



Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

***CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL ÁREA DE OPERACIONES DE
AMATECH, S.A. DE C.V.***

ARTURO MORALES HERNÁNDEZ.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
COORDINACIÓN DE ADMINISTRACIÓN

Dirección: Dr. Miguel Ángel Rosado Chauvet.

MÉXICO, D. F., 2006



***CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL ÁREA DE OPERACIONES DE
AMATECH, S.A. DE C.V.***

ARTURO MORALES HERNÁNDEZ.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
COORDINACIÓN DE ADMINISTRACIÓN

Dirección: Dr. Miguel Ángel Rosado Chauvet.

MÉXICO, D. F., 2006

INDICE

RESUMEN	2
1. CALIDAD DE VIDA LABORAL	4
2. MARCO TEORICO	4
2.1 DEFINICIONES	6
2.2 OTROS PUNTOS DE VISTA	10
2.3 PLANEACION DE LA CALIDAD DE VIDA	13
2.4 OBSTACULOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DEL ENTORNO LABORAL Y LA PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS.....	23
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	26
4. HIPÓTESIS	26
5. METODO	27
5.1 SUJETOS	27
5.2 INSTRUMENTOS	27
6. RESULTADOS	30
7. CONCLUSIONES	33
8. BIBLIOGRAFÍA	34
9. ANEXOS	36

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, trata de la calidad de vida en el trabajo, el cual es una intervención del Desarrollo Organizacional.

Se pretende comprobar si existe una estrecha relación entre el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores del área de operaciones de AMATECH, S.A. DE C.V. respecto a la antigüedad, sexo y edad de estos. Desde la perspectiva de los mismos trabajadores.

Se realizaron encuestas a un grupo de personas con características diversas para saber que tan satisfechas están con la forma en que realizan su trabajo y saber que nivel de calidad de vida tienen.

Este estudio surge debido a que actualmente en el área de operaciones de esta empresa se observan conductas por parte de los trabajadores que afectan la buena relación entre diversas áreas de la misma, se vive un ambiente no muy adecuado para lograr el objetivo de la organización el cual es colocar diferentes servicios a usuarios de líneas telefónicas principalmente.

Con la presente investigación se pretende saber si existe un factor determinante que tenga que ver con calidad de vida en el trabajo lo cual provoque desinterés de parte de los trabajadores para realizar de forma adecuada sus labores.

Se pretende tener una idea general de la forma de pensar de este grupo de trabajadores, sobre la calidad de vida laboral que ellos perciben. Así mismo saber que tan motivados se encuentran estos para realizar de forma adecuada sus labores.

En la actualidad las organizaciones se han vuelto más competitivas, se vive la ola de las empresas de calidad, de empresas eficientes, en todas ellas, los

trabajadores juegan un rol importantísimo, por lo que la calidad de vida laboral juega un papel importante para tener éxito en la gestión de hoy.

1. CALIDAD DE VIDA LABORAL.

La calidad de vida en el trabajo es el grado en que los miembros de un colectivo son capaces de satisfacer las necesidades personales, a través de sus experiencias, en el contexto organizacional donde se adoptan las más variadas políticas de gestión de los recursos humanos, esta calidad influye de forma importante en la satisfacción del trabajo.

La calidad de vida en el trabajo actúa sobre aspectos importantes para el desenvolvimiento psicológico y socio-profesional del individuo y produce motivación para el trabajo, capacidad de adaptación a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad para innovar o aceptar los cambios en la organización.

2. MARCO TEORICO

La administración científica se centraba especialmente en la especialización y eficiencia de las tareas en estructuras tradicionales de organización. A medida que esta estructura fue evolucionando, se buscaba una división plena de las tareas, buscando sobretodo la eficiencia, reduciendo costos y usando una mano de obra no calificada que puede capacitarse en corto tiempo para el desempeño del trabajo. Lo que se hacia o no era definido por las jerarquías al mando del personal técnico. Esta estructura presenta muchas dificultades, dejaba de lado una adecuada calidad de vida laboral, se notaron ausentismos, aburrimientos por las tareas repetitivas, rotación de personal y la calidad sufrió un descenso. Ante esta situación los directivos actuaron con rigidez en las labores de control y supervisión, la organización se hizo más rígida, esto llevó a que la organización entre en un proceso de deshumanización del trabajo, ante esto el deseo de

trabajar declino. Ante esto y luego de un profundo análisis para la resolución de los problemas, los directivos optaron por rediseñar los empleos y reestructuras las organizaciones creando un ambiente propicio y adecuado para los trabajadores, en otras palabras, mejorar la calidad de vida en el trabajo.

