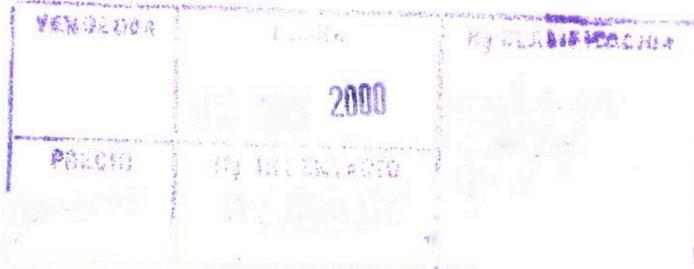


UNAB



Universidad Autónoma de Bucaramanga
Facultad de Psicología
Programa de Psicología Organizacional



DESCRIPCION DE LA CALIDAD DE VIDA DEEPERSONAL VINCULADO AL
FONDO DE EMPLEADOS DE MERCADEFAM S.A

Trabajo de Grado para Optar el Título de
PSICOLOGA ORGANIZACIONAL

Presentado por:

Claudia Cecilia López Trujillo

Bajo la dirección de Ps. Patricia Díaz

Bucaramanga, Junio de 2000



SISTEMA DE BIBLIOTECAS UNAB

Tabla de Contenidos

DESCRIPCION DE LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL VINCULADO AL FONDO DE EMPLEADOS DE MECCADEFAM S.A.....	1
Descripción de la Empresa.....	2
Problema.....	4
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos.....	5
Antecedentes Investigateos.....	5
Conceptualización sobre Calidad de Vida.....	15
Variables Para Medir la Calidad de Vida.....	22
Método.....	25
Participantes.....	25
Instrumento.....	26
Confiabilidad y Validez.....	26
Procedimiento.....	30
Resultados.....	32
Características Socio-demograficas.....	33
Factores que Influyen en la Calidad de vida.....	40
Discusión.....	54
Sugerencias.....	61
Referencias.....	62
Anexos.....	66

Lista de Tablas

Tabla 1. Distribución del personal por Cargos.....	25
Tabla 2. Distribución de Items por áreas.....	28
Tabla 3. Estructura del Instrumento de Calidad de Vida.....	29
Tabla 4. Promedio de edades de los Empleados.....	33
Tabla 5. Genero de los Trabajadores.....	34
Tabla 6. Lugar de Nacimiento.....	35
Tabla 7. Estado Civil de los Trabajadores.....	36
Tabla 8. Nivel de Educación de los Trabajadores.....	37
Tabla9. Promedio de Ingresos y Egresos.....	38
Tabla 10. Personas que Componen la Unidad Familiar.....	39
Tablal 1 .Personas que viven con el trabajador.....	39
Tablal 2.Valoración de Gastos.....	40
Tablal 3.Valoración de Áreas que influyen en la Calidad de Vida.....	46
Tablal 4.Actividades que realizan los Trabajadores.....	47
Tablal 5.Tipo de Ayuda que Presta o Reciben de la Familia	47
Tablal 6.Tipo de Ayuda que prestan o Reciben de los Amigos	48
Tablal 7.Servicios de los que dispone la zona de Residencia.....	49
Tablal 8.Métodos de Planificación Familiar que conoce y Usa el Personal	50
Tablal 9.Nivel de satisfacción con Respecto a la Vivienda.....	51
Tabla20.Tenencia de la Vivienda.....	51
Tabla21 Factores que Influyen en la Calidad de vida.....	52.

Resumen

Se realiza una investigación Exploratoria-Descriptiva de corte transversal sobre calidad de vida en los trabajadores vinculados al Fondo de Empleados de MERCADEFAM S.A en la ciudad de Bucaramanga, durante el año de 1999. Este estudio forma parte de la línea de investigación sobre calidad de vida de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, en el que se busca validar un instrumento para medir la calidad de vida de los empleados, desde sus condiciones materiales y el grado de satisfacción hacia esta, para focalizar las necesidades que presentan los trabajadores frente a los factores que inciden en su vida respecto a retribución económica, vivienda, educación, salud, familia, recreación, trabajo, junto con las características socio-demográficas. Desde el punto de vista metodológico, se evalúa cada uno de los factores mencionados anteriormente, a través de un instrumento que combina preguntas abiertas, cerradas y de ordenamiento, en Escala tipo Likert y de Goutman; el cual se encuentra actualmente en los procesos de validez, confiabilidad y análisis de sus ítems para lograr su consistencia interna. Este instrumento piloto se aplica a una muestra intencionada de 36 trabajadores. En cuanto a los datos socio-demográficos de la muestra, la mayoría de los trabajadores están ubicados en el promedio de edades de 20 a 30 años (61 %), entre los cuales el 56% pertenece al género femenino, nacidos en su mayoría en la ciudad de Bucaramanga (75%), con niveles de educación secundarios (44%) y en su mayoría trabajadores solteros (67%). Con relación a la satisfacción e insatisfacción de los empleados frente a sus condiciones de vida, valoran positivamente 4 factores: el familiar (94%), que le genera al trabajador la posibilidad de satisfacer sus necesidades de afiliación a través de la interacción con los miembros que la conforman. El área social (92%) y laboral (88%), a través de las cuales el empleado satisface sus necesidades de reconocimiento y participación. Por último, se encuentra el área de la salud (64%) valorada por el trabajador como satisfactoria, a través de la cual mantienen un equilibrio físico y mental para el desarrollo de las labores cotidianas y el mejor desempeño de su trabajo.

CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL VINCULADO AL FONDO DE EMPLEADOS DE MERCADEFAM S.A

En los últimos años se ha incrementado el interés por investigar acerca de la calidad de vida en los trabajadores, debido a la importancia de mantener por parte de la empresa, el bienestar social de sus empleados y poder lograr su desarrollo integral.

Este hecho evidencia el interés de indagar acerca de la calidad de vida del trabajador como responsabilidad directa de la empresa, con el fin de detectar las principales necesidades del personal y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida actuales del trabajador.

Por otra parte, el tema de calidad de vida se convierte en objeto de estudio para la facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, la cual ha creado una línea de investigación acerca de la variable calidad de vida, por la escasez de estudios referentes a este tema en la ciudad de Bucaramanga en el sector laboral. Razón por la cual se investiga y describe de manera sistemática las características que explican las condiciones de vida de los trabajadores, proporcionando información acerca de los factores que conforman los diferentes contextos donde interactúa el trabajador.

Siguiendo el curso de las investigaciones en calidad de vida, se desarrolla este proyecto como estudio piloto a nivel descriptivo en los trabajadores vinculados al Fondo de Empleados de MERCADEFAMS S.A en la ciudad de Bucaramanga, durante el año de 1999.

La investigación se lleva a cabo, debido al interés que manifestó el Fondo por realizar este estudio, porque no existen investigaciones preliminares dentro de la organización relacionados con esta variable; razón por la cual se espera obtener información amplia para que la institución pueda tomar decisiones más efectivas respecto al bienestar integral del personal que labora en MERCADEFAM S.A.

La presente investigación plantea inicialmente la descripción de la empresa y la filosofía en 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 las satisfacciones 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, 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.

Descripción de la Empresa

MERCADEFAM S.A es una organización comercializadora de productos al detal, realiza los procesos de compra, importación y venta de mercancías como alimentos, vestuario, medicamentos, cosméticos y demás artículos para el hogar.

La empresa nace el 22 de septiembre de 1973 con el propósito de comercializar legalmente medicamentos y satisfacer las necesidades de los clientes. Inicialmente surge con el nombre de CADEFAM (cadena de farmacias), comercializándose productos farmacéuticos, pero en respuesta a las solicitudes de la población se amplían los servicios el 19 de noviembre de 1983. Posteriormente en 1986 se crean los puntos de venta MERCADEFAM en los barrios de Cabecera y en el centro de Bucaramanga.

Su filosofía se fundamenta en fortalecer valores como la experiencia, creatividad, compromiso, ética calidad y desarrollo humano, orientando su servicio al cliente para satisfacer sus necesidades y requerimientos. En este

aspecto MERCADEFAM S.A prefiere seleccionar a su personal con características que representan su filosofía para ofrecer un mejor servicio a sus clientes. Por lo cual, escoge al personal femenino y lo ubica en los puntos de pago, estas representan un perfil más adecuado a este cargo, el cual requiere de una imagen agradable, cordial y amable para atender a los clientes. En cuanto al género masculino, la empresa prefiere ubicarlo en cargos operativos (vigilantes, empacadores, personal de bodega) dentro de los puntos de venta para el desarrollo de actividades que requieran vitalidad, dinamismo y utilización de energía física.

Su misión es crear una organización que gire en torno del servicio al cliente retribuyendo el esfuerzo de los accionistas y proyectándose con responsabilidad ante la comunidad en general. Igualmente, la organización tiene en cuenta el desarrollo personal de los empleados, como responsabilidad social de la empresa, logrando el bienestar profesional, económico, laboral y familiar de todos sus colaboradores. En este sentido, surge el Fondo de empleados, como una entidad de ahorro mutuo que le permite a los empleados de MERCADEFAM acumular aportes mensuales para generar beneficio a sus asociados, facilitando créditos ordinarios, extraordinarios, educativos, por calamidad domestica, para turismo y recreación, salud familiar y para fondo de vivienda. El Fondo de empleados (FAEC) funciona desde 1980 y legalmente esta constituido desde el 7 de marzo de 1988, su objetivo fundamental es contribuir al mejoramiento económico, social y cultural de sus asociados por medio del ahorro y crédito, para beneficiar a todos los empleados que se encuentran vinculados actualmente.

La empresa ofrece sus servicios a través de tres puntos de venta en supermercados llamados MERCADEFAM y tres puntos de venta CADEFAM, con el fin de proporcionar a la ciudad de Bucaramanga un mayor cubrimiento y atención a sus clientes, para lo cual cuenta con un número total de 673 empleados distribuidos en diversos cargos a nivel de almacén y oficinas, trabajando en equipo y desempeñando adecuadamente sus labores en cada cargo.

Así mismo, dentro de los beneficios que ofrece la organización a sus empleados se encuentra la posibilidad de seguir estudiando, dependiendo del desempeño laboral obtenido en el desarrollo de las funciones asignadas a cada trabajador. Igualmente la empresa organiza en conjunto con el Departamento de Personal actividades de capacitación a nivel técnico y personal, las cuales le permiten a los empleados la posibilidad de prepararse para el mejor desempeño de su cargo y para lograr un posible ascenso.

De igual forma el Departamento de Recursos Humanos programa actividades de recreación e integración durante todo el año, con el fin de mejorar el clima laboral y las relaciones entre los empleados de la empresa.

En cuanto a la salud, la empresa afilia a sus empleados a una EPS (Entidad Promotora de Salud) y en conjunto con el Departamento de Salud Ocupacional organiza campañas y jornadas de salud para todo el personal, debido a que por los horarios laborales los empleados manifiestan poca disposición a solicitar y utilizar los servicios médicos.

Problema

La necesidad de describir la calidad de vida en los trabajadores de, MERCADEFAN S.A., surge a partir del interés manifestado por el Fondo de Empleados de MERCADEFAN S.A., acerca de las condiciones de vida y necesidades más importantes que presentan los trabajadores actualmente.

En este sentido, el Fondo identifica a un grupo de empleados que presentan dificultades económicas, situación que se evidencia a través de la nomina y en la variedad de descuentos realizados a los trabajadores los cuales reciben en sus quincenas salarios inferiores a \$50.000 mensuales, teniendo en cuenta que tienen estipulados en sus contratos el salario mínimo legal vigente (\$236.460) en 1999.

Este hecho se considera durante la información obtenida en el desarrollo de la práctica Psicología organizacional II, realizada en la institución por la autora del presente trabajo, razón por la cual el Fondo de la empresa considera importante efectuar esta investigación de calidad de vida, con el propósito de indagar, acerca de las principales necesidades que desea satisfacer el

trabajador y no con el fin de determinar las causas por las cuales los trabajadores se endeudan.

Con base en esta información el Fondo de empleados y la empresa desarrollarán planes de acción encaminados al bienestar de los trabajadores y la organización . En este sentido surge el interrogante de esta investigación ¿Qué calidad de vida posee el personal vinculado al fondo de empleados de MERCADEFAN S.A..?

Objetivos

Objetivo General

Describir la calidad de vida del personal vinculado al Fondo de Empleados de MERCADEFAN S.A., a través de un estudio piloto que permita el diseño y aplicación del instrumento para señalar el grado de satisfacción del trabajador frente a sus condiciones de vida.

Objetivos Específicos

Validar un instrumento que permita describir la calidad de vida de los trabajadores de la empresa MERCADEFAM S.A.

Determinar el grado de satisfacción e insatisfacción del empleado frente a sus condiciones de vida.

Identificar la influencia de los elementos físicos, materiales y sociales sobre el trabajador con respecto a su calidad de vida.

Establecer las pautas necesarias para que la empresa genere planes de acción encaminados al mejoramiento del problema encontrado.

Antecedentes históricos e investigaciones sobre la Calidad de Vida

Para efectos del presente estudio sobre calidad de vida se plantean varias investigaciones que proporcionan una visión de las diferentes perspectivas bajo

las cuales ha sido estudiada esta variable. Se destacan sus características principales:

1. La calidad de vida se conceptualiza 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.

Según Chiavenato (1998), el interés por la comprensión de la calidad de vida parte de los estudios realizados por Elton Mayo y F.J. Roethlisberger en su planta de Hawthorne en los años 30, quienes consideran la organización como un sistema social y al trabajador como el factor mas importante dentro de ella. Esto conduce al movimiento de las relaciones humanas que genera una serie de teorías y prácticas dirigidas al mejoramiento y optimización de los recursos humanos dentro de la organización, pero solo hasta el final de los 70 y comienzos de los 80 estas prácticas logran aceptación. Tanto los gerentes como los científicos sociales, orientan sus esfuerzos al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. Luego de algunos años, surgen dos categorías para abordar la definición de la calidad de vida del trabajador, una que presenta el punto de vista "organizacional", que sostiene que la existencia de una calidad de vida mejorada se da si las condiciones organizacionales, políticas y prácticas ofrecían un apoyo para mejorar el clima organizacional. La segunda categoría representa la perspectiva de los individuos o de los trabajadores, que sostiene que una calidad de vida mejorada ocurre cuando las necesidades de los individuos son satisfechas.

Así las organizaciones latinoamericanas necesitan conceptualizar la calidad de vida como un balance entre los requerimientos organizacionales y las

necesidades humanas, los cuales son conceptos independientes que no se pueden ignorar, además se enuncia que la calidad de vida en América Latina, no puede separarse de la calidad de vida general. Parte de lo que ocurre en el ambiente determina cómo es percibido el trabajo y como es experimentado por los trabajadores.

