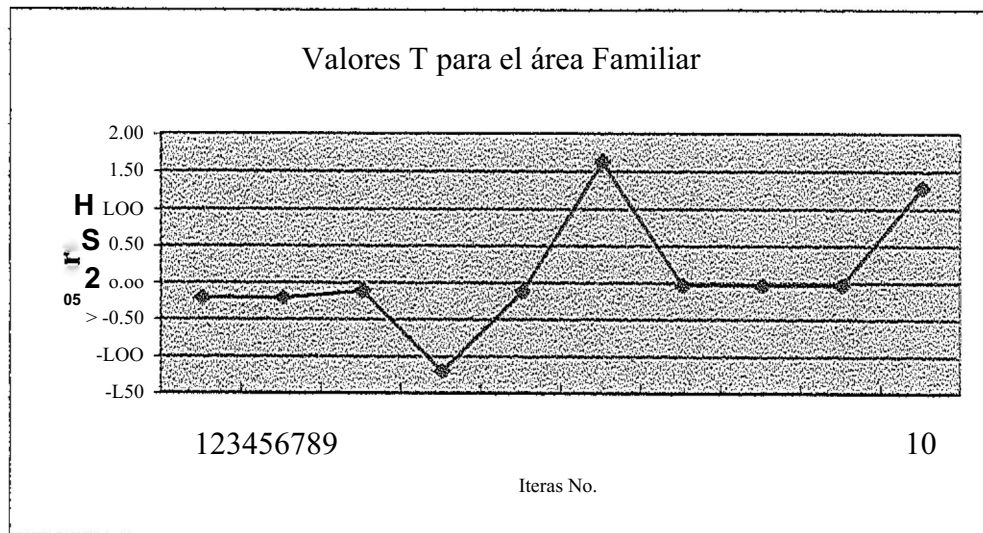
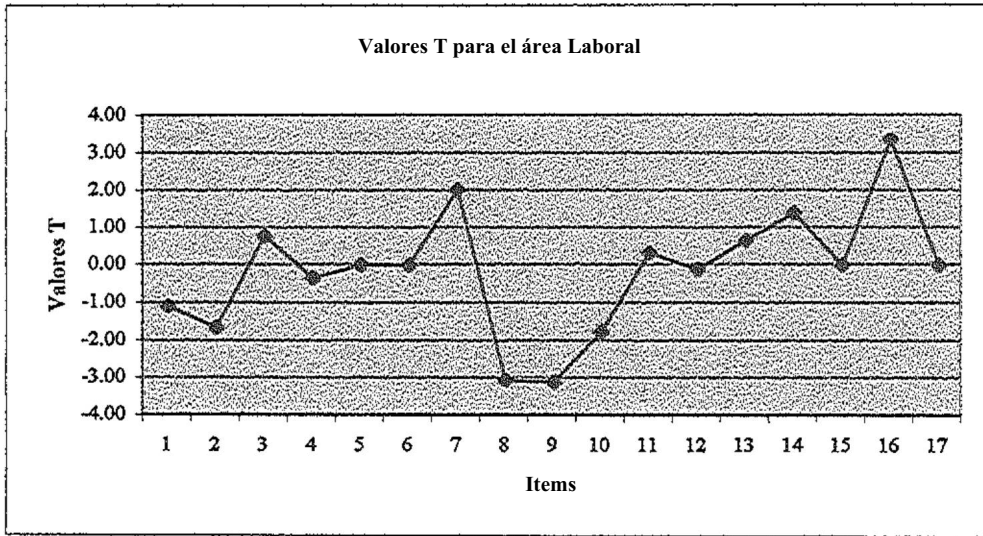
Luz Eléctrica	
Agua corriente	