El término “CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO” que traducido al inglés quiere decir “QUALITY OF WORK LIFE” (QWL)”, tuvo sus orígenes en una serie de conferencias patrocinadas al final de los años 60 y comienzos de los 70 por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Fundación FORD. Estas conferencias fueron estimuladas por el entonces ampliamente populares fenómeno de la “alienación del trabajador” simbolizado por las huelgas entre la población activa mayoritariamente joven de la nueva planta de monta de la General Motors, de Ohio. Los asistentes consideraron que el término iba más allá de la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía unas nociones, como la participación en por lo menos algunos de los momentos de adopción de decisiones, aumento de la autonomía en el trabajo diario, y el rediseño de puestos de trabajo, y sistemas y estructuras de la organización con el objeto de estimular el aprendizaje, promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo.

Este concepto permaneció ambiguo por un largo tiempo, hasta que en los años 70 hubo el interés de algunas compañías por ponerlo en práctica, tales como Procter & Gamble, General Motors, etc., las cuales obtuvieron resultados exitosos con la implementación de la calidad de vida en el trabajo en sus nuevas plantas. Ante los buenos resultados de estas compañías, al final de los 70 algunas compañías, entre ellas la FORD, aplicó proyectos similares, obteniendo buenos resultados. A comienzos de los 80, hubo una gran recesión en los EE.UU, la competencia

asiática que ofrecía productos baratos y de buena calidad, preocupó mucho a los directivos americanos, por lo muchos de ellos optaron por apostar por la calidad y comenzaron a aplicar programas de calidad de vida, incluso muchas organizaciones publicas también lo hicieron.

¿Por qué surge la calidad de vida en el trabajo?

Muchos tratadistas han investigado al respecto, y han llegado a la conclusión de que existen diversas fuentes que se pueden asociar al surgimiento de la calidad de vida en el trabajo.

- Investigaciones más amplias en los campos de los dotes de mando, motivación y eficiencia en la organización
- Investigación activa en los grupos de trabajos semiautónomos
- Cooperación entre los empleados y la dirección
- Diseños innovadores de nuevas plantas
- La experiencia japonesa en los círculos de calidad
- Participación conjunta empleados-dirección y experiencia en la resolución de problemas.

2.1 Definiciones.

El término Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), ha sido escrita por una multiplicidad de autores, he seleccionado algunas definiciones que nos puedan mostrar su significado.

La Calidad de Vida en el trabajo es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brindad oportunidades de desarrollo y progreso personal (Gibson, D, 1996).

La Calidad de Vida en el Trabajo es una filosofía, un set de creencias que engloban todos los esfuerzos pro incrementar la productividad y mejorar la moral(motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservación de su dignidad, y por eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía Organizacional (Sevila, M, 2000).

La Calidad de Vida en el Trabajo puede tener varios significados, pero en los últimos años se ha consolidado como una filosofía de trabajo en las organizaciones participativas (Enciclopedia del Managment, 1998).

Por lo anterior expuesto podemos decir que La Calidad de Vida en el Trabajo es una forma diferente de vida dentro de la organización que busca el desarrollo del trabajador, así como la eficiencia empresarial.

Criterios para establecer un proyecto de calidad de vida en el trabajo

Algunos criterios son importantes si queremos implementar proyectos de calidad de vida laboral, estos criterios nos permitirán encaminar al personal de la organización a una mejor satisfacción de sus necesidades personales.

- **Suficiencia en las Retribuciones.**

Esto puede ser logrado por suficiencia en los ingresos para mantener un estándar social aceptable para vivir,

- **Condiciones de Seguridad y Bienestar en el Trabajo.**

Estableces condiciones de trabajo que minimicen el riesgo de enfermedades y daños; una edad limite en el trabajo que es potencialmente perjudicial para aquellos de menor o mayor edad de lo establecido.