En los años 50 el economista Kenneth Galbraith plantea el término de calidad de vida como producto de un conjunto de estudios de opinión pública, impuestos por la crisis económica derivada de la segunda guerra mundial. Zautra (1982) citado por Reimel (1991) expresa como el término calidad de vida se estudia desde las perspectivas psicológicas y sociológicas y se remota a la década de los treinta enunciando el estudio de Thorndike en (1939), realizado en ciudades norteamericanas para detectar la generación de índices de características positivas y negativas de las ciudades estudiadas, con relación a bienes, servicios y al costo de vida, constituyendo este estudio una orientación para el consumidor en cuanto al “mejor” o “peor” lugar para residenciarse.

Rúa, Muñoz y Serbin (1981) citados por Reimel (1991), realizan un estudio al sur de los estados de Monagas y Anzoátegui en Venezuela, con el propósito de identificar aspectos relevantes del medio ambiente actual de los habitantes de la zona en relación con los impactos potenciales provenientes del desarrollo petrolífero de la región. Este estudio se basa en la evaluación subjetiva de las situaciones y condiciones de vida presentes en el medio ambiente (dimensión social), la cual se denomina “estilo de vida” y se operacionaliza en términos de reportes verbales del sujeto en relación con un determinado número de indicadores objetivos (ingresos y egresos económicos, condiciones familiares, actividades de trabajo, estudio, recreación patrones de consumo y alimenticios y la tenencia de vivienda) entre otros. Además, en este estudio se señala la importancia de la medición perceptual para la identificación de la calidad de vida, basándose en criterios subjetivos para evaluar las características reales.

Este estudio, le aporta a la investigación de calidad de vida en MERCADEFAM, porque resalta el aspecto subjetivo de las condiciones y situaciones de vida de los trabajadores, igualmente en el instrumento que se

pretende validar, se considera este factor en términos de satisfacción como medio indispensable para que el trabajador pueda valorar y evaluar lo que considere como calidad de vida.

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, a fin de conocer los grados de satisfacción de los diferentes sectores de la población, 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 e 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 general.

Este trabajo de la Universidad Simón Bolívar, tiene como propósito evaluar un instrumento elaborado específicamente para medir la calidad de vida percibida en los profesores universitarios. Se intenta determinar la consistencia interna del instrumento mediante el análisis de sus ítems y la validez de su contenido a través de expertos. La elaboración de este instrumento (cuestionario autoadministrado) se inicia con la definición de las variables sociales y psicosociales de acuerdo al modelo conceptual de Reimel la calidad de vida se conceptualiza como un constructo bi-dimensional, constituido por una dimensión social, denominada Estilo de Vida y una dimensión psicosocial, denominada Calidad de vida Percibida.

Retomando esta variable desde la perspectiva bi-dimensional, Méndez y Rodríguez (1998), realizan un estudio sobre las necesidades humanas y la calidad de vida en una empresa petrolera, el cual tiene como objetivo determinar la calidad de vida en términos de las necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación,

identidad y libertad propuestas por Max Neef (1991).

La muestra estaba conformada por 202 trabajadores de una empresa petrolera y las variables tomadas en consideración fueron edad, tipo de contrato(temporal o indefinido), género, y tiempo de vinculación. Los resultados indicaron que en general, la calidad de vida de los trabajadores era satisfactoria. Todas las categorías de las necesidades alcanzaron un nivel de satisfacción alto a excepción de las categorías de entendimiento, ocio y recreación, las cuales presentaron un nivel medio.

El estudio toma la calidad de vida desde una perspectiva sistémica, en la que el ser humano actúa como ente físico, psicológico y social e interactúa en diferentes contextos (familiar, laboral, social) ante los cuales percibe y vivencia unas necesidades fundamentales que direccionan su comportamiento en procura de su satisfacción.

Para efectos de la investigación en la empresa petrolera, se contemplan aspectos relacionados con las áreas personal, laboral, familiar, social y de tiempo libre, teniendo en cuenta que la calidad de vida según Toro (1991) esta determinada por la posibilidad que tiene el individuo para satisfacer adecuadamente sus necesidades en los diferentes contextos que conforman su entorno.

Estas investigaciones sobre calidad de vida en el área laboral dentro de la organización, combinan la perspectiva estructural en términos de tecnología, plantas, maquinaria, instalaciones, infraestructura y procesos de transformación con la perspectiva sistemática, la cual hace referencia al enfoque de las relaciones humanas que son una estructura social compuesta por roles de trabajo, organización laboral y forma de interactuar entre los individuos. Por esta razón, la persona debe considerarse dentro de la organización como un sistema con una variedad de necesidades las cuales se relacionan e interactúan, porque según Max Neef (1991) citado por Méndez y Rodríguez (1998), quien afirma que las necesidades fundamentales son finitas, pocas y clasificables, siendo las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y las culturas, es la manera y los medios utilizados para su

satisfacción.

Con base en lo anterior, el objetivo de esta investigación esta enfocada a realizar un diagnóstico de las necesidades humanas y la calidad de vida de los trabajadores de la empresa a través del diseño de un instrumento que identifica el nivel de satisfacción de los trabajadores con respecto a su calidad de vida, con el fin de diseñar programas orientados a fomentar el bienestar de los trabajadores respondiendo de alguna forma a ciertas carencias a nivel personal y laboral.

Las investigaciones realizadas por Reimel y Méndez y Rodríguez, sirven de base para este estudio sobre calidad de vida, porque resaltan la importancia de evaluar la calidad de vida desde una perspectiva subjetiva, la cual hace referencia a la valoración por parte del empleado de las situaciones y condiciones de vida presentes en los diferentes contextos donde interactúan y desde la perspectiva objetiva evaluando el nivel de ingresos, genero, estado civil, educación y las áreas familiar, laboral y social; las cuales hacen parte de las condiciones reales y actuales de los trabajadores.

En este sentido, los componentes nombrados anteriormente son la base para la creación del instrumento diseñado en la presente investigación, el cual evalúa la satisfacción del empleado frente a los factores de retribución económica, vivienda, salud, familia, trabajo y características socio-demograficas.

Siguiendo con el curso de este tipo de investigaciones, se enuncia un estudio realizado en Colombia por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DAÑE), con el apoyo de la Misión Social del Departamento Nacional de Planeación (DNP) y otras entidades, como los ministerios de Agricultura, educación, salud, el 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 Cooperativa para la Agricultura (IICA), se 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. La encuesta pretende proporcionar al país la información necesaria para el diseño de programas sociales destinados a los

grupos más vulnerables de la población colombiana e identificar las necesidades más apremiantes, para establecer prioridades para su atención.

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

Adicionalmente, la encuesta ofrece información sobre variables relacionadas con la calidad de vida de importantes sectores de la población, como los productos agropecuarios y los hogares que derivan todo o parte de sus ingresos de negocios familiares. Como la calidad de vida esta determinada por las condiciones socioeconómicas del entorno en donde están ubicados los hogares, la encuesta toma información de la comunidad en general e igualmente indaga en el área rural por los precios de algunos de los principales bienes consumidos por los hogares, especialmente los alimentos.

La Encuesta Nacional de Calidad de Vida indaga sobre los diferentes aspectos que inciden de una u otra forma sobre el bienestar de la población, los cuales aparecen implícitos en los instrumentos utilizados para la recolección:

Formulario de hogar: Compuesto aproximadamente por 500 preguntas, que incluyen las variables asociadas a la vivienda y a todos los miembros del hogar. Esta conformado por 15 capítulos:

1. Datos de Vivienda: reúne la información relacionada con la calidad de la vivienda y el acceso a servicios públicos domiciliarios.
2. Servicios del hogar: recoge la información relacionada con el grado de hacinamiento, condiciones de salubridad y calidad del suministro de los servicios públicos, así como el gasto en estos servicios.
3. Tenencia y Financiación de la Vivienda: Sólo se aplica en cabeceras municipales y su objetivo fue obtener información relacionada con las formas de

Dentro de los resultados se encuentra un total de 21.1% de hogares pobres que corresponde al 27% de la población, de estos el 30% se encuentra en condiciones de miseria, el 6.8% habita en una vivienda con servicios públicos inadecuados. En cuanto a los servicios públicos el 4.8% de los hogares colombianos no posee ningún servicio público, el 9.5% cuenta con uno de estos, el 10% tiene acceso a dos servicios públicos y el 66.7% cuenta con los cuatro servicios públicos.

Se encuentra que la forma de tenencia de la vivienda predominante es la propiedad privada (55.3%) y en segundo lugar se encuentra la vivienda alquilada (36%).

En cuanto a la composición de los hogares se encuentra un promedio de 4.17% de personas por hogar a nivel nacional, en donde los hogares pobres tiene 6 o más personas.

La cobertura del sistema de seguridad social en salud alcanza 57.1% de la población a nivel nacional, sin embargo el 49% de la población no poseen afiliación a tal sistema, manifestando como razón principal la falta dinero y el no tener una vinculación laboral. El 67% de la población se encuentra afiliado a entidades promotoras de salud.

Respecto al nivel de ingresos y egresos los resultados indican que en la región de Bogotá se percibe 36.6% de ingresos y de egresos el 32.7%, mientras que en la región oriental se percibe el 14.2% de ingresos y se gasta el 13.5% del total nacional.

En cuanto a la estructura de gastos, los alimentos presentan mayor importancia en el gasto total para las zona rurales y urbanas, entre tanto la educación y la recreación muestra una mayor importancia en las zonas urbanas solamente.

En cuanto a las condicione de vida se encuentra que en todo el país la gente se siente bien con sus amigos (90%), con sus relaciones familiares (87.3%) y con su barrio (72%).

A nivel nacional el 51% de lo hogares manifiesta que sus ingresos solo alcanzan para cubrir los gastos mínimos, el 40% no alcanza a cubrirlos y el 8%

médicos en cuanto a chequeos periódicos. En lo social, el 50% del personal presenta una percepción satisfactoria, manteniendo espacios y lugares de recreación y esparcimiento con familiares y amigos.

Conceptualizaciones sobre Calidad de Vida

Para efectos de esta investigación se hace necesario conceptualizar la variable calidad de vida debido a las diversas perspectivas planteadas por una variedad de autores en torno a la temática en mención.

Al no existir unanimidad sobre la conceptualización del término calidad de vida, es importante revisar los diversos planteamientos desde los cuales ha sido abordada esta temática, siendo estos sustentados en investigaciones dirigidas hacia contextos del entorno vital del sujeto, tales como el personal, social y laboral ubicados dentro de indicadores objetivos y subjetivos.

Entre estos conceptos se considera pertinentes para este estudio los aportes de: (a) Bronfenbrenner (1979), con su teoría del desarrollo humano, (b) Bandura (1988), con la Teoría Social Cognitiva, (c) Levi y Anderson (1980), con la calidad de Vida como medida de bienestar físico, mental y social, (d) Fernando Toro (1991), quién retoma una diversidad de autores que enuncian la calidad de vida del trabajador, sus alcances e implicaciones y (e) Reimel (1991) quién señala que los estudios de calidad de vida ofrecen una visión global de situaciones y condiciones presentes en cada uno de los contextos que conforman el medio ambiente del individuo.

En este sentido, Bronfenbrenner (1979) citado por Reimel (1997), conceptualizó la calidad de vida como una propiedad de las personas que experimentan las situaciones y condiciones de sus ambientes de vida y, por tanto, dependiente de las interpretaciones y valoraciones de los aspectos objetivos de su entorno. Al tomarse en cuenta la opinión evaluativa del individuo de su medio ambiente, la calidad de vida se transforma en un concepto bidimensional 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, la cual puede definirse en términos de una actitud de satisfacción que se manifiesta a través de las opiniones evaluativas del individuo de su ambiente, las cuales reflejan un conjunto de creencias afectivas dirigidas hacia la totalidad de la vida o aspectos específicos de ella. (Reimel 1990).

En cuanto a la explicación y la medición de la satisfacción en relación con las expectativas y aspiraciones, la teoría social-cognitiva de Bandura (1989) citado por Reimel (1991), permite conceptualizar la satisfacción como una actitud debido a que se fundamenta en la percepción del individuo en su contexto (Referentes Externos) y la autoevaluación de sus capacidades y posibilidades de (ser, tener, hacer) algo de acuerdo a sus propios estándares de competencia (referentes internos). Estos dos tipos de referentes inciden en sus expectativas (representación simbólica de los resultados). Las expectativas a su vez, influyen en el establecimiento de metas a corto, mediano o largo plazo - aspiraciones- cuyo alcance se manifiesta en actitudes de satisfacción o insatisfacción.

Debido a que las aspiraciones del individuo se derivan de sus valores (lo que es deseable o indeseable) de acuerdo con sus creencias, constituyen sus estándares de comparación en la calificación de lo actual; lo que “soy”, “hago” en relación a lo que “Debo Ser”, “Debo hacer” y “Debo tener”. La actitud que se deriva de la distancia existente entre lo actual y lo aspirado genera una intención de acción por parte del individuo a fin de lograr una adecuación entre ambas dimensiones. En el caso de ser iguales, la persona intentará orientar su conducta de modo tal que la situación permanezca igual o, por el contrario, hará un intento de desarrollar conductas que le permitan alcanzar lo deseado. La satisfacción se produce cuando la persona logra sus metas (aspiraciones) o espera lograrlas.

En relación con la dimensión social, la Teoría de la Ecología del desarrollo Humano de Bronfenbrenner (1979) nombrado por Reimel (1997), también desempeña una función importante en las investigaciones de la calidad de vida,

particularmente en relación con la definición del ambiente en términos de sistemas y los contextos en términos de elementos lo cual permite el establecimiento coherente de los indicadores para cada contexto. De acuerdo con la teoría del autor, el Ambiente Ecológico se conceptualiza como un conjunto de estructuras concéntricas que se denominan: (a) Microsistemas, conformado por el contexto con características físicas y materiales particulares en donde existe un patrón de actividades, roles y relaciones interpersonales que constituyen los elementos del mismo, (b) Mesosistema, definido como un conjunto de microsistemas inter-conectados, (c) Exosistema, que comprende uno o más contextos en los cuales el individuo no participa directamente, pero en los cuales ocurren eventos que afectan los contextos dentro de los cuales el individuo se encuentra y; (d) Macrosistema, se refiere a la consistencia que se observa dentro de una determinada cultura y/o subcultura en cuanto a la forma y contenido de sus sistemas componentes, conjuntamente con los sistemas ideológicos y de creencias subyacentes.

En este sentido, lo enunciado por Bronfenbrenner, Reimel y Bandura; se relacionan con la presente investigación, en cuanto a que la calidad de vida es evaluada por los trabajadores de una forma subjetiva basada en las interpretaciones y valoraciones de los aspectos objetivos de los contextos donde interactúan (familiar, social, laboral y de salud), a los cuales el individuo les asigna un valor afectivo.

Por otra parte en los planteamientos de 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 (bienestar, satisfacción, felicidad) son percibidos por el individuo de forma tal que puede valorar a favor o en contra lo que considere como calidad de vida. La satisfacción que el individuo expresa hacia su vida o una faceta concreta de ella, indica una actitud. Por tanto, los componentes cognitivos, afectivos y conductuales intervienen para valorar cualquier elección que el sujeto hace, dice o piensa. En este sentido Morales de Romero (1996) citado por Reimel (1998), conceptualiza la calidad de vida como

una construcción hecha por la persona sobre su propia relación con las condiciones del medio ambiente. De esta manera vincula tres elementos constituidos como elementos de calidad de vida:

1. La satisfacción: Entendida como la evaluación del ajuste entre la condición que se posee y la que se aspira.

2. La Felicidad: Como identificación de sentimientos positivos con relación a las condiciones que se poseen, ya sea una condición particular o el conjunto de todas las condiciones.