Gas natural	
Sanitario	
Baño o ducha	

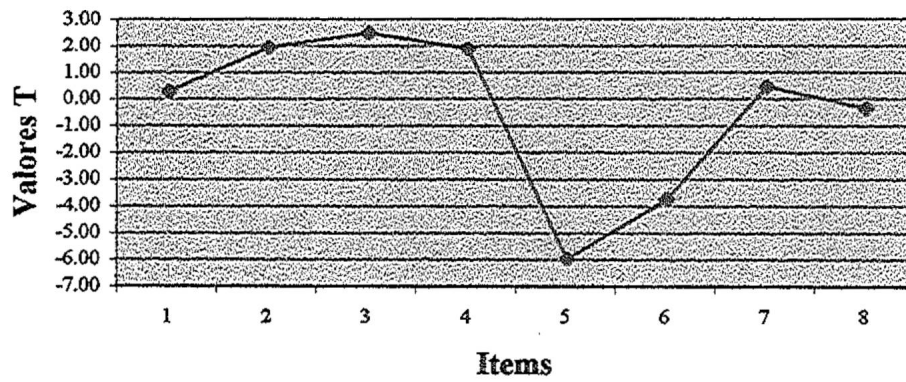
50. Indique su nivel de satisfacción con respecto a su vivienda, según la valoración dada.

	No	Muy			Nada
Ubicación					
El barrio					
Precio de la vivienda					

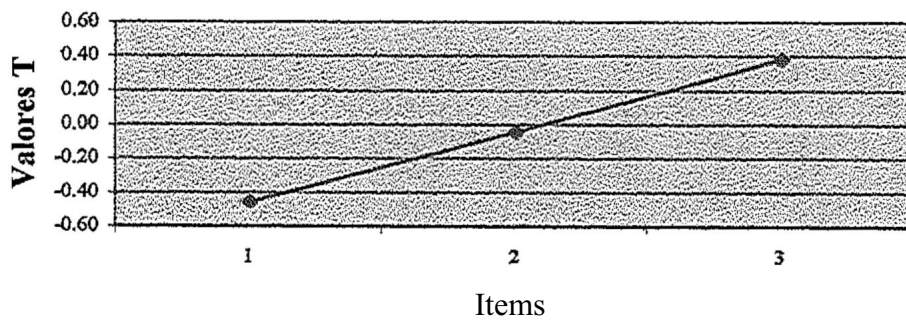
Anexo D. Gráficas del resultado final



Valores T para el área de salud



Validación para el área social



Anexo E. Resultados Finales

FACTOR	MUCHO	BASTANTE	REGULAR.	POCO	NADA	X	S	VALOR T	% INTERPRETACION				
	1	2	3	4	5				1	2	3	4	5
familia	50	10	10	2	4	1.68	1.13	-6.27	65.79	13.16	13.16	2.63	5.26
estudios	4	32	22	6	12	2.87	1.15	2.77	5.26	42.11	28.95	7.89	15.79
salud	26	26	18	6	0	2.05	0.94	-4.10	34.21	34.21	23.68	7.89	0.00
vivienda	18	44	10	2	2	2.03	0.84	-4.87	23.68	57.89	13.16	2.63	2.63
amigos	8	16	36	10	6	2.87	1.03	3.10	10.53	21.05	47.37	13.16	7.89
dispon. Econo	24	16	28	4	4	2.32	1.13	-1.42	31.58	21.05	36.84	5.26	5.26
otras circuns	4	14	30	20	8	3.18	1.02	5.80	5.26	18.42	39.47	26.32	10.53
ent. Donde viv	8	30	24	14	0	2.58	0.91	0.75	10.53	39.47	31.58	18.42	0.00
MEDIA POBLACIONAL						2.45							

	NA	1	2	3	4	5	X	S	VALOR T	1	2	3	4	5
UBICACION	0	30	32	14	0	0	1.79	0.52	1.69	39.47	42.11	18.42	0.00	0.00
BARRIO	0	38	24	10	4	0	1.74	0.51	0.82	50.00	31.58	13.16	5.26	0.00
PRECIO	50	18	4	2	2	0	1.54	0.47	-2.73	69.23	15.38	7.69	7.69	0.00
MEDIA POBLACIONAL							1.69							