- **Oportunidades Inmediatas para Desarrollar las Capacidades Humanas.**

Se incluye en esta categoría la autonomía, el uso de múltiples habilidades mas que la aplicación repetitiva de una sola, retroalimentación acerca de los resultados de una actividad como una base de autorregulación.

- **Oportunidades de Crecimiento Continuo y Seguridad.**

Este proceso abarca asignación de trabajo y propósitos educacionales para expandir las capacidades del trabajador, oportunidades de ascenso, y seguridad en el empleo.

- **Integración Social en el Trabajo de la Organización.**

Esto significa liberarse de prejuicios; igualdad; movilidad; apertura interpersonal; apoyo constante a los equipos de trabajo.

- **Balancear entre Trabajo y Vida.**

Esto significa que los requerimientos de trabajo, incluyendo programas-presupuesto, asuntos urgentes, y viajes, no se tomen del tiempo de ocio o del tiempo familiar como algo cotidiano, y que las oportunidades de ascenso no requieran frecuentemente de cambios geográficos.

La implementación de Proyectos de Calidad de Vida en el Trabajo, puede resultar beneficios tanto para la organización como para el trabajador, lo cual se puede reflejar en:

- Evolución y Desarrollo del trabajador
- Una elevada motivación
- Mejor desenvolvimiento de sus funciones
- Menor rotación en el empleo
- Menores tasas de ausentismo

- Menos quejas
- Tiempo de ocio reducido
- Mayor satisfacción en el empleo
- Mayor eficiencia en la organización.

Limitaciones de los proyectos de C.V.T.

Los Proyectos de C.V.T., de la misma manera que tienen sus beneficios, también tiene algunas limitaciones, las cuales mencionaré a continuación:

- **Algunos empleados no deseen mejorar su C.V.T.**

Esto se da en organizaciones es que los empleados son incapaces de asumir una nueva responsabilidad, son reacios a trabajos en grupo, les desagradan reaprender, les desagradan los deberes más complejos, por lo que la implantación de Proyectos de C.V.T se hace más difícil.

- **Los mejores trabajos no concuerden con los pagos que se reciben.**

Al mejorar los empleos los empleados ahora pensaran que lo que reciben de paga no va de acuerdo a los nuevos deberes, o los nuevos procedimientos de trabajo, por lo que desearan obtener un mejor sueldo.

- **Aumento de costos**

Luego de replantear, mejorar o reestructurar los puestos de trabajo es posible que se necesite nueva tecnología, nuevos ambientes, nuevas herramientas, nueva capacitación, lo cual hará que la organización tenga mas costos en su funcionamiento.

- **El equipo tecnológico no es adaptable.**

Algunas organizaciones realizan inversiones tan gigantescas en equipos

tecnológicos, que no pueden hacer cambios sustanciales mientras estos no se sustituyan. Cuando las condiciones tecnológicas problemáticas se combinan con actitudes negativas del empleado en lo concerniente al mejoramiento de las condiciones de trabajo, éste se hace inapropiado mientras no se transforme el ambiente para hacerlo más favorable.

2.2 Otros puntos de vista.

La calidad de vida es un estado positivo desde todos los puntos de vista. Es estar en la plenitud, es poder funcionar ciento por ciento. Físicamente, significa encontrarse en buenas condiciones, fuerte, resistente a las enfermedades o poder sobreponerse rápidamente a estas.

Desde el punto de vista psíquico, es poder disfrutar, hacerse cargo de las responsabilidades, combatir la tensión nerviosa y el estrés. Desde el punto de vista emocional, es estar en paz. La persona que mantiene su calidad de vida es una persona vigorosa, entusiasmada, con la sonrisa propia del que se siente bien en todas sus dimensiones.

El sentido de logro es uno de los motivadores más importantes que canalizan la energía física y emocional del ser humano para la consecución de sus objetivos. Se imprime un sello personal al trabajo y a la vida cuando se convierten en parte de lo elemental para trascender y una manera de ser muy auténtico.

El concepto de calidad de vida en el trabajo se puede definir de la siguiente manera:

- 1 La calidad de vida en el trabajo es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso persona (French, 1996).