3. El Bienestar: Como estado de seguridad y comodidad personal con la condición experimentada y con la vida, el bienestar va más allá de la seguridad por las adquisiciones materiales, aunque las mismas van también incluidas.

Como consecuencia de esto la vida puede tener calidad porque los recursos internos son desarrollados al máximo para construirla y disfrutarla. Pero esa construcción armoniosa con el ambiente no es posible por mucho que el individuo se esfuerce en construirla perfecta, si se carece de algunos recursos del ambiente. 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.

Precisamente el concepto de calidad de vida en su vertiente más cualitativa, subjetiva, emocional o cultural surge como una respuesta a los criterios economicistas y cuantitativistas del que se encuentra impregnado el denominado estado de bienestar. El concepto de calidad de vida retoma la perspectiva del sujeto envolviendo al propio concepto de bienestar. Por ello es necesario profundizar en los aspectos más emocionales que se derivan del concepto y más concretamente en los procesos de desarrollo de identidad social.

El sentimiento de satisfacción y la realización personal no pueden entenderse sin introducir la noción de apropiación y la idea de la dirección controlada conscientemente por lo propios sujeto. Así autores como Levi y Anderson (1990) describen como calidad de vida una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal y como lo percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa. Las medidas pueden referirse a la satisfacción

global, así como los aspectos relacionados con la salud, matrimonio, familia, trabajo, vivienda, sentido de pertenencia a ciertas instituciones.

Con respecto a la investigación realizada en MERCADEFAM S.A, el planteamiento hecho por Levi y Anderson y Morales de Romero, permite identificar que la calidad de vida de los empleados de esta empresa, es revelada a través de la satisfacción, bienestar y felicidad que les genera sus condiciones de vida y la posibilidad de evaluar estas condiciones actuales con respecto a las que aspiran tener o con relación a las expectativas que desean alcanzar.

Además, al estudiar el concepto de calidad de vida se hace referencia a una diversidad de circunstancias que incluirían, a demás de la satisfacción de las viejas necesidades, el ámbito de relaciones sociales del trabajador, sus posibilidades de acceso a los bienes culturales, su entorno ecológico-ambiental, los riesgos a los que se encuentran sometida su salud física y psíquica. Es decir, se hace referencia a un término que es sinónimo de la calidad de las condiciones en que se van desarrollando las diversas actividades del personal, condiciones objetivas y subjetivas, cuantitativas y cualitativas. La pieza central de calidad de vida es la comparación de los atributos o características de una cosa con los que poseen otras de nuestro entorno, es un concepto que según Blanco (1988) enunciado por Reimel (1991), se encuentra sujeto a percepciones personales y a valores culturales, pero que hace referencia también a unas condiciones subjetivas que son comparables.

Toro (1991), parte de una diversidad de conceptos planteados por una serie de autores con relación a la calidad de vida del trabajador, sus alcances e implicaciones, para establecer un concepto general. Es de resaltar que no es fácil intentar dar una definición general de este concepto porque la calidad de vida es percibida y vivenciada de una manera subjetiva por las personas, según su educación, su experiencia en el trabajo y en otros sectores de la vida como la familia, la comunidad, la recreación, su nivel de ingresos, su posición jerárquica, sus expectativas y otras circunstancias específicas que determinan en cada persona una comprensión diferente de esta realidad. En este sentido los siguientes autores nombrados por Toro son:

1. Walker (1975), considera que cuando se trabaja sobre calidad de vida debe haber consenso multilateral entre las partes interesadas puesto que una empresa es una coalición de individuos que pueden tener intereses antagónicos. En su concepto, los elementos de relevancia para la calidad de vida del trabajador comprenden la tarea, el ambiente físico y social en el trabajo, así, como las relaciones entre la vida fuera y dentro del trabajo.

2. Mirvis y Lawler (1984), proponen un concepto de calidad de vida, resaltando que dentro de un buen ambiente de calidad de vida del trabajador se define como aquel que atrae la vinculación de sus empleados, los entrena y los desarrolla, los promueve y les proporciona experiencias de trabajo enriquecedoras, los invita a participar en decisiones relativas al puesto de trabajo y a los asuntos organizacionales, al mismo tiempo les provee empleo estable, adecuados ingresos y beneficios, trato justo y un lugar de trabajo seguro.

3. Fernández (1989), propone un concepto sobre calidad de vida del trabajador, la cual es definida como el grado en que la creatividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en los aspectos operativos como relacionales, en orden de contribuir a su más completo desarrollo como ser humano.

4. Botero (1989). Enuncia como una visión comprensiva de todo lo mencionado que la calidad de vida incluye la existencia objetiva de un ambiente laboral que es percibido por el trabajador como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo. Este ambiente se caracteriza por ofrecerle enriquecimiento y participación en decisiones relacionadas con su puesto de trabajo y con la organización e igualmente le proporciona un empleo estable, ingresos y beneficios adecuados, trato justo y respetuoso, un sitio de trabajo sano y seguro y la garantía de la satisfacción de sus necesidades fundamentales.

Las anteriores consideraciones definen la calidad de vida en la perspectiva del trabajador y de la responsabilidad social de la organización. Conviene adicionar que la calidad de vida así entendida solo puede ser una realidad

cuando asume el trabajador una posición y un compromiso activo, cuando él mismo se constituye en un agente de calidad de vida no solo para el sino también para quienes comparten la misma realidad dentro del trabajo.

5. Chúrns y Davis (1975). Proponen una relación entre la calidad de vida y la satisfacción en el trabajo de la siguiente forma:

“El énfasis en el estudio de la satisfacción del trabajador en el sitio de trabajo parece agregar confusión a asuntos fundamentales de la calidad de vida del trabajador. La medición de la satisfacción en el trabajo toma las formas existentes de organización del trabajo como hechos modificables. Si se asume que existe un fenómeno conocido como satisfacción del trabajador en su sitio de trabajo que puede ser medido confiablemente, cuatro asuntos son esenciales para interpretar y utilizar las medidas como una base para la acción: (a) Suele confundirse a las organizaciones laborales de todas clases con entidades biológicas naturales, olvidando que antes que nada son un invento del hombre, (b) Las formas dominantes actuales de organización del trabajo y de diseño de puestos son vistas como las únicas opciones posibles de que se dispone la sociedad y la empresa para lograr sus metas, (c) La satisfacción en el trabajo mide la respuesta actitudinal al trabajo presente, sin consideración por el pasado, el futuro o por otras opciones, (d) La satisfacción en el trabajo como una técnica evaluativa excede el fenómeno de la adaptabilidad humana. Todos aprendemos adaptarnos al trabajo asumiendo una cantidad variable de costos individuales y sociales.”
(P-14).

Para efectos de esta investigación, se identifica que el trabajo con todas sus características y con todas las circunstancias que lo acompañan tiene un impacto profundo en la vida del hombre y en la mejora o deterioro de sus cualidades personales. Esto se debe a que el trabajo determina una parte importante de su identidad personal. Se debe también a que constituye un estímulo para el desarrollo de habilidades físicas e intelectuales y el mejoramiento de su espíritu, puesto que crea condiciones y genera ocasiones

para la práctica y el ejercicio. También obedece a que por medio del trabajo el hombre se vincula a su comunidad, le entrega el producto de su esfuerzo y recibe por esto no solo la retribución necesaria para su supervivencia sino también reconocimiento, sentido de logro y en ocasiones orgullo.

De acuerdo con lo anterior, el trabajo puede constituirse en un mecanismo y un medio de desarrollo por excelencia. Dadas ciertas circunstancias de la calidad de vida del trabajador, este puede enriquecerse, madurar y perfeccionar sus capacidades y potencialidades. En este caso el trabajo puede ser un instrumento de desarrollo personal, social y económico que le proporciona al trabajador bienestar y satisfacción. Con respecto a esto Herbest (1975) afirma que el producto del trabajo no es tanto el dinero o los bienes materiales que se puedan adquirir con el producto del trabajo, sino las calidades humanas que se derivan de el, porque le permite al individuo la exploración y desarrollo de características humanas, intelectuales, sociales y morales.

Walton (1975), propone ocho categorías de la calidad de vida del trabajador. Estas categorías representan tanto criterios como pautas de acción que permiten convertir la experiencia de trabajo en una realidad enriquecedora y de alta calidad humana. Las ocho pautas propuestas son las siguientes:

- 1 Compensación justa y adecuada.
- 2 Condiciones de trabajo saludables y seguras.
- 3 Oportunidad inmediata de emplear y desarrollar las capacidades personales.
- 4 Oportunidades de desarrollo continuado y seguridad en el empleo.
- 5 Integración social en la organización del trabajo.
- 6 Respeto a los derechos en la organización del trabajo.
- 7 Balance entre el trabajo y otros sectores de la vida.
- 8 Relevancia social de la vida del trabajo.

En síntesis, se resalta que la calidad de vida se apoya en la aceptación de algunos principios fundamentales: (a) El trabajo puede desarrollar al hombre, perfeccionarlo, (b) Para que esto sea cierto debe darse cumplimiento a varios requisitos importantes, como los sugeridos por Walton (1975) nombrado

anteriormente, (c) Es responsabilidad no solo de la empresa sino de todos los implicados (incluidos los trabajadores) hacer lo que corresponda para que la calidad de vida del trabajador sea no solo aspiración sino también una realidad que beneficie al empleado, a la empresa y a la sociedad en general.

Variables para Medir la Calidad de Vida

Al estudiar la calidad de vida se hace necesario identificar los elementos físicos, materiales y sociales presentes en el medio ambiente, incluyendo, los componentes del contexto familiar, laboral y personal en los que interactúa el individuo y a través de los cuales obtiene altos grados de satisfacción o insatisfacción.

En este sentido se enuncian de manera integral tres clases de variables que influyen significativamente en la calidad de vida:

1. Variables Objetivas: Hacen referencia a los aspectos físicos, materiales y sociales de los contextos donde se desarrolla el individuo.

2. Variables Subjetivas: Hacen referencia a la percepción, valoración y evaluación hecha por la persona sobre dichos aspectos objetivos.

3. Variables sociodemográficas: Referentes a las condiciones particulares en términos de edad, género, lugar de nacimiento, educación y estado civil.

Teniendo en cuenta la importancia de estas tres variables y su relación directa con la calidad de vida del individuo, se considera relevante presentar en la población escogida, las áreas que influyen significativamente en sus condiciones de vida, las cuales se tiene en cuenta en esta investigación como elemento importante para identificar el grado de satisfacción o insatisfacción del trabajador con respecto a su calidad de vida:

1. Área Laboral: Incluye las experiencias laborales que afectan la calidad de vida del trabajador, como los aspectos relacionados con el desarrollo de sus tareas, la autonomía que posee el trabajador para tomar decisiones con libertad, dependiendo de sus creencias y valores, el aprovechamiento del potencial de trabajo en los que la persona explora sus capacidades y habilidades, la identificación con la labor realizada como oportunidad para el logro de sus

objetivos personales y organizacionales: igualmente dentro de esta área están ubicados las condiciones de seguridad, bienestar en el trabajo, oportunidades de crecimiento, recreación, preparación, capacitación que la empresa ofrece y los factores salariales que determinan el nivel de ingresos y por ende su capacidad de endeudamiento.

2. Área Familiar: Este aspecto incluye las relaciones afectivas con la pareja y/o con sus hijos, la frecuencia con la que se comparten actividades en familia, expresión y valoración de sentimientos, seguridad y bienestar familiar.

3. Área de Salud: Esta 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. Área Social: Incluye las interrelaciones 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.

Método

La investigación se realiza a través de un estudio piloto de carácter descriptivo-transversal. Este estudio es piloto porque se basa en un instrumento en estado experimental, aplicado en el ámbito organizacional y vinculado a la línea de investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, el cual se encuentra sometido actualmente a los procesos de validez y confiabilidad.

Es igualmente un estudio descriptivo, porque 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 es describir los principales factores que componen la calidad de vida del trabajador. Igualmente este tipo de estudio se emplea cuando el interés del investigador esta enfocado a descubrir la naturaleza de una o más variables, para este caso, se estudia la calidad de vida identificando de manera integral tres clases de variables: las objetivas, las subjetivas y sociodemográficas, que influyen directamente sobre la población seleccionada para la investigación.

El carácter transversal, se aprecia en la toma de datos realizada en un momento determinado. La investigación con los trabajadores de MERCADEFAM se desarrolla durante el año de 1999.

Participantes

Para el desarrollo de la investigación se escoge la población total de trabajadores, vinculados al Fondo de empleados de MERCADEFAM, equivalentes a un total de 42 personas de las cuales a seis de ellas se les aplica prueba piloto (ver anexo A) quedando un número de 36 personas para la aplicación del instrumento final. El 56% de la población es de género femenino y el 44% es género masculino. Su nivel de educación se encuentra entre secundaria, estudios técnicos y universitarios y están ubicados dentro de la empresa en los cargos de auxiliar de almacén y auxiliar de oficina, de la siguiente forma:

Tabla 1.

Distribución del Personal por Cargos

Cargos	Número de personas
Auxiliar de Almacén	19
Auxiliar de Oficina	17
Total	36

Instrumento

El proyecto está enmarcado en una línea de investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga donde se escogió un instrumento, que tiene como antecedente un cuestionario tipo Likert de calidad de vida elaborado en la Universidad de Granada en España, en el que participa la Ps. Patricia Díaz de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga en el año de 1996.

Este instrumento se toma como guía para la construcción de otro cuestionario combinado entre preguntas abiertas, cerradas, de ordenamiento y escala tipo Likert y Gutman, referente al tema calidad de vida aplicado al contexto de la organizaciones en la ciudad de Bucaramanga, el cual se encuentra actualmente en los procesos de validez y confiabilidad.

Para llevar a cabo estos procesos se realizan cuatro pruebas pilotos aplicadas en cuatro organizaciones pertenecientes a sectores económicos diferentes: Una empresa prestadora de servicios de salud, una empresa avícola, dos supermercados; uno de los cuales es objeto de esta investigación. Los procesos de validez y confiabilidad del cuestionario se realizan ítem por ítem teniendo en cuenta las siguientes formulas:

Media Aritmética:
$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

Desviación Típica:
$$S = \frac{\sqrt{\sum f(x - \bar{x})^2}}{N}$$

3. Error Estándar:
$$T = \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n}$$

donde:

S Sumatoria de respuestas

f: Número de personas que respondieron

X: Valor obtenido de cada respuesta.