PREG. LABORAL	NA	5	4	3	2	1	X	S	S2	VALOR f	% NO APLICA	% SI APLICA	% INTERPRETACION				
1	0	2	2	16	44	12	2.18	0.82	0.68	-3.79	0.000	100.000	2.63	2.63	21.05	57.89	15.79
2	2	0	4	18	44	8	2.24	0.71	0.51	-3.60	2.632	97.368	0.00	5.41	24.32	59.46	10.81
3	2	2	2	14	48	8	2.22	0.78	0.60	-3.61	2.632	97.368	2.70	12.70	18.92	64.86	10.81
4	2	4	10	36	16	8	2.81	0.98	0.96	2.32	2.632	97.368	5.41	13.51	48.65	21.62	10.81
5	0	2	6	16	48	4	2.39	0.81	0.66	-1.59	0.000	100.000	2.63	7.89	21.05	63.16	5.26
6	4	0	10	24	34	4	2.56	0.80	0.64	0.12	5.263	94.737	0.00	13.89	33.33	47.22	5.56
7	0	0	10	40	22	4	2.74	0.75	0.56	2.23	0.000	100.000	0.00	13.16	52.63	28.95	5.26
9	2	2	0	18	44	10	2.19	0.77	0.59	-3.96	2.632	97.368	2.70	0.00	24.32	59.46	13.51
10	3	0	2	17	42	12	2.12	0.70	0.49	-5.09	3.947	96.053	0.00	2.74	23.29	57.53	16.44
11	6	0	8	16	28	18	2.20	0.95	0.90	-3.01	7.895	92.105	0.00	11.43	22.86	40.00	25.71
12	4	2	6	22	36	6	2.47	0.87	0.75	-0.70	5.263	94.737	2.78	8.33	30.56	50.00	8.33
13	24	2	6	14	28	2	2.58	0.88	0.78	0.27	31.579	68.421	3.85	11.54	26.92	53.85	3.85
14	2	16	12	26	18	2	3.30	1.14	1.29	5.67	2.632	97.368	21.62	16.22	35.14	24.32	2.70
15	14	22	10	22	6	2	3.71	1.14	1.30	7.98	18.421	81.579	35.48	16.13	35.48	9.68	3.23
16	4	2	8	34	26	2	2.75	0.79	0.63	2.18	5.263	94.737	2.78	11.11	47.22	36.11	2.78
17	4	2	2	20	40	8	2.31	0.81	0.66	-2.48	5.263	94.737	2.78	2.78	27.78	55.56	11.11
18	0	2	4	28	38	4	2.50	0.79	0.62	-0.48	0.000	100.000	2.63	5.26	36.84	50.00	5.26
19	0	2	2	34	34	4	2.53	0.75	0.57	-0.20	0.000	100.000	2.63	2.63	44.74	44.74	5.26
MEDIA POBLACIONAL							2.54	valores promedio			5.336	94.664	5.035	8.187	31.950	45.801	9.027