- 2 La calidad de vida en el trabajo es una filosofía, un conjunto de creencias que engloban todos los esfuerzos por mejorar la productividad, mejorar la moral y la motivación de las personas, incrementando la participación de las personas, la preservación de su dignidad y eliminando los aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional (Gibson¹, 1996).
- 3 La calidad de vida en el trabajo puede tener varios significados, pero en los últimos años se ha consolidado como una filosofía de trabajo en las organizaciones participativas (Robbins, 1995).

La calidad de vida en el trabajo

Se puede decir que la calidad de vida en el trabajo es una forma diferente de vida dentro de las empresas, que se enfoca hacia el desarrollo y crecimiento sano del trabajador en combinación con el incremento de la eficiencia organizacional. Un individuo maduro tiene la capacidad de alcanzar 4 aspectos básicos.

- a) El equilibrio con uno mismo
- b) El equilibrio con la familia
- c) El equilibrio con el trabajo
- d) El equilibrio con el mundo

EL crecimiento individual es un proceso mediante el cual existe la asimilación y la integración de nuevas experiencias vivenciales, las cuales acumulan una gran cantidad de información que modifican la conducta y la concepción de uno mismo frente al mundo. EL crecimiento en el ser humano debe ser integral tratando de alcanzar los siguientes espacios.

- a) Físico
- b) Espiritual

- c) Psicológico
- d) De influencia e intercambio
- e) De conocimientos y habilidades
- f) De aprendizaje

Los individuos con el tiempo deben también estar preparados para enfrentar el futuro y sus repercusiones como la obsolescencia y la vejez, que tienen como producto la pérdida de conocimientos adquiridos, habilidades por falta de uso, incapacidad de aprendizaje, baja energía y motivación, así como la incapacidad de adaptarse al cambio.

Con los años el individuo tiende a bajar sus niveles de energía, su salud y su tiempo de reacción se torna más lento, existen cambios fundamentales en aspectos psicológicos, emotivos, en la percepción y los sentimientos, cambio de hábitos sociales, el estatus y el rol en la vida. Cuando se alcanza la vejez el individuo entra en cuestionamiento de sus valores, que en general provocan cambio en las metas y objetivos, lo que finalmente repercute en su motivación en el trabajo. El reto más importante por enfrentar será entonces obtener simultáneamente el éxito y la felicidad manteniendo un equilibrio vital, entre la vida personal, la familia, el trabajo y la relación e intercambio con el mundo. (Siliceo, 1996) La recuperación de los valores y principios del individuo puede ser la clave de la búsqueda continua hacia una nueva filosofía personal, que facilite el logro de las metas individuales y sociales.

Una persona tiene tres principales aspectos por alcanzar:

- 1 Su ideología personal
- 2 La responsabilidad social

3 El control de la verdad

Paralelamente, se pueden considerar los aspectos siguientes para mejorar la calidad de vida de las personas:

- 1 Desarrollo integral del Individuo
- 2 Valores humanos
- 3 Identidad cultural
- 4 Responsabilidad social
- 5 Bienestar ecológico

La calidad de vida personal

La calidad de vida personal es una forma que los individuos desean y se proponen, consiste en alcanzar un desarrollo integral de los aspectos físicos, mental, espiritual, económico y social, lo que permitirá un equilibrio de la persona con la sociedad. El modo de vida y el nivel de vida son dos áreas que deben estar presentes en la calidad como ser humano. El aprendizaje supone un cambio en cuanto al logro de la calidad de vida y será necesario que el individuo se incorpore a una dinámica de cambios constantes que no deben terminar, sino por el contrario ser continuos para encaminarse hacia la perfección que, aunque no se alcance, si es posible acercarse cada día más con cada cambio. El estilo de vida es una de las características más importantes del individuo, la capacidad creativa proporciona habilidades para imprimir un toque personal en cada actividad que realizamos, proporcionando buena salud mental. Son tres puntos que el individuo debe buscar para alcanzar su destino o lugar en la vida:

- a) El autoconocimiento
- b) El aprendizaje

c) Exigencia y disciplina

El **autoconocimiento** se alcanza a través de la experiencia con una gran cantidad de vivencias, estableciendo relaciones interpersonales y grupales. El **aprendizaje** que es la capacidad de experimentar, interpretando el significado de la experiencia en la realidad de uno mismo, nos permite enfocar nuevas metas con estrategias de crecimiento.

