

## APÉNDICE A

### CORPORACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL “ALEXANDER VON HUMBOLDT” DIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### **Relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral, en trabajadores del área de mercadeo de una empresa privada del Quindío durante el año 2016.**

Fecha: \_\_\_\_\_

La presente investigación será desarrollada por una docente del Programa de Psicología de la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt, Colombia sede Armenia, **LA INVESTIGADORA PRINCIPAL RESPONSABLE** del estudio es LUZ ADRIANA RUBIO.

Esta investigación tiene como **OBJETIVO:** Determinar la relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral, en trabajadores del área de mercadeo de servicio al cliente en una entidad promotora de salud del Quindío. Es decir que tiene como propósito identificar los niveles de justicia organizacional entorno a la descripción sobre la manera en que se distribuyen los recursos y beneficios, funciones, tareas y responsabilidades entre los trabajadores; la forma en que los jefes toman decisiones y cómo éstas los afectan, si los procedimientos de los directivos son equitativos y empleados disponen de autonomía para realizar sus funciones; y por último la percepción sobre la equidad en las relaciones interpersonales entre jefes y sus subordinados. La percepción de estos cuatro niveles de justicia organizacional (distributiva, procedimental, interaccional e informacional) pueden estar directamente relacionados con el grado de calidad de vida laboral de los trabajadores del área de mercadeo para la que laboran, debido a que si los empleados perciben un alto nivel de equidad y justicia en los aspectos mencionados es probable que su sentido de pertenencia, calidad de vida, vinculación con su trabajo y con la organización sea mayor, teniendo como resultado un óptimo desempeño laboral que finalmente favorece los resultados de la organización.

Y para medir estas dos dimensiones - Justicia Organizacional y Calidad de vida laboral, se le solicitará a los trabajadores que conformarán la muestra poblacional contestar dos breves cuestionarios (Escala de Justicia Organizacional-EJO e Inventario de Calidad de Vida laboral-CVT) y una ficha de datos sociodemográficos, en un solo momento de aplicación. La realización de esta investigación cuenta con antecedentes teóricos y empíricos que soportan la confiabilidad y validez de los instrumentos a emplear. Y su importancia radica en el hecho de que es una investigación que brinda conocimiento nuevo sobre conceptos organizacionales poco estudiados, abordada desde la perspectiva de la psicología positiva aplicada a las organizaciones que se enfoca en constructos positivos relacionados con la salud ocupacional y seguridad en el trabajo, bienestar y calidad de vida de los trabajadores.

El estudio garantiza mínimamente a todo participante **EL BENEFICIO** de conocer los resultados obtenidos en la investigación y de participar en talleres sobre la promoción de conductas saludables en el lugar de trabajo. Cabe aclarar que los trabajadores por su participación en el estudio no recibirán ningún tipo de beneficio económico o de otro tipo, distinto al mencionado en este documento.

En cuanto al **RIESGO** que se puede presentar al participar en el estudio está relacionado con el manejo de la información obtenida a través de los instrumentos seleccionados. Sin embargo, se garantiza confidencialidad de la identidad de los participantes debido a que los instrumentos no solicitan esta información y serán archivados con código en un lugar distinto al del consentimiento informado. Esta información hará parte de la reserva de la investigación realizada, la cual será guardada y custodiada por los investigadores en la coordinación de investigaciones del Programa de Psicología. Los resultados de la investigación serán analizados y publicados de manera global, manteniendo siempre la confidencialidad de los participantes.

#### **INGRESO AL ESTUDIO:**

Los siguientes son los factores de inclusión para la conformación de la muestra intencional aproximada de 50 empleados: 1. Empleados que estén vinculados en la organización desde hace 4 o 5 años aproximadamente. 2. Que lleven aproximadamente dos años laborando en el cargo.