familia	NA	5	4	3	2	1	X	S	S2	VALOR T	% NO APLICA	% SI APLICA	% INTERPRETACION				
20	8	0	4	13	36	15	2.09	0.80	0.64	-3.02	10.526	89.474	0.00	5.88	19.12	52.94	22.06
21	24	0	6	1	20	25	1.77	0.95	0.91	-4.60	31.579	68.421	0.00	11.54	1.92	38.46	48.08
22	8	0	6	8	38	16	2.06	0.84	0.70	3.17	10.526	89.474	0.00	8.82	11.76	55.88	23.53
23	4	0	3	11	35	23	1.92	0.79	0.63	-4.94	5.263	94.737	0.00	4.17	15.28	48.61	31.94
24	10	0	2	15	35	14	2.08	0.74	0.55	-3.32	13.158	86.842	0.00	3.03	22.73	53.03	21.21
25	28	10	7	20	11	5	3.02	1.23	1.52	3.55	36.842	63.158	20.83	4.17	41.67	22.92	10.42
26	4	2	10	26	28	6	2.64	0.92	0.84	2.35	5.263	94.737	2.78	13.89	36.11	38.89	8.33
27	4	4	2	40	20	6	2.69	0.88	0.77	3.00	5.263	94.737	5.56	2.78	55.56	27.78	8.33
28	6	6	24	22	14	4	3.20	1.04	1.07	6.55	7.895	92.105	8.57	34.29	31.43	20.00	5.71
29	16	4	6	14	20	16	2.37	1.17	1.37	-0.11	21.053	78.947	6.67	10.00	23.33	33.33	26.67
MEDIA POBLACIONAL							2.38	valores promedio			14.737	85.263	4.440	9.856	25.891	39.184	20.629

salud	NA	5	4	3	2	1	X	S	62	VALOR T	% NO APLICA	% SI APLICA	% INTERPRETACION				
30	0	4	2	44	24	0	2.81	0.73	0.53	1.31	0.000	100.000	5.41	2.70	59.46	32.43	0.00
31	4	0	4	46	22	0	2.75	0.55	0.30	0.78	5.263	94.737	0.00	5.56	63.89	30.56	0.00
32	4	0	12	46	14	0	2.97	0.60	0.36	3.83	5.263	94.737	0.00	16.67	63.89	19.44	0.00
33	14	2	18	28	12	2	3.10	0.86	0.73	3.63	18.421	81.579	3.23	29.03	45.16	19.35	3.23
34	0	3	3	18	41	11	2.29	0.90	0.81	-3.94	0.000	100.000	3.95	3.95	23.68	53.95	14.47
35	14	2	4	24	26	6	2.52	0.88	0.77	-1.63	18.421	81.579	3.23	6.45	38.71	41.94	9.68
36	2	6	2	22	34	10	2.46	1.03	1.06	-1.99	2.632	97.368	8.11	2.70	29.73	45.95	13.51
MEDIA POBLACIONAL							2.70	valores promedio			7.143	92.857	3.416	9.580	46.360	34.802	5.841

social	NA	5	4	3	2	1	X	S	52	VALOR T	% NO APLICA	% SI APLICA	% INTERPRETACION				
37	8	0	10	18	32	8	2.44	0.83	0.69	3.34	10.526	89.474	0.00	14.71	26.47	47.06	11.76
38	4	4	0	2	50	16	1.97	0.84	0.71	-1.29	5.263	94.737	5.56	0.00	2.78	69.44	22.22
39	22	4	0	4	24	22	1.89	0.90	0.81	-1.72	28.947	71.053	7.41	0.00	7.41	44.44	40.74
MEDIA POBLACIONAL							2.10	valores promedio			14.912	85.088	4.321	4.902	12.219	53.649	24.909

total muestra 76	SOLO		ESPOSO		OTRA PERSONA	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
CINE	4	5.26	56	73.68	4	5.26
BAR	12	15.79	26	34.21	30	39.47
REUNIONES	14	18.42	28	36.84	36	47.37
VISITA FAMI	20	26.32	42	55.26	16	21.05
ASITIR MISA	6	7.89	52	68.42	16	21.05
ROPA	14	18.42	54	71.05	26	34.21
T.V	36	47.37	40	52.63	16	21.05
ESTUDIO	42	55.26	2	2.63	10	13.16

total muestra 76	FAMILIA				AMIGOS			
	PRESTA	%	RECIBE	%	PRESTA	%	RECIBE	%
ALOJAMIEN	28	36.84	34	44.74	18	23.68	2	2.63
AYUDA ECO	34	44.74	22	28.95	24	31.58	14	18.42
CASO ENF	34	44.74	36	47.37	18	23.68	14	18.42
CUIDA HIJOS	22	28.95	36	47.37	10	13.16	10	13.16
COSEJOS	26	34.21	48	63.16	26	34.21	30	39.47
REGALOS	38	50.00	38	50.00	12	15.79	22	28.95
NO PRE NI REC	6	7.89	8	10.53	12	15.79	6	7.89