X: Media Aritmética

S: Desviación típica

T: Error Estándar

N: Población

n: Muestra

El resultado de la aplicación de la prueba piloto (Ver anexo B) tiene como objetivo principal modificar una serie de ítems que no se ubicaban en el rango de -3.250 a 3.250, el cual está determinado por el valor de T que es el 99% de la confiabilidad del instrumento. En la aplicación del primer instrumento (ver anexo A), el cual fue aplicado como prueba piloto para obtener los resultados (ver anexo B) que permitieron realizar los siguientes cambios:

1. Area laboral:

En esta área se modifican los ítems del 3 al 30, porque se encuentran dificultades en las respuestas con respecto a la escala de medición sugerida (ver Anexo A, hoja de respuestas).

En esta área se modifican los ítems del 3 al 30, porque se encuentran dificultades en las respuestas con respecto a la escala de medición sugerida (ver Anexo A, hoja de respuestas). Se adicionan al nuevo instrumento las siguientes preguntas:

Item 22: El conocimiento en general que usted tiene de la empresa es:

Item 7: La satisfacción que le genera su trabajo es:

Item 8: El salario que la empresa ofrece es:

2. Area familiar:

La totalidad de los ítems de esta área son considerados validos.

3. Area de la salud:

En esta área se eliminan los ítem 46, 47, 48 y 49; se modifican los ítems el 50 al 55 y se adicionan los siguientes ítems:

Item 46: Su estado de salud le permite desempeñar su trabajo en forma:

Item 46: La calidad de los servicios de salud es:

4. Area social:

esta área se modifican los ítems- 56, 58, 59 y 60 y se elimina el ítem 57.

Por último se adiciona:

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

5. Area de la vivienda:

Se modifica los ítems 62, 63 y 64.

Por último se modifica el formato para su presentación (ver Anexo C).

En la elaboración del instrumento se tiene en cuenta los indicadores de calidad de vida, distribuidos en diferentes áreas de la siguiente manera:

Tabla 2

Distribución de ítems por Áreas

Área	Número de ítems
Calidad de Vida General	2
Retribución	2
Laboral	26
Familiar	15
Salud	10
Social	6
Vivienda	3
Total	64

Resultados de confiabilidad y Validez del Instrumento

A continuación se presentan los ítems considerados validos en cada una de las áreas a partir del proceso estadístico, (ver anexo D):

1. Área Laboral: Dentro de esta área los ítems válidos son el 13, 25 y 26
2. Área de Salud: Los ítems válidos son: el 42, 43, 44, 45 y 48
3. Área Social: El ítem válido es el 52
4. Área familiar: todos los ítems son válidos

Del análisis de validez y confiabilidad se desarrollaron los cambios requeridos al instrumento para su aplicación final. En definitiva la estructura final del instrumento(Ver anexo C) esta organizada de la siguiente manera:

Tabla 3.

Estructura del Instrumento de calidad de Vida

Factores	Indicadores	Número de ítems
Datos socio-demográficos	Edad	57
	Género	
	Lugar de Nacimiento	
	Estado Civil	
	Cargo	
	Ingreoso y egresos	
	Fuente de Ingresos	
	Escala de Gastos	
	Pers. Con las que convive	
	Influencia de los factores	
Salud		
Estudios		
Amigos		
Vivienda		
Disponibilidad Económica		
Otras circunstancias		
Área laboral	Salario	26
	Estabilidad Laboral	
	Compañeros de trabajo	
	Nivel de estudio	
	Valoración del trabajo	
	Satisfacción	
	Reconocimiento	
	Tipo de tarea	
	Seguridad de las condiciones	

	de trabajo Herramientas de trabajo Relaciones interpersonales Capacitación Horarios Ascensos	
Area familiar	Relaciones de pareja Lazo afectivo con hijos Comunicación Economía Conocimiento de métodos de planificación familiar	19
Área social	Actividades que realiza sólo o acompañado Apoyo social Valoración de los vecinos Sitios de los que dispone la zona de residencia	37
Área de la Salud	Chequeos médicos Relación de trabajo-salud Alimentación Calidad de los servicios de salud	8
Vivienda	Tenencia Servicios Valoración de vivienda (precio, ubicación, barrio)	12

Para el análisis, tabulación y presentación de los resultados, se consideran los ítems establecidos dentro de los rangos de validez y confiabilidad

Procedimiento

Para llevar a cabo esta investigación se tiene en cuenta:

1. Definición de la propuesta de investigación, en la cual se realizan los siguientes pasos:
 - 1.1 Ubicación del problema
 - 1.2 Definición de los objetivos de la investigación.
 - 1.3 Revisión bibliográfica.
2. Recolección de la información, este proceso cuenta con los siguientes pasos:
 - 2.1 Diseño del instrumento, debido al tipo de investigación se elabora un

instrumento de escala Likert para medir adecuadamente la calidad de vida. Para el diseño inicial (ver anexo A) se tiene en cuenta las características sociodemográficas de la población, las variables objetivas y subjetivas nombradas anteriormente.

Nota: Los procesos de recolección de información y tabulación de los resultados, se realizan dentro de la empresa con el fin, de manejar la información obtenida solamente dentro de ella.

3. Información: Se expone el proyecto a la directora del Fondo de Empleados y a la directora y sub-directora del departamento de personal de MERCADEFAM S.A, quienes señalan la importancia de realizar la investigación con los empleados que presentaran actualmente problemas económicos, los cuales estuvieran recibiendo en sus quincenas, salarios inferiores a \$50.000.
4. Selección de una muestra intencionada: Se toma un total de 42 empleados, de los cuales a seis se les aplica prueba piloto (ver anexo A) y a 36 empleados se les aplica prueba final (ver anexo C).
5. Tabulación y Análisis Estadístico: Una vez aplicada la prueba piloto se hace validez y confiabilidad (ver anexo B) y se reestructuraran algunos ítems.
6. Aplicación del instrumento final; Una vez reestructurado el instrumento (ver anexo C) se aplica a la muestra total (36 empleados), y partiendo de los resultados se hace validez y confiabilidad al instrumento (ver Anexo D). La aplicación final se lleva acabo en cada lugar y puesto de trabajo en forma individual con cada trabajador, debido a la dificultad para retirar al personal en su totalidad de su sitio de trabajo.
7. Análisis de los resultados, Finalmente se presentan los resultados obtenidos en forma de tablas, resaltando los porcentajes más significativos en cada área investigada y se elabora una discusión relacionando los resultados con las referencias teóricas sobre calidad de vida.
8. Se plantean las sugerencias con relación a los resultados obtenidos, con el fin de facilitar el desarrollo de planes de acción por parte de la empresa o del Fondo de Empleados.

Resultados

La presentación de los resultados obtenidos se hace por medio de tablas teniendo en cuenta la totalidad de la población evaluada y los ítem considerados validos y confiables durante el proceso estadístico.

Inicialmente se describen las características sociodemográficas del empleado: tabla 4, promedio de edades, tabla 5 género, tabla 6 lugar de nacimiento, tabla 7 estado civil, tabla 8 nivel de educación, tabla 9 promedio de ingresos y egresos y por último tabla 10 y 11 número de personas que conforman su unidad familiar.

Posteriormente se realiza un análisis de las tablas que corresponden a las respuestas de los trabajadores con relación a los valores asignados al instrumento, entre los cuales se encuentra: tabla 12 el nivel de gastos, tabla 13 el grado de valoración de los factores laboral, familiar, social y de salud, tabla 14 las actividades que realizan solos o acompañados , tabla 15 y16 el apoyo que prestan o reciben, tabla 17 los servicios de los que dispone el lugar de residencia, tabla 18 los métodos de planificación, tabla 19 el nivel de satisfacción, tabla 20 la tenencia de la vivienda y por último tabla 21 los factores que mas influyen en la calidad de vida de los trabajadores.

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 asignada a los factores que componen la calidad de vida de los empleados.

El análisis de las tablas que siguen en la dirección vertical son aquellas cuya valoración se hace por distribución de frecuencia (Tablas No 4,5,6,7,8,9,10 y 11). El análisis de orden horizontal se basa en las tablas que tienen una valoración por escala (Tablas No 12,13 y 21). Pero igualmente, en estas tres últimas tablas se realiza un análisis vertical para determinar el orden importancia de cada factor que influye en la calidad de vida del trabajador.



Características Socio-demográficas

Las características sociodemográficas hacen referencia a las condiciones particulares de los empleados las cuales se presentan en esta primera parte de la investigación en términos de sexo, edad, lugar de nacimiento, estado civil, nivel de educación y promedio de ingresos y egresos.

Tabla 4.

Promedio de edades de los empleados

Edad	Porcentaje de personas
20-25	39%
26-30	22%
31-35	14 %
36-40	17 %
41-45	8 %

En esta tabla se presenta el promedio de edad de los empleados, el cual relaciona los intervalos de edad, en que se encuentran ubicados los empleados de MERCADEFAM S.A, objeto del estudio.

La mayoría de los empleados de MERCADEFAM tienen entre 20 a 30 años (67%), y solo un 8% se encuentra entre los 41 y 45 años. Esto indica que los empleados de la empresa están en la edad adulta temprana en su mayoría, o son adultos maduros, debido a que la filosofía de la entidad y el tipo de trabajo que desarrolla la organización demanda personal de este rango de edad.

Tabla 5.

Género de los trabajadores

Género	Porcentaje de personas
Masculino	44 %
Femenino	56 %

Esta tabla relaciona el género de los trabajadores identificando si pertenecen al género masculino o femenino, para establecer la participación de cada uno de los dos.

Los datos revelan que el mayor número de persona se ubican dentro del género femenino (56%), las cuales están distribuidas en auxiliares de oficina y

auxiliares de almacén, en este último cargo se encuentran la mayoría de las cajas encuestadas. La empresa selecciona personas de género femenino porque se adecúan más al perfil de este cargo. La organización señala como características principales para el cargo de cajera la cordialidad, sensibilidad, tono de voz adecuado, actitud positiva y un rostro amable para atender en forma apropiada a los clientes. Las mujeres representan una imagen agradable y cordial como carta de presentación para los clientes que visiten el almacén. Para el caso del género masculino (44%), representa para la empresa un elemento de vitalidad y fuerza física, en especial en los cargos de auxiliar de almacén a nivel operativo, debido a que en esta área se necesita el transporte de mercancías de las bodegas a los puntos de venta y en ocasiones enfrentar problemas con personas que ingresan al almacén para adquirir artículos y retirarlos sin ser cancelados.

Tabla 6.

Lugar de nacimiento de los trabajadores

de nacimiento	Porcentaje de personas
Bucaramanga	75%
Simacota	13 %
Bogotá	6 %
Zapatoca	3 %
Suaita	3 %

Esta tabla relaciona el promedio de trabajadores nacidos en determinadas poblaciones del departamento.

Se observa que la mayoría de la población encuestada nace en la ciudad de Bucaramanga (75 %), lo cual indica que poseen costumbres y hábitos que son propios de la región, situación que influye en la empresa, porque los empleados conocen las necesidades, exigencias y expectativas de los clientes. También esta condición, permite que los empleados colaboren con la empresa al dar una orientación del mercado, proporcionando información acerca de los principales bienes de consumo y de las necesidades más urgentes de los

usuarios, con el fin de establecer un servicio diferenciado que beneficie tanto a la organización como a los clientes.

Tabla 7.

Estado civil de los trabajadores.

Estado civil	Porcentaje de personas
Solteros	67%
Casados	33 %

Esta tabla presenta el estado civil de los trabajadores, el cual relaciona si estos son casados o solteros, lo que permite conocer si son o no cabezas de una familia e identificar las responsabilidades con las que se debe cumplir.

El estado civil solteros de los trabajadores aparece significativamente en una proporción más alta(67%) en comparación con los casados (33%). En este caso los solteros poseen compromisos financieros personales como el pago de sus estudios, la alimentación, el vestuario y las actividades sociales en las cuales participa.

Para el caso de la población casada (33%) a diferencia de los solteros, pueden fijar metas financieras de común acuerdo con su pareja, lo cual los lleva a distribuir los gastos del hogar con su esposo (a) e igualmente comparten estos gastos entre los miembros de la familia. En este sentido los casados cumplen con obligaciones propias de su estado civil, en cuanto a los deberes y responsabilidades con su esposa (o) y en cuanto a la crianza de sus hijos.

Tabla 8.

Nivel de educación de los trabajadores

Nivel de educación	Porcentaje de trabajadores
Secundarios	44%
Técnicos	28 %
Universitarios	28 %

Esta tabla evalúa el nivel de educación de los trabajadores con respecto

trabajadores muestra que un 75 % reciben ingresos entre \$ 253000 y \$ 506000 que equivale a un salario básico asignado por la empresa y a la retribución obtenida en las horas extras laboradas. En este caso los trabajadores presentan un porcentaje menor de gastos (69%) situación que contrasta con el promedio de personas que reciben ingresos menores de \$253.000 (25%), y que están presentando gastos superiores a sus ingresos (31%). Este hecho indica que este último segmento de trabajadores no alcanzan a suplir la totalidad de sus necesidades actuales, sus gastos son superiores a sus ingresos, lo que implica un déficit en su presupuesto.

Esta relación no equivalente entre los ingresos y los egresos de los trabajadores, evidencia que existe un porcentaje significativo de empleados con necesidades por satisfacer, porque sus egresos superan sus ingresos, generando como resultado un desbalance económico que trae como consecuencia que solo parte de sus necesidades puedan ser satisfechas.

Tabla 10.

Personas que componen la unidad familiar del trabajador

Número de personas	Promedio
Una	8%
Dos	17%
Tres	31%
Cuatro	25%
Cinco	11%

La tabla 10 señala el porcentaje de empleados cuya unidad familiar esta conformada entre una y cinco personas.

Se observa que en la mayoría de los trabajadores su unidad familiar esta conformada entre tres (31%) y cuatro (25%) personas que representan en su mayoría al esposo (a) y uno o dos hijos integrando el núcleo familiar y sobre quienes tiene una responsabilidad en cuanto a la satisfacción de necesidades básicas de alimentación, vivienda, salud, vestuario y afecto entre otras.

En el caso de los solteros (67%), que tienen hijos, viven actualmente con ellos y de igual forma en determinados casos viven también con sus padres o hermanos, aportando para el sostenimiento de ellos y del hogar.

Tabla 11

Personas que viven con el trabajador

Personas	Promedio
Madre	42%
Padre	22%
Esposo(a)	33%
Hijos	53%
Hermanos	36%
Sujetos no familiares	8%
Hermanos casados	6%
Nietos	0.0%

Esta tabla presenta la relación del promedio de trabajadores que viven con determinados miembros de la familia. En la tabla 11 se observa que el trabajador convive con otras personas que hacen parte de la familia, en este caso toda la población escogida que tiene hijos vive con ellos (53%) pues en su mayoría son niños o adolescentes que necesitan todavía de sus padres. Las personas que son casadas viven también con su esposo(a) (33%) representando un factor decisivo en la parte afectiva y contribuyendo al apoyo económico de los gastos en la casa. Por otra parte la mayoría de los solteros vive actualmente con su madre 42% y algunos con sus hermanos (36%), con quienes el trabajador también tiene responsabilidades y obligaciones.