## **LOS PROCEDIMIENTOS**

1. Se tendrá un acercamiento individual con los trabajadores del área de mercadeo, se dará a conocer el objetivo y alcance de la investigación, se firmará el consentimiento informado y se llevará a cabo la aplicación de la ficha de datos sociodemográficos, Escala de Justicia Organizacional-EJO e Inventario de calidad de vida labora-CVT.
2. Se verificará que los instrumentos sean diligenciados completamente por los participantes.
3. Se llevarán los resultados a una hoja de cálculo de Microsoft Excel 2011 y posteriormente para su análisis estadístico se utilizará el PAST, donde se realizarán análisis descriptivo de frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central y de dispersión.

## **PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA:**

Como sujeto de investigación mi participación es completamente voluntaria. Si durante el transcurso del estudio considero la necesidad de retirarme, lo puedo hacer. Si me niego a participar o a permanecer en el estudio, mis decisiones no tendrán repercusiones laborales.

Comprendo que mi permanencia en el estudio resulta de gran importancia, dado el diseño del mismo que comprende 6 meses de duración.

Declaro además que:

He recibido explicación clara y suficiente de la naturaleza y propósitos del proyecto de investigación y la razón específica por la que seré sometido(a) a éste. Si tengo preguntas adicionales las puedo hacer en cualquier momento a Luz Adriana Rubio al teléfono 3183780361.

Conozco los principales riesgos por muy mínimos que sean.

Yo \_\_\_\_\_ Identificado con CC \_\_\_\_\_

De \_\_\_\_\_, autorizo mi participación en el proyecto de investigación: "La relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral, en trabajadores del área de servicio al cliente en una entidad promotora de salud del Quindío." Suministro el correo electrónico \_\_\_\_\_ para recibir la invitación al espacio psico-educativo para socializar los resultados de la investigación.

Firma: \_\_\_\_\_



## APÉNDICE B

**Escala para evaluar Justicia Organizacional de Colquitt (2001), validada al español (Omar, et al, 2007).**

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL ALEXANDER von HUMBOLDT EXTENSIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA	INSTRUMENTO DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL (JASON A. COLQUITT, 2014) <b>Investigadoras:</b> Sara Lucia Saavedra A. Vivian Daniela Vélez L.
--	---

En qué medida	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1. ¿Los resultados alcanzados por usted, reflejan el esfuerzo que usted pone en su trabajo?					
2. ¿Su jefe lo trata a Ud con respeto?					
3. ¿Las normas y procedimientos en su empresa han sido aplicados en forma consistente?					
4. ¿La persona responsable de implementar los procedimientos le ofrece explicaciones razonables sobre los procedimientos adoptados en la organización?					
5. ¿Ha podido Ud apelar respecto de los resultados obtenidos mediante la aplicación de las normas y					

procedimientos en la organización?					
6. ¿La persona responsable de implementar los procedimientos se comunica con Ud en los momentos oportunos?					
7. ¿Ha podido Ud expresar, al interior de la empresa, sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de los procedimientos?					
8. ¿Se justifican los resultados que Ud obtiene, considerando su desempeño?					
9. ¿Las normas y procedimientos que se aplican en la organización se fundamentan en valores éticos y morales?					
10. ¿Los resultados que Ud obtiene reflejan la verdadera importancia del trabajo que Ud hace?					
11. ¿Ha tenido Ud influencia en los logros obtenidos por su organización mediante el empleo de sus procedimientos?					
12. ¿La persona responsable de implementar los procedimientos le					

explica con claridad la manera en que son adoptados?					
13. ¿La persona responsable de implementar los procedimientos le da la impresión que adapta la comunicación a las necesidades específicas de cada uno?					
14. ¿Su jefe lo trata con cortesía?					
15. ¿Su jefe lo trata con dignidad?					
16. ¿Las normas y procedimientos aplicados en su área se basan en información correcta?					
17. ¿Su jefe se ha abstenido de hacer comentarios inadecuados sobre Ud?					
18. ¿Los resultados obtenidos reflejan la contribución que Ud hace a su área de trabajo?					
19. ¿Las normas y procedimientos aplicados en la organización son justos?					
20. ¿La persona responsable de implementar los procedimientos es franca cuando se comunica con Ud?					