total muestra 76	Número personas	%
PADRE	12	15.79
HERMANOS	20	26.32
OTROS NF	10	13.16
HIJO CAS	0	0.00
NIETOS	2	2.63
MADRE	26	34.21
OTRO FAM	16	21.05
ESPOSO	38	50.00
HIJO SOL	42	55.26
HNOCASA	8	10.53

total muestra 76	CONOCE		USA	
	No.Persona	%	No.Persona	%
MÉTODOS				
PILDORA	46	60.53	4	5.26
PRESER	52	68.42	34	44.74

COITO INT	32	42.11	6	7.89
DIU	32	42.11	14	18.42
DIAFRAGMA	22	28.95	0	0.00
LIGADURA	44	57.89	4	5.26
VASECTOMIA	36	47.37	2	2.63
RITMO	36	47.37	14	18.42
INYECCION	40	52.63	20	26.32

total muestra 76	Número personas	%
AMABLE	44	57.89
LIMPIA	44	57.89
RESPETUO	50	65.79
SE PUED HAB	4	5.26

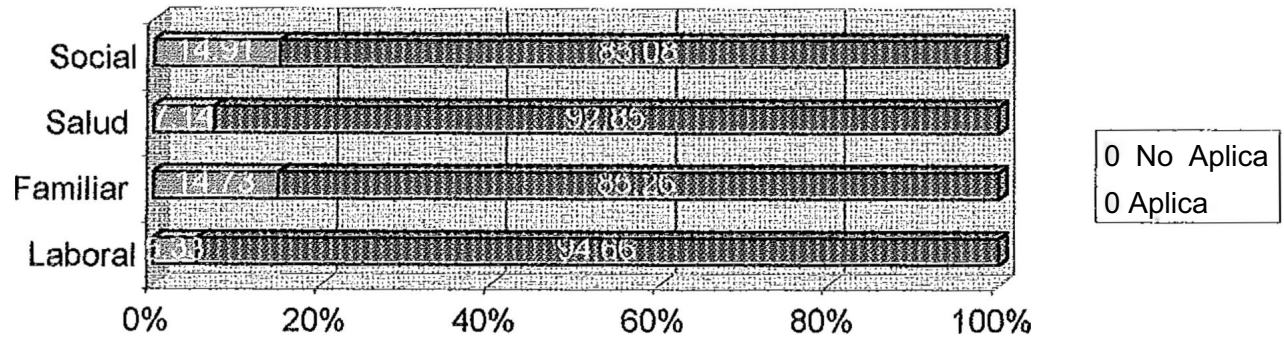
total muestra 76	Número personas	%
ESCUELA	60	78.95
CAFETERIA	44	57.89
ZONA VERD	64	84.21
FARMACIA	40	52.63
KIOSCO	50	65.79
CENTROC	4	5.26
COMISARIA	36	47.37
MERCADO	46	60.53
BANCO	24	31.58
IGLESIA	60	78.95
CLINICA	28	36.84
INST DEPORT	58	76.32
CENTRO S	10	13.16
JARDIN INFAN	48	63.16

total muestra 76	Número personas	%
PROPIA	36	47.37
ALQUIL	26	34.21
DE ALG FAM	14	18.42