Tabla. 12
Valoración de Gastos de los Trabajadores

Gasto	Valoración									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Arriendo	39%	17%	3%	11 %	3%	0%	0%	6%	0%	17%
Alimentación	58%	14%	0%	8%	3%	3%	8%	8%	0%	0%
Transporte	14%	28%	6%	8%	9%	6%	6%	6%	6%	8%
Salud	19%	6%	16%	17%	16%	15%	6%	8%	3%	34%
Educación	19%	24%	6%	0%	0%	3%	3%	3%	8%	9%
Vestuario	15%	8%	17%	6%	10%	14%	14%	14%	3%	3%
Recreación	27%	21%	3%	0%	8%	0%	13%	12%	11%	12%
Dot.	29%	16%	7%	3%	6%	11%	11%	11%	11%	3%
Vivienda	37%	11%	%	10%	6%	6%	3%	3%	%	4%
Deudas	17%	19%	8%	17%	8%	8%	6%	3%	0%	8%
Servicios										

Por valoración de gastos se entiende la importancia que de 1 a 10 le concede el empleado de MERCADEFAM a diferentes rubros componentes del gasto familiar y/o personal tales como arriendo, alimentación, transporte, salud, educación, vestuario, recreación, dotación, vivienda, deudas y servicios. Esto permite que el empleado califique en orden de importancia sus gastos siendo 1, el rubro mas importante y 10 el menos importante.

La tabla 12 proporciona información acerca del nivel de gastos de los trabajadores: Arriendo, alimentación, transporte, salud, educación, vestuario, recreación., dotación de vivienda, obligaciones financieras y servicios públicos.

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

Con relación a los resultados de la tabla 12 se observa que la valoración asignada al arriendo es de 39% y 17% ubicada en el primero y segundo lugar de importancia en la escala. Esta situación se asocia con la tenencia de la vivienda, porque la mayoría de los trabajadores viven en arriendo (67%), razón

por la cual este gasto representa una prioridad para el empleado ubicándolo en los primeros lugares de valoración en la escala de sus gastos.

La alimentación se encuentra en la valoración de 1 con el 58%, lo cual indica que es el mayor gasto de los trabajadores como necesidad elemental para lograr un bienestar físico. Este gasto se incrementa por el número de personas que el trabajador tiene a su cargo (3-4 personas) en un 31 % y 25% con las cuales tiene una responsabilidad directa para satisfacer esta necesidad biológica.

El transporte se encuentra ubicado en un segundo lugar con un 28%, lo cual señala que es un gasto importante para el trabajador como medio de desplazamiento hasta su sitio de trabajo y/o estudio. Además porque los empleados que tiene hijos (53%) destinan una parte de sus ingresos para cubrir el transporte de su familia.

En cuanto a la salud se ubica dentro de la escala entre el tercer y sexto lugar, con un 16% y 17% respectivamente, indicando que no es un gasto muy representativo en el que se invierta gran parte de los ingresos. Este hecho se asocia a que por ley MERCADEFAM S.A vincula a sus empleados a una entidad promotora de salud, lo cual les implica a los trabajadores destinar una parte de sus sueldo, que es descontada por la nómina para cubrir esta necesidad, que a su vez les proporciona un cuidado preventivo en cuestión de salud y tratamientos médicos, de la cual se obtiene un beneficio personal y familiar.

La educación esta ubicada en un segundo lugar con un 24%, representando para el trabajador un gasto primordial, ya sea porque esta estudiando actualmente o porque debe cancelar el estudio de sus hijos (53%), para lo cual den determinadas ocasiones solicita algún tipo de crédito educativo que le proporciona el Fondo de Empleados, destinando necesariamente una parte de sus ingresos para el pago de este compromiso financiero.

El vestuario esta distribuido a lo largo de la tabla de valoración, lo cual indica que no es un gasto tan significativo para el empleado, solo se ve incrementado en los trabajadores que tienen personas a su cargo, en especial los hijos (53%). Como factor que contribuye a la disminución de estos gastos se

con un 49% y un 25% respectivamente, la cual es evaluada como un aspecto favorable por el empleado, representando una forma de adquirir experiencia y habilidades, llevarlas a la práctica y recibir una retribución económica que le permita satisfacer sus necesidades, proporcionando al trabajador la oportunidad de ascender, ser entrenado y capacitado a nivel técnico y personal, logrando un adecuado desarrollo en su trabajo y en las funciones específicas de cada cargo.

Es importante resaltar que MERCADEFAM S.A le proporciona al empleado estabilidad y seguridad laboral permitiendo la satisfacción en el trabajo, la cual se asocia con los beneficios que ofrece la organización a sus trabajadores. Este hecho se relaciona igualmente con la existencia por parte de la empresa de un ambiente laboral propicio para el bienestar y el desarrollo del personal, generando la oportunidad de vincular a la familia dentro de las actividades llevadas a cabo en la empresa, logrando de esta forma una integración afectiva entre la empresa, el núcleo familiar y el empleado.

En cuanto al área familiar, se encuentra entre el grado de valoración de buena (31%) y muy buena (55%). Esta situación demuestra que los empleados se sienten satisfechos con su ambiente y relaciones familiares, independientemente de su estado civil, es decir, si son solteros (87%) o casados (33%). Igualmente los trabajadores que tiene hijos (53%) mantienen un fuerte vínculo afectivo con ellos y así mismo deben destinar una parte de sus ingresos para los gastos de alimentación, transporte, vestuario y fundamentalmente la educación de sus hijos.

El área de la salud es valorada como buena (39%) por los trabajadores representando un aspecto que influye en forma positiva en su calidad de vida, aunque no se invierta gran parte de los ingresos en este factor, debido a que el personal siente que sus necesidades en esta área están cubiertas a través de los beneficios ofrecidos por la afiliación a una entidad de salud la cual tiene un cubrimiento para el empleado y su familia. Igualmente se observa que se le asigna una valoración entre regular y malo con un promedio de 36%, lo cual indica que en ocasiones el trabajador manifiesta poca disposición a realizar chequeos médicos y exámenes generales para verificar su estado de salud tanto

Tabla 18.

Métodos de Planificación Familiar Conocidos y Utilizados por los Trabajadores

Método	Conoce	Usa
Píldora	69%	14%
Preservativo	89%	31%
Coito interrumpido	64%	11%
DIU	66%	6%
Diafragma	41%	3%
Ligadura de trompas	53%	0%
Vasectomía	47%	0%
Ritmo	53%	36%
Inyección	58%	3%

A nivel general existe un conocimiento de los métodos de planificación familiar por parte de los trabajadores, pero en especial conocen el preservativo (89%) la píldora (69%) el DIU (66%) y el coito interrumpido (64%). A pesar de que se tiene información sobre los métodos de planificación no se están utilizando como medio de prevención y control de natalidad, porque solo se utiliza el preservativo (31%) y el ritmo (36%), este último usado frecuentemente en forma insegura como medio de planificación y no de prevención. Es decir, en este aspecto no hay relación entre los métodos que se conocen y los que se usan, a pesar de que la empresa a través de las EPS desarrolla programas de salud en los cuales la planificación familiar es uno de los temas tratados.

Además, el factor de planificación representa un gasto para el trabajador, el cual no se incluye dentro de su presupuesto, porque hace parte de la salud y el hecho de estar afiliados a una EPS implica invertir en todos los aspectos relacionados con esta área, razón por la cual no destinan de sus ingresos para utilizar estos métodos.



Tabla 19.

Nivel de satisfacción de los trabajadores respecto a la vivienda.

Valoración	Ubicación	Barrio	Precio de alquiler
Nada satisfecho	3%	3%	0%
Poco satisfecho	0%	8%	31%
Indiferente	8%	14%	17%
Satisfecho	58%	50%	17%
Muy satisfecho	31%	25%	3%

Esta tabla evalúa el nivel de satisfacción de los trabajadores con respecto a su vivienda a la cual, se le asigna una valoración dependiendo de su ubicación, barrio y precio de alquiler.

En cuanto al barrio y a la ubicación de la vivienda, el trabajador se encuentra satisfecho en su lugar de residencia, porque tiene la oportunidad de suplir necesidades elementales en forma inmediata contando con los servicios indispensable para vivir en condiciones adecuadas y lograr un bienestar personal y familiar.

En lo relacionado con el precio del alquiler de la vivienda (31%) se evidencia un descontento frente al valor que se cancela actualmente, situación que se ve corroborada en la valoración de gastos, en la cual, el pago de este servicio constituye el segundo mayor gasto de los empleados de la empresa.

Tabla 20.

Tenencia de la vivienda de los trabajadores

Tipo de vivienda	Porcentaje de personas
Propia	33%
Arrendada	67%

La mayoría de la población encuestada habita en una vivienda alquilada (67%) y solo el 33% tiene vivienda propia. Lo cual indica, que la mayoría de la

Discusión

Con base en los resultados analizados anteriormente y teniendo en cuenta los objetivos planteados para el desarrollo del presente estudio se obtienen las principales conclusiones de esta investigación, las cuales identifican la importancia de los factores socio- demográficos, laborales, familiares, sociales y de salud que influyen en la calidad de vida del personal vinculado al Fondo de Empleados de MERCADEFAM S.A.

Igualmente se tiene en cuenta la relación de estos factores con las definiciones sobre calidad de vida expuestos por una serie de autores que han realizado investigaciones sobre la temática en mención y que son enunciados en los antecedentes investigativos y en las explicaciones teóricas sobre la variable estudiada.

En este sentido, 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-demograficas

Dentro de los aspectos mas significativos se identifica que gran parte de la población encuestada se encuentra ubicada en el rango de edades de 20 y 30 años de edad (61%) de los cuales el 56% son mujeres y el 44% son hombres; igualmente el 73% procede de la ciudad de Bucaramanga. En cuanto al Estado civil el 33% son casados y el 67% solteros.

A nivel social, el 56% de los trabajadores cuentan con una unidad familiar compuesta por 3 a 4 personas, de los cuales el 42% vive con la madre, el 53% con sus hijos, el 36% con sus hermanos y el 33% son casados que viven con sus esposas.

En cuanto a nivel de educación, el 44% terminó secundaria y el 28% ya 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 el 25% de los trabajadores está recibiendo menos de \$253.000 y tiene en un

31% un nivel de gasto similar; el 75% tiene ingresos entre \$253.000 y \$506.000 de los cuales el 69% tiene un promedio de egresos dentro del mismo rango. Estos resultados evidencian que se están presentando dos situaciones: la primera que el nivel de egresos (31%) de los trabajadores supera sus ingresos (25%), y la segunda que el nivel de egresos de los empleados (69%) esta en un porcentaje muy similar del mismo rango de sus ingresos (75%). Lo anterior indica que parte de los trabajadores no son capaces de cubrir con sus ingresos sus necesidades, por lo que el dinero recibido solo alcanza para cubrir las necesidades mas prioritarias, para las erogaciones mas urgentes. Este hecho se corrobora al realizar la valoración del nivel de gastos, proceso que permite establecer que los ingresos de los trabajadores están orientados a cubrir necesidades básicas que son fundamentales para el bienestar del empleado y su familia como son la alimentación (58%), el arriendo (39%), las obligaciones financieras (37%), la educación (24%) y el transporte (28%).

Otro aspecto detectado a través de la investigación es el hecho de que la mayoría de los empleados son jóvenes, el 67% se encuentra en la etapa de la edad adulta temprana (20-30 años), el 56% de los empleados son miembros de familias compuestas por 3-4 personas, que en su mayoría son hijos (53%), madres (42%), esposos (33%), hermanos (36%) o padres (22%) conformando el contexto de su estructura familiar. Otro aspecto a tener en cuenta es que el hecho de estar trabajando le permite a muchos de los empleados pagar sus estudios o el de sus hijos, lo que es un factor de proyección social y económica, de crecimiento continuo tanto a nivel personal como profesional.

En este sentido, se identifica a través de la presente investigación que la calidad de vida es el producto de la interacción de los diferentes contextos que influyen directamente en el trabajador, es decir, la calidad de vida es el resultado de la integración de múltiples variables sociales y socio-demograficas que son evaluadas por el trabajador de acuerdo con sus condiciones y situaciones que conforman los diferentes contextos donde se desarrollan. Este hecho se relaciona con lo planteado por Reimel y Muñoz (1990), para quienes la calidad de vida incluye una actitud de satisfacción que se manifiesta a través de las

opiniones evaluativas y valorativas del individuo con relación a los diferentes ambientes donde interactúan, las cuales se ven reflejadas en un conjunto de creencias afectivas dirigidas hacia la totalidad de las condiciones de vida actuales o aspectos específicos de ella.

Dentro del análisis de los resultados discutidos anteriormente, es importante resaltar los parámetros comparativos entre este estudio piloto sobre calidad de vida en MERCADEFAM y los antecedentes investigativos referentes a la temática en cuestión. En este caso, para los empleados de la empresa la calidad de vida, en efecto, constituye una dimensión psicosocial manifestada en términos de satisfacción e insatisfacción frente a sus condiciones actuales de vida. Al mismo tiempo se hace evidente que el personal experimenta la calidad de vida como un producto de la interacción de los diferentes contexto (familiar, social, laboral) con relación a las variables socio-demográficas de la población, es decir, la calidad de vida puede considerarse como una propiedad de las personas (género, edad, lugar de nacimiento, educación y promedio de ingresos y egresos del trabajador) y no del ambiente; demostrando la importancia de la dimensión psicosocial en la medición de la calidad de vida, la cual le permite al empleado utilizar sus propios criterios en la evaluación de su medio ambiente y de los contextos donde interactúa. Este hecho, se relaciona con lo planteado por Reimel y Muñoz (1991), para quienes la calidad de vida se identifica a través de la percepción y evaluación que hace el individuo de los elementos físicos, materiales y sociales presentes en su medio ambiente e igualmente de las situaciones, condiciones y características propias de cada persona en un contexto específico.

Valoración de áreas que influyen en la calidad de vida del trabajador

En este caso, los resultados demuestran que el contexto familiar (94%) representa un elemento primordial en la calidad de vida del trabajador, razón por la cual, es valorado muy positivamente, proporcionándole la oportunidad de satisfacer las necesidades de afecto, afiliación y desarrollo personal.

Además la familia contribuye al crecimiento personal del trabajador y crea

sentimientos de satisfacción, pues el hecho de compartir con ella le permite concientizarse de la importancia de incrementar positivamente sus niveles y condiciones de vida, de tal forma, que ésta le genere un estado de bienestar, seguridad y comodidad tanto personal como familiar frente a la vida en general.

Este planteamiento tiene relación con lo que afirma Toro (1991), en cuanto a la manera como los factores subjetivos (bienestar, satisfacción, seguridad) son percibidos por el individuo, los cuales contribuyen a que se valore a favor o en contra lo que se considera como calidad de vida.

Igualmente durante la investigación se identifica que en el área familiar existe un aspecto al que el trabajador le concede poca importancia, la planificación familiar, porque aunque existe un conocimiento a nivel general de la ubicación de centros especializados en esta área, de los servicios que ofrece y de los métodos utilizados para la prevención de la natalidad; no se está utilizando en forma permanente métodos de planificación, lo cual puede incrementar el número de hijos en la familia, situación que le generaría al trabajador a nivel económico un egreso adicional dentro de su presupuesto familiar.