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!  
APÉNDICE C**

**INSTRUMENTO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO CVT- GOHISALO  
(González, Hidalgo, Preciado, y Salazar. Revista Ciencia y trabajo, 2010:  
36; 332-340, U de Guadalajara- México).**

**CVT-GOHISALO**

<p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL ALEXANDER von HUMBOLDT EXTENSIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA</p>	<p>INSTRUMENTO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO CVT- GOHISALO (González, Hidalgo, Preciado, y Salazar. Revista Ciencia y trabajo, 2010: 36; 332-340, U de Guadalajara- México).</p> <p><b>Investigadoras:</b> Sara Lucia Saavedra A. Vivian Daniela Vélez L.</p>
---	--

**INSTRUCCIONES**

El presente instrumento cuenta con niveles de confiabilidad, validez y factibilidad adecuado para ser utilizado en el contexto Colombiano y tiene como objetivo evaluar la percepción de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) de los empleados. Por favor no dejar respuestas en blanco.

<b>PARTE A.</b> La respuesta a las siguientes preguntas deberá reflejar su grado de satisfacción y serán contestadas en una escala que va de 0 al 4, siendo 0 <b>“nada satisfecho”</b> y 4 <b>“totalmente satisfecho”</b> . Marque por favor una única respuesta. Es muy importante NO dejar preguntas sin contestar.	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1. Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento me encuentro:					
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro:					
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro:					
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es:					
5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo:					
6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo:					

7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo:					
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras empresas que conozco me siento:					
9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito:					
10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro o jubilación con que se cuenta en este momento en la empresa:					
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc):					
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la empresa:					
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es:					
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta empresa (comparando con otras empresas que conozco), es:					
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es:					
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:					
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es:					
18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo:					
19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores:					
20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo:					
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo siento:					
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:					
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:					
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de					

mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es:					
--	--	--	--	--	--

<b>PARTE B.</b> Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia y de acuerdo también a su perspectiva personal. Va del 0 al 4, siendo 0 <b>“nunca”</b> y 4 <b>“siempre”</b> , solamente llenará el círculo correspondiente a su respuesta. Es muy importante NO dejar preguntas sin contestar.	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta:					
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo:					
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo:					
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación:					
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas:					
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales:					
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida:					
32. Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales:					
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación:					
34. Me siento identificado con los objetivos de la empresa:					
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?:					
36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo:					
37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo:					
38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias:					
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resuelto por medio del diálogo:					
40. Busco mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis					

objetivos y metas de trabajo:					
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros:					
42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas cuando tengo dificultades para cumplirlas:					
43. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas:					
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores:					
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades:					
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral:					
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo:					
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas:					
49. Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme:					
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo:					
51. En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción:					
52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes:					
53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente:					
54. Recibo de parte de los usuarios o clientes de la empresa, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo:					
55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo:					
56. Mis actividades laborales me da oportunidad de convivir con mi familia:					

57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas:					
58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia(hijos, padres, hermos y/u otros):					
59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc):					
60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales:					
61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la empresa):					
62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos:					
<b>PARTE C.</b> Conteste por favor según su percepción los siguientes interrogantes, solamente llenará el espacio correspondiente a su respuesta. Es muy importante NO dejar preguntas sin contestar. 0 corresponde a <b>“nada de acuerdo”</b> y <b>4 “totalmente de acuerdo”</b> . Marque por favor una única respuesta.	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
63. Los ascensos en el trabajo se dan con base en la hoja de vida y no por influencia:					
64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida con base en mi trabajo en esta institución:					
65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación:					
66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios:					
67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa:					
68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo:					
69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento:					
70. Considero que mi empleo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales:					

71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad:					
72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi empresa, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma:					
<b>Parte D.</b> Por último, marque su grado de compromiso para las siguientes cuestiones, también en escala de 0 al 4, siento 0 “ <b>nulo compromiso</b> ” y 4 “ <b>total compromiso</b> ”, solamente llenará el espacio correspondiente a su respuesta. Es muy importante NO dejar preguntas sin contestar.					
73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos laborales:					
74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la empresa:					

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**