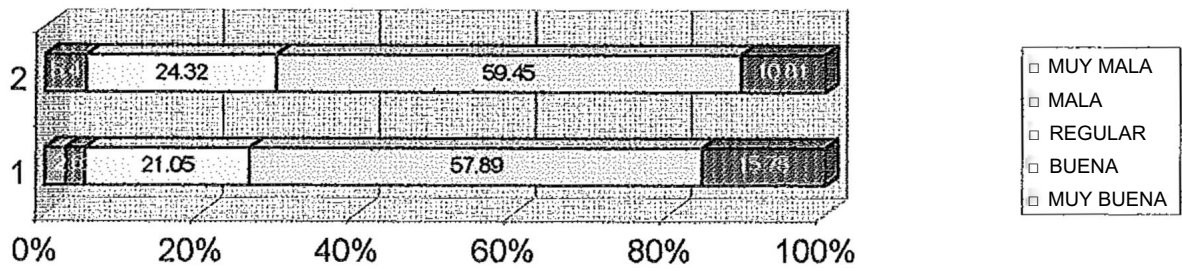
total muestra 76	Número personas	%
LUZ	76	100.00
AGUA	76	100.00
GAS PROPANO	0	0.00
GAS NATURAL	76	100.00

SANITARIO	76	100.00
BANO	76	100.00

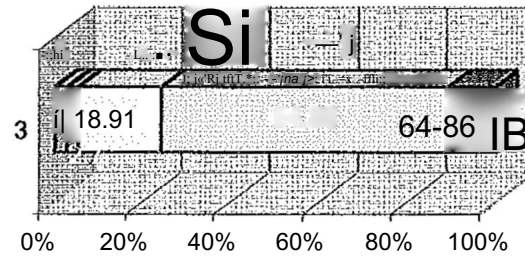
Relación de factores que influyen en la calidad de vida



Asignación salarial para los empleados de la cárcel modelo

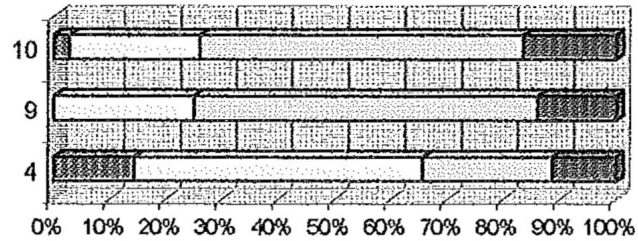


Estabilidad Laboral



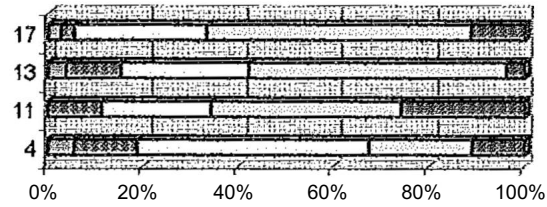
	3
<input type="checkbox"/> MUY BUENA	10.81
<input type="checkbox"/> BUENA	64.86
<input type="checkbox"/> REGULAR	18.91
<input type="checkbox"/> MALA	2.7
<input type="checkbox"/> MUY MALA	2.7

Compañeros de Trabajo



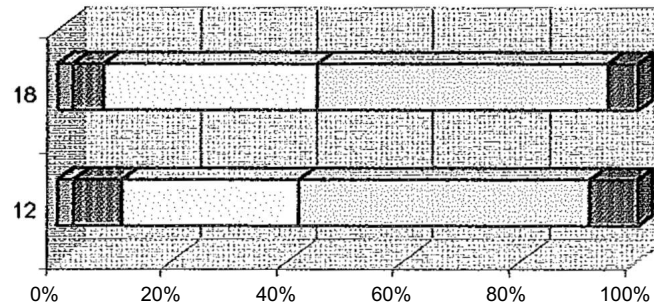
	4	9	10
<input type="checkbox"/> MUY BUENA	10.81	13.51	16.44
<input type="checkbox"/> BUENA	21.62	59.46	57.53
<input type="checkbox"/> REGULAR	48.65	24.32	23.29
<input type="checkbox"/> MALA	13.51	0.00	2.74