Por otra parte y siguiendo el curso de los factores influyentes en la calidad de vida del trabajador se encuentra el área social (92%), que es valorada en forma positiva dentro y fuera de la empresa. Es de resaltar, que a pesar de sus horarios laborales los trabajadores invierten y dedican tiempo sus actividades de esparcimiento. En este sentido, la empresa organiza durante todo el año actividades de recreación e integración como paseos, campeonatos, celebraciones, eucarísticas y otros eventos sociales que les permiten a los empleados interactuar con otras personas y desarrollar efectivamente su parte social. Además, frecuentemente los trabajadores realizan actividades acompañados de sus amigos, como ir a bailar, ir a cine y jugar algún deporte; todas estas son actividades sociales desarrolladas por el trabajador que se refieren a indicadores del medio ambiente externo del individuo, con relación a aspectos como el estatus social, las relaciones con los amigos, el estándar de vida, la recreación y el descanso los cuales influyen en su calidad de vida y

están ligados al bienestar que se tiene frente a las expectativas y condiciones de vida.

En cuanto al área laboral (88%), se puede determinar que existe un nivel de satisfacción en general por parte de los trabajadores. Para ellos, un ambiente laboral adecuado debe generar bienestar y seguridad, en este caso, la empresa les brinda estabilidad, participación, adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades para el mejor desempeño de su cargo. Este aspecto se relaciona con lo que enuncia Mírvis y Lawler (1984), para quienes la calidad de vida del trabajador debe desarrollarse en un ambiente adecuado a través del cual vincule, entrene, promueva y proporcione a los empleados experiencias de trabajo enriquecedoras, que los invite a participar en los procesos que se llevan a cabo dentro de la empresa y al mismo tiempo les proporcione un empleo estable, buenos ingresos, trato justo y un lugar de trabajo seguro que le permita la satisfacción de las necesidades fundamentales del personal.

Por otra parte, con relación al estudio realizado en el supermercado OLIMPICA S.A de la ciudad de Barranquea, se identifica que al igual que en MERCADEFAM, los empleados califican el área laboral como muy buena, señalando que la organización les proporciona beneficios, estabilidad laboral, la satisfacción de sus necesidades y el adecuado desempeño de sus labores; facilitando el cubrimiento de sus expectativas tanto personales como laborales.

En este sentido, los empleados consideran que la organización les facilita la satisfacción de sus necesidades básicas y les permite poner en práctica sus conocimientos y habilidades generando en el trabajador un sentido de pertenencia y afiliación con la institución. Este hecho permite relacionar lo planteado por Botero (1988), para quien el ambiente laboral influye en la calidad de vida del trabajador, el cual le debe proporcionar bienestar, desarrollo, educación, perfeccionamiento y participación en las decisiones relacionadas con las actividades laborales.

En cuanto al área de la salud (64%), se observa que es valorada como buena por los trabajadores dentro de los factores que influyen en forma positiva en su calidad e vida. Sin embargo los empleados manifiestan que la salud es el

elemento en el que menos gastan debido a que la organización les ofrece a través del contrato laboral la oportunidad de afiliarse a una entidad de seguridad social, la cual les cubre todas las necesidades en cuestión de salud. Además la empresa les proporciona subsidios en cuestión gafas, maternidad, calamidad doméstica e incapacidad; este hecho hace que los trabajadores tengan un menor gasto en esta área. Igualmente el departamento de salud ocupacional desarrolla actividades encaminadas al bienestar del empleado en su sitio de trabajo proporcionando los elementos de seguridad para el adecuado desempeño de las labores del trabajador, evitando cualquier accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Con relación a la valoración de gastos se identifican 4 factores significativos para el trabajador por ser gastos primordiales en su nivel de ingresos. Entre estos se encuentra en primer lugar la alimentación (58%) y en segundo lugar el arriendo (39%). En tercer lugar se encuentra las obligaciones financieras (37%), las cuales representan para el trabajador un elemento principal en la escala de valoración de gastos, esta situación se relaciona con la variedad de compromisos económicos adquiridos por los empleados con el fin de satisfacer sus necesidades. Este hecho se asocia con los beneficios que proporciona el Fondo de Empleados en cuanto a créditos, ofreciendo facilidades de pago a través de descuentos mensuales realizados por medio de la nómina a cada trabajador. Por último, en cuarto lugar se encuentra la educación (24%), enunciada anteriormente como elemento fundamental en la calidad de vida del trabajador y su familia, porque a través de esta se puede adquirir nuevos conocimientos y desarrollar habilidades con el propósito de proyectarse y lograr un mejor estatus socioeconómico.

En este caso, dentro de la valoración asignada por el trabajador a los factores que más influyen en su calidad de vida, se identifica que el área familiar constituye la principal fuente de satisfacción para los empleados de MERCADEFAM S.A y que esta satisfacción tiende a incidir en forma positiva en los otros contextos que conforman su medio ambiente.

Con relación a los aspectos teóricos de los antecedentes y

conceptualizaciones de la variable, se concluye que los resultados de este estudio permiten señalar que la calidad de vida resulta de la interacción entre las variables subjetivas y objetivas, partiendo como base de las características socio-demográficas de la población, los cuales inciden en la percepción y evaluación que hace el trabajador de su calidad de vida y de los diferentes contextos donde se desarrolla.

Dentro de las conclusiones encontradas con relación a los aspectos teóricos del estudio, se observa que las expectativas son esenciales en la determinación de la satisfacción del trabajador, dependiendo de sus condiciones y elementos físicos o materiales presentes en su medio ambiente. Igualmente el empleado experimenta satisfacción frente a sus condiciones actuales, lo cual, se debe esencialmente al ajuste entre sus necesidades, la satisfacción de estas y sus expectativas en obtener lo deseado para mejorar su calidad de vida.

Por último, frente al problema planteado para el desarrollo de esta investigación, se concluye que los empleados se sienten satisfechos de trabajar en MERCADEFAM, porque consideran que la organización les permite cubrir sus expectativas y necesidades fundamentales y por lo tanto pueden cubrir las de su familia.

En términos generales, los trabajadores perciben su calidad de vida como una medida que les genera bienestar y satisfacción frente a sus condiciones y necesidades individuales, las cuales se presentan en los diferentes contextos donde interactúa (familiar, social y laboral).

Referencias

Aguado, R. (1998), Calidad de vida en el trabajo. (En red) disponible en: <http://spin.com.mx/rjaguado/vidat.html>.

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

Blanco, A. (1988). El concepto de calidad de vida. Calidad de Vida en terminología científico social. (En red) disponible <http://habitaq.upm./boletin/aljalg>.

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 (1988) (citado por Toro, 1991) Calidad de Vida en el Trabajo. Concepto, alcances e implicaciones. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 10. (1) 33-39.

Chiavenato, (1998). Administración de Recursos Humanos. (2da ed.) Santafe de Bogotá: MC Raw-Hill.

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 Olimpica S.A. en la ciudad de Barranquilla. Monografía de Grado) Bucaramanga, Colombia: Universidad Autónoma de Bucaramanga, Facultad de Psicología

Fernández Ríos (1989). (citado por Toro, 1991), Calidad de vida en el trabajo. Concepto, alcances e implicaciones. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 10 (1) 33-39.

Gelvez, S (1999). Descripción de la Calidad de vida de la Auxiliares de enfermería de una institución prestadora de servicios de salud de la ciudad de Bucaramanga. (Monografía de Grado) Bucaramanga, Colombia: Universidad Autónoma de Bucaramanga, Facultad de Psicología

Levi, L y Anderson L, (1980). Calidad de Vida Laboral. En población, ambiente y Calidad de Vida. (En red). Disponible en : <http://habitaa.ag.upm.es/boletin/n3/aljalg.htm/>

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

Méndez y Rodríguez, E (1998). Estudio sobre necesidades humanas y calidad de vida en una empresa petrolera. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 17(1) 19-33. Medellín: Cincel Ltda.

Mirvis y Lawler (1984). (citado por Toro, 1991). Calidad de vida en el trabajo. Concepto, alcances e implicaciones. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 10 (1) 33-39.

Papalia, D (1992). Desarrollo Humano. (4 ed) Santefe de Bogotá: McGraw-hill

Reimel, S (1991). La calidad de vida del profesorado de la Universidad Simón Bolívar: resultados de una prueba piloto. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 10 (2) 25-45. Medellín: Cincel Ltda.

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

Reimel y Jiménez (1997). Calidad de vida percibida en una comunidad Cooperativa de Venezuela. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 29 (2) 303-309. Medellín: Cincel Ltda.

Reimel y Muñoz (1990). Un modelo conceptual para la medición de la dimensión psicosocial en la evaluación de la calidad de vida. Comportamiento 2. 51-59. México, D.F.;; McGraw Hill.

Salas, E y Glickman, A (1991). Dando los primeros pasos: Un marco conceptual para la comprensión de la calidad de vida laboral en Latinoamérica. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 10. (1) 33-39

Toro, F (1990). Desempeño y Productividad. Gestión de la calidad de Vida en el Trabajo. Medellin: Cincel Ltda.

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

Turcotte, p(1991). Calidad de vida en el trabajo. Antiestres y creatividad. México: Trillas.

ANEXOS

Anexo A. Cuestionario de Calidad de vida

Anexo B. Resultados obtenidos en la prueba piloto

Anexo C. Cuestionario de calidad de vida utilizado en la investigación

Anexo D. Tabla-resumen de confiabilidad y validez de aplicación final del instrumento

Anexo A

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA

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

Marque en la hoja de respuesta la letra que corresponda a la(s) opción(es) escogida(s)

Agradecemos su colaboración para el desarrollo de esta encuesta.

1. Calidad de vida que usted Tiene.
2. Calidad de vida que usted tiene, comparándose con otras personas.

RETRIBUCION

3. El salario que devenga en relación con su trabajo es:.
4. Los ingresos que recibe de la empresa le permiten vivir de acuerdo con sus expectativas.

LABORAL

5. El actual contrato de trabajo con respecto a la garantía de la estabilidad laboral es:
6. El trabajo que realiza actualmente le genera satisfacción.
7. Su labor es valorado por sus compañeros de trabajo de forma:
8. Su preparación educativa corresponde al tipo de trabajo que realiza.
9. La claridad en las funciones que su puesto de trabajo le exige es:
10. El entorno social en el que usted de encuentra valora su trabajo de forma:
11. De que manera la labor que realiza le aporta conocimientos nuevos.
12. La labor desarrollada por usted le permite hacer uso de todas sus capacidades de forma.
13. De que forma el desarrollo de su labor le permite actuar independientemente.
14. Califique la forma en que puede escoger el método y la forma para el desempeño de su trabajo.
15. La autonomía para tomar decisiones en su trabajo es:
16. El respeto que genera por la por la labor que desempeña es:
17. La organización es un sitio donde se puede cubrir las expectativa laborales en forma:
18. Que satisfacción le genera el hecho de trabajar en esta empresa :
19. La labor que usted desarrolla le permite crecer personal y laboralmente de forma:
20. El uso de los equipos de seguridad para protegerse, en su trabajo es :
21. La herramienta necesaria para la ejecución de su trabajo es :
22. La oportunidad de ascenso en su lugar de trabajo es:
23. La colaboración entre compañeros de trabajo es:
24. En mi sitio de trabajo establecer relaciones interpersonales es:
25. El entrenamiento recibido para la ocupación de su cargo es:
26. La actualización técnica y profesional que la empresa ofrece al empleado es:
27. La capacitación que la empresa ofrece a la familia es:
28. La empresa brinda beneficios de seguridad social y de salud de manera:

29. Las relaciones entre compañeros es.
30. El tipo de trabajo que tiene le permite espacio para conversar con los compañeros de forma:

FAMILIA

31. La relación de pareja que tiene en estos momentos es:
32. El lazo afectivo que tiene con sus hijos es:
33. La frecuencia con comparte usted actividades con su pareja la valora:
34. Tener familia contribuye al crecimiento personal en forma:
35. La comunicación con su pareja es :
36. Para su economía el tener otro hijo resulta:
37. El conocimiento que tiene de los centros de planificación familiar es:
- 38 El conocimiento que tiene sobre los servicios del centro de planificación familiar es :
- 39El conocimiento que tiene sobre el centro de planificación más próximo a su domicilio es:
40. El uso que ha tenido de los centros de planificación familiar es:
41. De las siguientes actividades, indique aquellas que suele hacer solo/a y las que suele realizar acompañado/a con su compañero/a u otras personas:
42. Qué tipo de ayuda presta o recibe usted de sus familiares y de sus amigos.
43. Número de personas que componen la unidad familiar.
44. Qué personas viven actualmente en su casa?. Señale todas las respuestas posibles.
45. Qué método de planificación familiar conoce usted YCuál (es) utiliza?

SALUD.

46. La condición de su estado de salud actual es:
47. Su estado de salud ha variado en los últimos años de forma:
48. Su estado de salud actual puede incidir en su futuro estado de salud de manera:
49. Su estado de salud respecto a otras personas de su edad es:
50. El hábito alimenticio en relación con su estado de salud es :
51. La frecuencia con que realiza chequeos médicos la considera:
52. La forma en que su estado emocional afecta su salud es:
53. La forma en que su trabajo afecta su salud es:
54. El tipo de trabajo que usted realiza perjudica su estado de salud en forma:
55. El estado de salud en relación con sus hábitos alimenticios los valora como:

SOCIAL

56. Las actividades de ocio son compartidas con sus amigos las valora como:
57. El reconocimiento social por alguna actividad realizada es:
58. Las últimas fiestas realizadas en su lugar de residencia fueron :
59. Es usted miembro de alguna de las siguientes asociaciones:
60. En general, cómo calificaría usted a la gente que vive en su lugar de residencia?
61. En la localidad que Ud. vive dispone de:

VIVIENDA

62. Indique su nivel de satisfacción con respecto a su vivienda:

63. La casa que usted ocupa es.

64. La casa que usted ocupa posee:

HOJA DE RESPUESTAS

DATOS GENERALES

Edad _____

Sexo: Hombre Mujer _____

Lugar de nacimiento _____

Estado _____ civil. _____ Soltero Casado Separado Viudo Convive Otros _____

Educación: No lee No escribe Lee escribe _____

primaria: Nivel Secundaria. Nivel Técnicos Universitarios: semestres _____

Nombre del Cargo _____

Ingreso y gastos promedios:

PROMEDIOS	INGRESOS	GASTOS
Menor de \$253.000		
Entre \$253.000 y \$506.000		
Entre \$507.000 y \$750.000		
Entre \$751.000 y \$1.000.000		
Entre \$ 1.000.001 y \$1.253.000		
Entre \$1254.000 y \$1.500.000		
¹ Más de \$1.500.000		

Las fuentes de sus ingresos se relaciona con:

Jornada normal de trabajo en la empresa _____

cuántas horas _____

Horas extras en la empresa _____

cuántas horas _____

Tiempos adicionales de trabajo fuera de la empresa _____

cuántas horas _____

Negocios independientes _____

Ingresos familiares otros cuál _____

Valore de 1 a 10 el siguiente listado, teniendo en cuenta que 1 corresponde a la situación donde usted tienen mayor gasto de sus ingresos y de 11 al menor gasto.