Valoración del trabajo



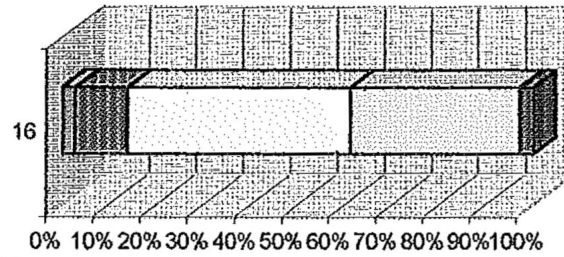
	4	11	13	17
MUY BUENA	10.81	25.71	3.85	11.11
BUENA	21.62	40.00	53.85	55.56
REGULAR	48.65	22.86	26.92	27.78
MALA	13.51	11.43	11.54	2.78
TOTAL	41	111	135	177

Reconocimiento



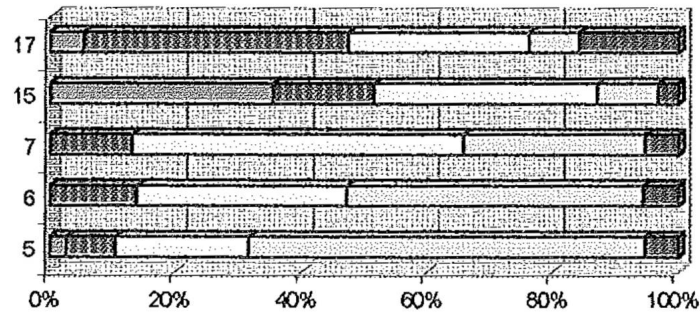
	12	18
MUY BUENA	8.33	5.26
BUENA	50.00	50.00
REGULAR	30.56	36.84
MALA	8.33	5.26
MUY MALA	2.78	2.63
TOTAL	12	18

Horario



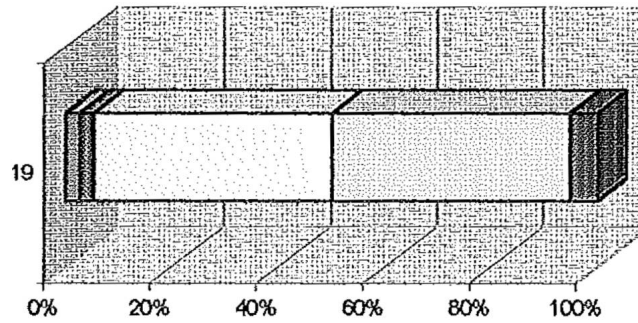
	16
■ MUY BUENA	2.78
▣ BUENA	36.11
▣ REGULAR	47.22
▣ MALA	11.11
▣ MUY MALA	2.78

Capacitación



	5	6	7	15	17
▣ MUY BUENA	5.26	5.56	5.26	3.23	15.79
▣ BUENA	63.16	47.22	28.95	9.68	7.89
▣ REGULAR	21.05	33.33	52.63	35.48	28.95
▣ MALA	7.89	13.89	13.16	16.13	42.11
▣ MUY MALA	2.63	0.00	0.00	35.48	5.26

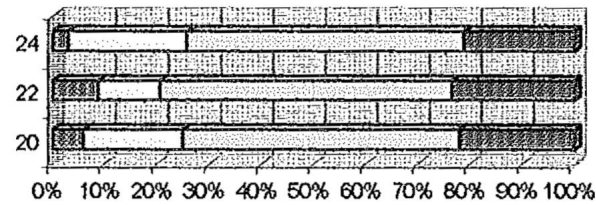
Seguridad



	19
☐ MUY BUENA	5.26
☐ BUENA	44.74
☐ REGULAR	44.74
☐ MALA	2.63
☐ MUY MALA	2.63

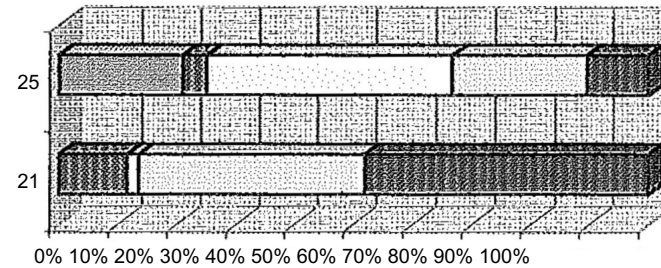
AREA FAMILIAR

Relación de Pareja



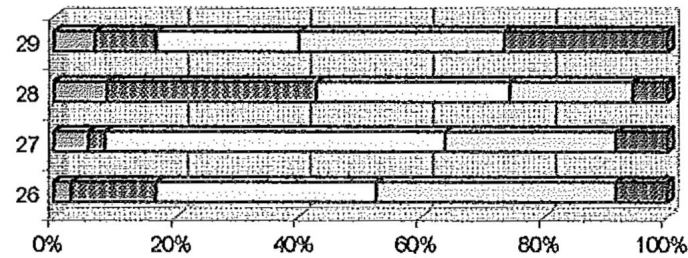
	20	22	24
☐ MUY BUENA	22.06	23.53	21.21
☐ BUENA	52.94	55.88	53.03
☐ REGULAR	19.12	11.76	22.73
☐ MALA	5.88	8.82	3.03
☐ MUY MALA	nm	nm	nm

Hijos



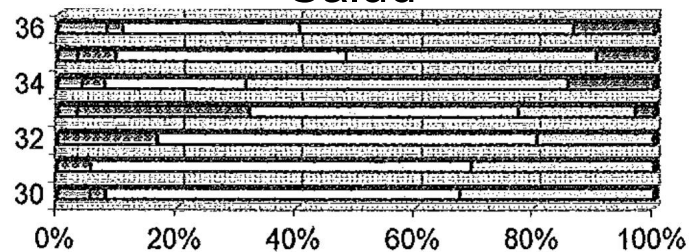
	21	25
□ MUY BUENA	48.08	10.42
□ BUENA	38.46	22.92
□ REGULAR	1.92	41.67
□ MALA	11.54	4.17
□ MUY MALA	0.00	20.83

Planificación



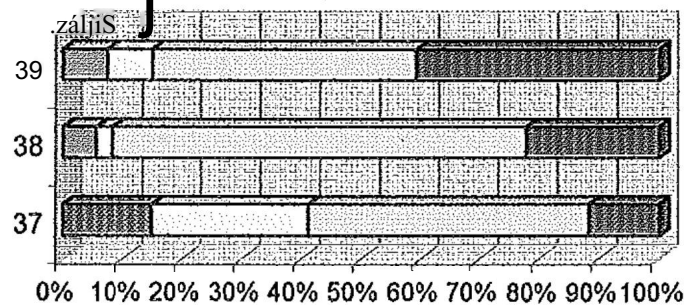
	26	27	28	29
□ MUY BUENA	8.33	8.33	5.71	26.67
□ BUENA	38.89	27.78	20.00	33.33
□ REGULAR	36.11	55.56	31.43	23.33
□ MALA	13.89	2.78	34.29	10.00
□ MUY MALA	2.78	5.56	8.57	6.67

Salud



	30	31	32	33	34	35	36
□ MUY BUENA	0.00	0.00	0.00	3.23	14.47	9.68	13.51
□ BUENA	32.43	30.56	19.44	19.35	53.95	41.94	45.95
□ REGULAR	59.46	63.89	63.89	45.16	23.68	38.71	29.73
□ MALA	2.70	5.56	16.67	29.03	3.95	6.45	2.70
□ MUY MALA	5.41	0.00	0.00	3.23	3.95	3.23	8.11

Social



	37	38	39
□ MUY BUENA	11.76	22.22	40.74
□ BUENA	47.06	69.44	44.44
□ REGULAR	26.47	2.78	7.41
□ MALA	14.71	0.00	0.00
□ MUY MALA	0.00	5.56	7.41