Arriendo/ pago de vivienda. _____

Alimentación. _____

Transporte. _____

Salud. _____

Educación. _____

Vestuario. _____

Recreación (cine, paseos, rumba, etc,). _____

Dotación de vivienda. _____

Obligaciones financieras (deudas) _____

Servicios Públicos. _____

Otros. Cuál _____

41.	solo/a	Acompañado	No tengo cónyuge
Ir al cine	()	()	()
Ir al bar	()	()	()
Reuniones con los amigos	()	()	()
Visitar a su familia	()	()	()
Asistir a misa	()	()	()
Comprar ropa	()	()	()
Ver la televisión	()	()	()
Estudio	()	()	()
Otros _____			

42.	FAMILIA		AMIGOS	
	PRESTA	RECIBE	PRESTA.	RECIBE
Alojamiento temporal	()	()	()	()
Ayuda económica	()	()	()	()
Asistencia en caso de enfermedad	()	()	()	()
Cuidado de los hijos	()	()	()	()
Consejos personales	()	()	()	()
Regalos	()	()	()	()
No presta, ni recibe ayuda	()	()	()	()

43. _____

44.			
Padre	()	Madre	()
Hermanos	()	Otros familiares	()
Otros sujetos no familiares	()	Esposo	()
Hijos casados	()	Hijos solteros	()
Nietos	()	Hermanos casados y familia	()

45.	METODOS QUE CONOCE	METODOS QUE USA
	()	Píldora ()
	()	Preservativos ()
	()	Coito interrumpido ()
	()	DIU ()
	()	Diagrama ()
	()	Otros métodos ()
	()	Ninguno ()

De la pregunta 46 a la 58, marque la letra que corresponda a su respuesta teniendo en cuenta la siguiente valoración :

- A. No aplica al caso particular
 B. Muy Mala (o)
 C. Mala (o)
 D. Regular
 E. Buena (o)
 F. Muy Buena (o)

46.	A	B	C	D	E	F	52.	A	B	C	D	E	F
47.	A	B	C	D	E	F	53.	A	B	C	D	E	F
48.	A	B	C	D	E	F	54.	A	B	C	D	E	F
49.	A	B	C	D	E	F	55.	A	B	C	D	E	F
50.	A	B	C	D	E	F	56.	A	B	C	D	E	F
51.	A	B	C	D	E	F	57.	A	B	C	D	E	F
							58.	A	B	C	D	E	F

59.	SI	NO	SI	NO
Sindical	()	[] Religiosa	()	()
Deportiva	()	;) Vecinos	()	()
Cultural	()	() Académico	()	()
De ocio	()	() Ninguna	()	()
Jubilados	()	() Ecologista	()	()
Otras	()		()	()

60.

Individualista cada uno va a la suya()	Amable dispuesta a ayudar ()
Escandalosa ()	Limpia/ aseada ()
Sucia ()	Respetuosa con los demás ()
Desagradable ()	Se puede hablar con ella sobre problemas del lugar ()

61.

Escuela pública ()	Mercado o Supermercado ()
Cafetería , Bar o Casino ()	Banco o Caja de Ahorros ()
Zona Verde ()	Iglesia ()
Farmacia o Botiquín ()	Clínica o Casa de Socorro ()
Hogar del Jubilado ()	Kiosco (venta de periódico) ()
Biblioteca Pública ()	Alguna Instalación Deportiva ()
Cine ()	Discoteca ()
Centro Cultural ()	Centro de Servicios Sociales ()
Comisaría de Policía/ cuartel ()	

62.	Muy satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Poco Satisfecho	Nada satisfecho
La vivienda en general	()	()	()	()	()
El tamaño	()	()	()	()	()
Los servicios e instalaciones	()	()	()	()	()
Ubicación	()	()	()	()	()
El barrio	()	()	()	()	()
Precio alquiler	()	()	()	()	()
63.		()			
Propia		()			
Alquilada		()			
Multifamiliar		()			
De algún familiar ()		()			
64.		()			
Luz eléctrica		()			
Agua corriente		()			
Gas butano/as ciudad		()			
Sanitario		()			
Baño o ducha		()			
Aire acondicionado		()			

Anexo B

Resultados Obtenidos en la Prueba Piloto

Factores que influyen en la calidad de vida								
FACTOR	5	4	3	2	1	X	S	Z
Familia	31	9	6	1	2	4,35	1,04	-6,47
Amigos	3	16	14	8	~8	2,96	1,18	0,17
Estudios	20	17	9	1	2	4,06	1,02	-5,21
Trabajo	32	14	1	0	2	4,51	0,88	-8,55
Salud	27	10	3	2	7	3,98	1,44	-3,41
Dispon. Ecor	19	21	5	3	1	4,1	0,95	-5,78
Otras circun;	0	11	14	11	13	2,47	1,11	2,39
Vivienda	21	18	5	3	2	4,08	1,07	-5,07
Ent. Donde \	16	18	5	2	8	3,65	1,39	-2,34

Items Calidad de vida General									
pregunta	5	4	3	2	1	0	X	S	Z
1	7	35	6	1	0	0	3,98	0,59	-15,88
2	6	33	8	1	0	1	3,84	0,82	-9,82

Items Area de Retribución									
pregunta	5	4	3	2	1	0	X	S	z
3	4	281	13	4	0	0	3,65	0,74	-9,3
4	2	25	21	1	0	0	3,57	0,61	-10,61

Items del Area laboral									
pregunta	5	4	3	2	1	0	X	S	z
5	10	27	12	0	0	0	3,96	0,67	-13,09
6	24	22	1	1	0	1	4,35	0,89	-12,41
7	13	31	4	1	0	0	4,14	0,64	-15,43
8	11	33	5	0	0	0	4,12	0,56	-17,44
9	15	30	3	0	0	1	4,16	0,82	-12,22
10	14	27	6	1	0	0	4,13	0,7	-14,01
11	14	30	3	1	1	0	4,12	0,77	-12,6
12	18	30	3	0	0	0	4,29	0,57	-18,88
13	5	28	12	2	1	1	3,63	0,94	-7,22
14	9	27	18	0	2,	1	3,67	0,98	-7,15
15	9	21	13	2	1	3	3,53	1,25	-4,96
16	15	31	1	0	2	0	4,16	0,82	-12,22
17	9	34	4	1	1	0	4	0,73	-12,36
18	31	15	3	0	0	0	4,57	0,61	-20,51
19	20	20	6	1	2	0	4,12	0,98	-9,91
20	12	24	10	2	1	0	3,9	0,89	-9,46
21	9	27	7	4	1	1	3,73	1,05	-7,09
22	4	13	24	4	3	1	3,16	1,04	-3,84
23	12	30	6	1	0	0	4,08	0,67	-14,27
24	14	25	10	0	0	0	4,08	0,7	-13,65
25	13	28	7	1	0	0	4,08	0,7	-13,65
26	12	22	13	0	1	1	3,84	1	-8,05
27	4	23	11	4	0	7	3,12	1,47	-2,55
28	13	32	4	0	0	0	4,18	0,56	-18,05
29	13	29	2	0	0	5	3,82	1,38	-5,72
30	19	15	8	2	2	3	3,78	1,42	-5,4

Items Area Familiar										
31	16	16	7	2	0	8	3,45	1,72	-3,32	
32	20	13	6	1	0	9	3,51	1,82	-3,33	
33	18	15	7	0	0	9	3,49	1,79	-3,33	
34	15	14	7	3	1	9	3,24	1,8	-2,48	
35	11	11	9	4	~2'	12	2,78	1,88	-0,88	
36	4	11	9	3	7	15	2,12	1,78	1,27	
37	5	20	3	5	7	9	2,67	1,74	-0,6	
38	3	19	8	3	2	14	2,51	1,79	-0,03	
39	9	15	13	6	3	3	3,24	1,38	-3,24	
40	11	11	12	4	3	8	2,98	1,71	-1,68	

Actividades que la Población suele hacer solo/con la pareja u otras personas							
41		SOLO	%	ESPOSO	%	OTR.PER	%
	CINE	2	4,08163	23	46,939	11	22,449
	BAR	13	26,5306	15	30,612	14	28,571
	REUNIONES	9	18,3673	25	51,02	15	30,612
	VISITA FAMI	14	28,5714	30	61,224	4	8,1633
	ASITIR MISA	15	30,6122	28	57,143	9	18,367
	ROPA	15	30,6122	23	46,939	7	14,286
	T.V	14	28,5714	32	65,306	9	18,367
	ESTUDIO	24	48,9796	9	18,367	9	18,367
	OTROS	0	0	2	4,0816	0	0

42	Ayuda que la población presta y recibe de familia y amigos								
	FAMILIA	PRESTA	%	RECIBE	%	AMIGOS	%	RECIBE	%
						PRESTA			
	ALOJAMIEN	17	34,6939	31	63,265	13	26,531	10	20,408
	AYUDA ECO	25	51,0204	19	38,776	13	26,531	8	16,327
	CASO ENF	30	61,2245	25	51,02	21	42,857	9	18,367
	CUIDA HIJOS	19	38,7755	26	53,061	14	28,571	14	28,571
	COSEJOS	26	53,0612	35	71,429	25	51,02	25	51,02
	REGALOS	23	46,9388	32	65,306	20	40,816	23	46,939
	NO P NI REC	0	0	0	0	1	2,0408	0	0

44	Familiar	N°	%
	Padre	12	24,4898
	Hermanos	17	34,6939
	No familiares	8	16,3265
	Hijos Casdaos	3	6,12245
	Nietos	1	2,04082
	Madre	18	36,7347
	Otros Familiares	17	34,6939
	Esposo	27	55,102
	Hijos Solteros	27	55,102
	Hijos Casdos	8	16,3265

45	Métodos de Planificación Familiar			
	CONOCE	%	USA	%
	33	67,34694	7	14,286
	38	77,55102	11	22,449
	19	38,77551	1	2,0408

	23	46,93878	7	14,286
	15	30,61224	0	0
	12	24,4898	7	14,286
	2	4,081633	10	20,408

Items del Area de La Salud										
P	5	4	3	2	1	0	X	s	z	
46	16	25	8	0	0	0	4,16	0,68	-14,66	
47	13	19	14	2	0	1	3,82	1,00	-7,87	
48	9	23	12	2	2	1	3,65	1,08	-6,41	
49	18	26	3	2	0	0	4,22	0,74	-14,06	
50	6	33	9	0	1	0	3,88	0,69	-12,00	
51	3	11	20	10	4	1	2,92	1,08	-2,31	
52	4	14	18	7	4	2	3,02	1,20	-2,59	
53	1	14	18	9	0	7	2,71	1,32	-97,00	
54	2	16	11	9	1	10	2,57	1,55	-0,28	
55	5	30	7	4	1	2	3,57	1,11	-5,81	

Items Area Social										
56	2	16	11	9	1	10	2,57	1,55	-0,28	
57	5	30	7	4	1	2	3,57	1,11	-5,81	
58	4	28	13	1	1	2	3,55	1,03	-6,11	

Asociaciones a las que Pertenece la Población					
59	ASOCIACION	SI	%	NO	%
	SINDICAL	1	2,0408163	34	69,38776
	DEPORTIVA	12	24,489796	26	53,06122
	CULTURAL	6	12,244898	30	61,22449
	DE OCIO	6	12,244898	24	48,97959
	JUBILADOS	0	0	34	69,38776
	RELIGIOSA	20	40,816327	19	38,77551
	VECINOS	12	24,489796	24	48,97959
	ACADEMICA	11	22,44898	24	48,97959
	ECOLOGISTA	0	0	23	46,93878
	NINGUNA	10	20,408163	16	32,65306
	OTRA	0	0	3	6,122449

Calificación de los Vecinos			
60		N°	%
	INDIVIDUAL	10	20,4082
	ESCANDALOSA+C11	3	6,12245
	SUCIA	2	4,08163
	DESAGRAD	1	2,04082
	AMABLE	37	75,5102
	LIMPIA	30	61,2245
	RESPETUOSA	31	63,2653
	SE PUEDE HABLAR	34	69,3878

Servicios de la Localidad			
61		N°	%
	ESCUELA	30	61,2245
	CAFETERIA	27	55,102
	ZONA VERDE	34	69,3878
	FARMACIA	35	71,4286
	HOGAR J	7	14,2857
	BIBLIOTECA	7	14,2857
	CINE	2	4,08163
	CENTRO C	13	26,5306
	COMISARIA	24	48,9796
	MERCADO	35	71,4286
	BANCO	17	34,6939
	KIOSCO	23	46,9388
	INST DEPORT	36	73,4694
	DISCO	9	18,3673
	CENTRO S	14	28,5714
	IGLES	34	69,3878
	CLINICA	23	46,9388

62 Nivel de Satisfacción de la Población Con respecto a la Vivienda									
		5	4	3	2	1	X	s	Z
	VIVIENDA	15	26	4	3	0	Tii 0,8	0,8	-6,93
	TAMAÑO	8	26	5	7	0	3,76	0,91	-4,17
	SERV INS	13	39	1	5	0	4,03	0,76	-6,76
	UBICACION	6	30	1	10	1	3,63	1,01	-3,09
	ÓARRIÓ	7	28	2	9	2	3,6	1,08	-2,81
	PRECIO	6	16	0	8	3	3,42	1,28	-1,66

Tenencia de la Vivienda			
63		N°	%
	Propia	21	42,857
	Alquilada	19	38,776
	Multifamiliar	2	4,0816
	De algún fliar	7	14,286

Servicios que posee la Vivienda			
64		N°	%
	LUZ	49)	100
	AGUA	47	95,9184
	GAS	37	75,5102

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA UTILIZADO EN LA INVESTIGACION

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 nuestra organización.

Agradecemos su colaboración para el desarrollo de esta encuesta.

DATOS GENERALES

Edad

Sexo: Hombre Mujer

Lugar de nacimiento

Estado civil: Soltero Casado Separado Viudo Convive Otros

Educación: No lee No escribe Lee escribe

primaria: Nivel Secundaria: Nivel Técnicos Universitarios, semestres

Nombre del Cargo

Ingreso y gastos promedios:

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

Las fuentes de sus ingresos se relaciona con:

Jornada normal de trabajo en la empresa

cuántas

horas

Horas extras en la empresa

cuántas

horas

Tiempos adicionales de trabajo fuera de la empresa

cuántas

horas

Negocios independientes

Ingresos familiares otros cuál

Califique con una X la opción que corresponda a su nivel de gastos, teniendo en cuenta que debe dar prioridades donde 1 corresponde a la situación donde Ud. tiene mayor gasto a 10 que es el de menor gasto. Para cada opción no puede marcar un número más de una vez. Es importante que Ud. califique todas las opciones



VALORACION										
Gasto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Arriendo- Pago vivienda										
Alimentación										
T ransporte										
Salud										
Educación										
Vestuario										
Recreación (cine, paseos)										
Dotación de vivienda										
Obligaciones financieras										
Servicios Públicos										

Califique con una X como influyen los diferentes factores que a continuación se señalan en la calidad de su vida:

FACTOR	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
I_A FAMILIA					
LOS ESTUDIOS					
SALUD					
LA VIVIENDA					
LOS AMIGOS					
LA DISPONIBILIDAD ECONOMICA					
OTRAS CIRCUNSTANCIAS MATERIALES					
ENTORNO EN DONDE VIVE EN GENERAL					

Marque con una X la opción que corresponda la valoración dada;

PREGUNTA	No aplica caso particular	Muy mala (o)	Mala(o)	Regular	Bueno	Muy Bueno
LABORAL						
1. de acuerdo con sus necesidades su salario le permite vivir de forma:						
2. De acuerdo a con sus necesidades, el salario que recibe le permite vivir de forma:						
3. La estabilidad laboral en su						

empresa es:						
4 . Sus compañeros de trabajo valoran su trabajo de forma:						
5. El nivel de estudios que posee puede aplicarse a su trabajo de forma:						
6. Su familia valora su trabajo de forma:						
7. La satisfacción que le genera su trabajo es:						
8. el salario que la empresa le ofrece es:						
9.Sus amigos valoran su trabajo de forma :						
10. El reconocimiento que le aporta su trabajo es:						
11. La (s)habilidad(e)s que le permite desarrollar su trabajo es :						
12. El trabajo le permite desarrollar su creatividad de forma:						
13. Sus vecinos valoran su trabajo de forma:						
14. el tipo de tarea que desempeña es						
15. la organización cubre sus expectativas de forma:						
16.el crecimiento laboral y personal que obtiene por la labor que realiza es:						
17. El uso que hace de los equipos de seguridad para protegerse es						
18. La (s) herramienta (s) que le proporciona la empresa para la ejecución de su trabajo es:						
19. El trato que existe entre compañeros de trabajo es:						
20. El trato que ud tiene con compañeros de trabajo es:						
21. La preparación ofrecida por la empresa para el desempeño de su cargo es:						
22.El conocimiento en general que ud posee de la empresa es						
23. La capacitación que la empresa ofrece al empleado es;						
24. El horario de trabajo es:						
25.La oportunidad de ascenso en su lugar de trabajo es:						
26.La capacitación que la empresa ofrece a la familia es						
FAMILIA						
27. . la relación e relación de pareja en estos momentos es:						

38. Marque con un X el tipo de ayuda que presta y -o recibe de familiares y de sus amigos

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

39. Número de personas que componen la unidad familiar actualmente

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

Padre		Nietos	
Hermanos		Otros familiares	
Otros sujetos no familiares		Hermanos casados y familia	
Hijos casados		Hermanos casados y familia	
Nietos		Hijos solteros	

41. Marque con una x que método de planificación familiar conoce Ud. Y cuál (es) utiliza?

METODO QUE CONOCE	METODO QUE USA
	Píldora
	Preservativo
	Coito interrumpido
	DIU
	Diafragma
	Ligadura de trompas
	Vasectomía
	Ritmo
	Inyección

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

ESCUELA PÚBLICA		MERCADO 0 SUPERMERCADO	
CAFETERÍA , BAR 0 CASINO		BANCO	
ZONA VERDE, PARQUE		IGLESIA	
FARMACIA - DROGUERÍA		CLÍNICA 0 CENTRO MEDÍCO	
KIOSKO, VENTA DE PERIÓDICO		INSTALACIÓN DEPORTIVA	
CENTRO CULTURAL		CENTRO DE SERVICIOS SOCIALES	
COMISARIA, CUARTEL		JARDÍN INFANTIL	

VIVIENDA

56. La casa que usted ocupa es:

PROPIA	
¡ALQUILADA	

57. La casa que Ud ocupa pose:

LUZ ELECTRICA	
AGUA	
GAS PROPANO	
GAS NATURAL	
SANITARIO	
BAÑO-DUCHA	
AIRE ACONDICIONADO	

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

VIVIENDA	MUY SATISFECHO	SATISFECHO	INDIFEREN	POCO SATISFECHO	NADA SATISFECHC
Ubicación					
Barrio					
Precio alquiler					

Anexo D

Tabla Resumen de Confiabilidad y Validez de Aplicación Final del instrumento de Calidad de Vida

AREA LABORAL									
pregunta	5	4	3	2	1	0	X	s	Z
1	8	91	58	8	0	0	3,60	0,66	-10,02
2	6	74	79	4	0	0	3,50	0,61	-986,00
3	66	72	23	0	0	1	4,24	0,77	-13,60
4	42	98	20	3	0	2	4,05	0,80	-11,61
5	47	88	24	0	0	5	4,02	0,96	-9,50
6	98	62	1	0	0	2	4,55	0,71	-17,27
7	91	60	10	1	0	0	4,49	0,64	-18,62
8	13	75	68	9	0	0	3,56	0,72	-8,86
9	45	92	23	0	0	2	4,09	0,78	-12,19
10	59	89	13	0	1	0	4,27	0,661	-16,16
11	73	77	14	0	1	0	4,34	0,68	-16,16
12	42	94	23	2	2	-61	4,06	0,75	.12.52
13	32	83	19	2	0	27	3,39	1,63	-3,29
14	58	101	3	1	0	1	4,30	0,64	-16,97
15	30	97	35	0	1	0	3,95	0,67	-12,95
16	71	75	17	0	0	1	4,30	0,74	-14,72
17	37	92	21	-51	"2>	5	3,88	1,03	-7,98
18	48	92	21	3	0	0	4,13	0,69	-14,14
19	61	90	13	V	"o1	a	4,28	0,63	-16,98
20	67	90	8	0	0	0	4,36	0,57	-19,50
21	45	82	22	2	s	2	3,97	0,98	-9,02
22	50	93	20	0	2	0	4,15	0,72	-13,80
23	42	79	35	2	4	2	3,90	0,96	-8,72
24	35	106	20	2	1	0	4,05	0,66	-14,06
25	10	50	74	12	9	10	3,06	1,17	-2,87
26	16	56	43	23	10	18	2,95	1,17	-1,86

AREA DE LA SALUD									
42	7	36	88	26	8	0	3,05	0,86	-3,83
43	6	47	81	10	0	13	3,06	1,12	-3,02
44	2	49	79	7	4	19	2,88	1,25	-1,83
45	2	45	70	6	5	30	2,64	1,44	-0,58
46	55	99	4	0	0	2	4,27	0,70	-15,06
47	36	110	15	1	-0	:2	4,07	0,73	-12,96
48	10	78	44	4	0	20	3,22	1,37	-3,13
49	16	63	63	13	7	2	3,38	1,00	-5,29

AREA SOCIAL									
50	25	85	35	3	4	6	3,67	1,09	-5,29
51	49	98	15	1	1	0	4,18	0,66	-15,20
52	40	83	6	0	0	30	3,46	1,74	-3,31

Nota: Los valores señalados, indican aquellos ítems considerados válidos en cada una de las áreas.

Fernández Ríos (1989). (citado por Toro, 1991), Calidad de vida en el trabajo. Concepto, alcances e implicaciones. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 10 (1) 33-39.

Gelvez, S (1999). Descripción de la Calidad de vida de la Auxiliares de enfermería de una institución prestadora de servicios de salud de la ciudad de Bucaramanga. (Monografía de Grado) Bucaramanga, Colombia: Universidad Autónoma de Bucaramanga, Facultad de Psicología

Levi, L y Anderson L, (1980). Calidad de Vida Laboral. En población, ambiente y Calidad de Vida. (En red). Disponible en : <http://habitaa.aq.upm.es/boletin/n3/aljalq.htm/>

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

Méndez y Rodríguez, E (1998). Estudio sobre necesidades humanas y calidad de vida en una empresa petrolera. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 17 (1) 19-33. Medellín: Cincel Ltda.

Mirvis y Lawler (1984). (citado por Toro, 1991). Calidad de vida en el trabajo. Concepto, alcances e implicaciones. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 10 (1) 33-39.

Papalia, D (1992). Desarrollo Humano. (4 ed) Santefe de Bogotá: McGraw-hill

Reimel, S (1991). La calidad de vida del profesorado de la Universidad Simón Bolívar: resultados de una prueba piloto. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 10 (2) 25-45. Medellín: Cincel Ltda.

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

Reimel y Jiménez (1997). Calidad de vida percibida en una comunidad Cooperativa de Venezuela. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 29 (2) 303-309. Medellín: Cincel Ltda.

Reimel y Muñoz (1990). Un modelo conceptual para la medición de la dimensión psicosocial en la evaluación de la calidad de vida. Comportamiento 2. 51-59. México, D.F. : McGraw Hill.

Salas, E y Glickman, A (1991). Dando los primeros pasos: Un marco conceptual para la comprensión de la calidad de vida laboral en Latinoamérica. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 10. (1) 33-39

Toro, F (1990). Desempeño y Productividad. Gestión de la calidad de Vida en el Trabajo. Medellín: Cincel Ltda.

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

Turcotte, p (1991). Calidad de vida en el trabajo. Antiestres y creatividad. México: Trillas.

ANEXOS

Anexo A. Cuestionario de Calidad de vida

Anexo B. Resultados obtenidos en la prueba piloto

Anexo C. Cuestionario de calidad de vida utilizado en la investigación

Anexo D. Tabla-resumen de confiabilidad y validez de aplicación final del instrumento

Anexo A

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA

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

Marque en la hoja de respuesta la letra que corresponda a la(s) opción(es) escogida(s)

Agradecemos su colaboración para el desarrollo de esta encuesta.

1. Calidad de vida que usted Tiene.
2. Calidad de vida que usted tiene, comparándose con otras personas.

RETRIBUCION

3. El salario que devenga en relación con su trabajo es:.
4. Los ingresos que recibe de la empresa le permiten vivir de acuerdo con sus expectativas.

LABORAL

5. El actual contrato de trabajo con respecto a la garantía de la estabilidad laboral es:
6. El trabajo que realiza actualmente le genera satisfacción.
7. Su labor es valorado por sus compañeros de trabajo de forma:
8. Su preparación educativa corresponde al tipo de trabajo que realiza.
9. La claridad en las funciones que su puesto de trabajo le exige es:
10. El entorno social en el que usted de encuentra valora su trabajo de forma:
11. De que manera la labor que realiza le aporta conocimientos nuevos.
12. La labor desarrollada por usted le permite hacer uso de todas sus capacidades de forma.
13. De que forma el desarrollo de su labor le permite actuar independientemente.
14. Califique la forma en que puede escoger el método y la forma para el desempeño de su trabajo.
15. La autonomía para tomar decisiones en su trabajo es:
16. El respeto que genera por la por la labor que desempeña es:
17. La organización es un sitio donde se puede cubrir las expectativa laborales en forma:
18. Que satisfacción le genera el hecho de trabajar en esta empresa :
19. La labor que usted desarrolla le permite crecer personal y laboralmente de forma:
20. El uso de los equipos de seguridad para protegerse, en su trabajo es :
21. La herramienta necesaria para la ejecución de su trabajo es :
22. La oportunidad de ascenso en su lugar de trabajo es:
23. La colaboración entre compañeros de trabajo es:
24. En mi sitio de trabajo establecer relaciones interpersonales es:
25. El entrenamiento recibido para la ocupación de su cargo es:
26. La actualización técnica y profesional que la empresa ofrece al empleado es:
27. La capacitación que la empresa ofrece a la familia es.
28. La empresa brinda beneficios de seguridad social y de salud de manera:

29. Las relaciones entre compañeros es.
30. El tipo de trabajo que tiene le permite espacio para conversar con los compañeros de forma:

FAMILIA

31. La relación de pareja que tiene en estos momentos es:
32. El lazo afectivo que tiene con sus hijos es:
33. La frecuencia con comparte usted actividades con su pareja la valora:
34. Tener familia contribuye al crecimiento personal en forma:
35. La comunicación con su pareja es :
36. Para su economía el tener otro hijo resulta:
37. El conocimiento que tiene de los centros de planificación familiar es:
- 38 El conocimiento que tiene sobre los servicios del centro de planificación familiar es .
- 39El conocimiento que tiene sobre el centro de planificación más próximo a su domicilio es:
40. El uso que ha tenido de los centros de planificación familiar es:
41. De las siguientes actividades, indique aquellas que suele hacer solo/a y las que suele realizar acompañado/a con su compañero/a u otras personas:
42. Qué tipo de ayuda presta o recibe usted de sus familiares y de sus amigos.
43. Número de personas que componen la unidad familiar.
44. Qué personas viven actualmente en su casa?. Señale todas las respuestas posibles.
45. Qué método de planificación familiar conoce usted Y Cuál (es) utiliza?

SALUD.

46. La condición de su estado de salud actual es:
47. Su estado de salud ha variado en los últimos años de forma:
48. Su estado de salud actual puede incidir en su futuro estado de salud de manera:
49. Su estado de salud respecto a otras personas de su edad es:
50. El hábito alimenticio en relación con su estado de salud es :
51. La frecuencia con que realiza chequeos médicos la considera:
52. La forma en que su estado emociona afecta su salud es:
53. La forma en que su trabajo afecta su salud es:
54. El tipo de trabajo que usted realiza perjudica su estado de salud en forma:
55. El estado de salud en relación con sus hábitos alimenticios los valora como:

SOCIAL

56. Las actividades de ocio son compartidas con sus amigos las valora como:
57. El reconocimiento social por alguna actividad realizada es:
58. Las últimas fiestas realizadas en su lugar de residencia fueron :
59. Es usted miembro de alguna de las siguientes asociaciones:
60. En general, cómo calificaría usted a la gente que vive en su lugar de residencia?
61. En la localidad que Ud. vive dispone de:

VIVIENDA

62. Indique su nivel de satisfacción con respecto a su vivienda:
63. La casa que usted ocupa es.
64. La casa que usted ocupa posee:

HOJA DE RESPUESTAS

DATOS GENERALES

Edad _____

Sexo: Hombre Mujer _____

Lugar de nacimiento _____

Estado civil: Soltero Casado _____ Separado Viudo Convive Otros _____

Educación: No lee No escribe Lee escribe _____

primaria: Nivel Secundaria: Nivel Técnicos Universitarios: semestres _____

Nombre del Cargo _____

Ingreso y gastos promedios:

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

Las fuentes de sus ingresos se relaciona con:

Jornada normal de trabajo en la empresa _____

cuántas horas _____

Horas extras en la empresa _____

cuántas horas _____

Tiempos adicionales de trabajo fuera de la empresa _____

cuántas horas _____

Negocios independientes _____

Ingresos familiares otros cuál _____

Valore de 1 a 10 el siguiente listado, teniendo en cuenta que 1 corresponde a la situación donde usted tienen mayor gasto de sus ingresos y de 11 al menor gasto.

Arriendo/ pago de vivienda. _____

Alimentación. _____

Transporte. _____

Salud. _____

Educación. _____

Vestuario. _____

Recreación (cine, paseos, rumba, etc.). _____

Dotación de vivienda. _____

Obligaciones financieras (deudas) _____

Servicios Públicos. _____

Otros. Cuál _____