La **experiencia** y la **disciplina** que están condicionadas con base a los hábitos y las conductas del individuo, el entorno y el tiempo forjan actitudes que caracterizan a cada quien. También se puede definir como la libertad que tiene cada individuo para auto dirigir el camino propio.

Las primeras experiencias laborales son importantes como campo de adiestramiento y capacitación, todo puesto de trabajo es una magnífica oportunidad de probar y nada más. El empleo, no importa de cual se trate, nunca debe ser definitivo, cada individuo descubre su puesto en la vida.

Podemos comprobar nuestro grado de equilibrio en la vida si el aspecto personal y laboral nos permiten alcanzar buena salud mental con el logro de objetivos en el proceso de autorrealización. En el trabajo, mientras más creatividad se aplique se incrementa la satisfacción y la plenitud, pero no es la única fuente de energía y valoración. Por otro lado la enajenación ocasiona incapacidad para la realización de intercambios ideológicos, afectivos o experienciales.

2.3 Planeación de la calidad de vida

Las principales estrategias de planeación están soportadas en las fortalezas y recursos que poseen las personas y que, en la mayor parte de los casos, permanecen sólo latentes. La naturaleza tiende instintivamente hacia la

actualización de las potencialidades físicas, psicológicas y espirituales del ser humano. La planeación de la calidad de vida es el arte de conocerse a sí mismo, detectando nuestras fortalezas y aceptando nuestras debilidades, que permiten proyectar el destino de las personas hacia el logro de las motivaciones y objetivos en la vida.

Los pasos a seguir en el proceso dinámico de la planeación son los siguientes:

- a) Identificar las necesidades personales
- b) Organizar los medios necesarios para lograrlo
- c) Establecer las prioridades de los objetivos y metas
- d) Elaborar el proyecto de calidad de vida.

En México como en otros países se ha escrito información sobre calidad, de sus conceptos y definiciones, sus características, los elementos que la integran, la evolución de la calidad en las organizaciones, también se ha clasificado a la calidad por generaciones, su filosofía y la cultura que es importante integrar en las empresas, existen varios modelos de prestigiados investigadores sobre el tema y sus propuestas han sido aplicadas obteniendo distintos resultados. Cuando se hace referencia a la calidad de vida hablamos de un tema de actualidad en la administración del factor humano de las organizaciones modernas.

El individuo es un ser social por su propia naturaleza con necesidades físicas, intelectuales, espirituales, económicas y emocionales; la mayoría de las personas entiende de manera distinta las necesidades que tiene y la prioridad en cada caso (Guzmán, 1987). El aspecto social se encuentra en el entorno en el que se desenvuelve el individuo y lo va adaptando a su vida de acuerdo a lo que piensan otras personas que lo rodean y que le sirven de referencia. La imagen de uno ante

los demás determina como se concibe uno mismo, cuando en realidad esto debería ser a la inversa. La mayor parte de las personas hacen una diferencia entre lo que son y lo que no son de manera inconsciente y se manifiestan con una conducta distinta en su ambiente laboral y tienen un comportamiento diferente en lo social, es poco común encontrar a personas que mantienen un equilibrio entre lo que son como personas y su comportamiento laboral y *social* (French, 1996 y Robbins, 1996).

A partir de la Revolución Industrial la alta dirección de las empresas se enfocó hacia el rediseño de puestos y estructuras organizacionales creando un ambiente propicio y adecuado para los trabajadores, en otras palabras, mejorar la calidad de vida en el trabajo.

En el pasado como actualmente las personas pasan más de 10 horas en sus actividades laborales, comportándose lo menos humanamente posible, sin demostrar sus sentimientos y emociones, enfocados a su productividad y lo que ésta representa para su desempeño laboral, por otro lado son las organizaciones las que buscan incrementar los beneficios económicos que representan las personas para la organización, llegando a confrontarlas con los sentimientos, sus valores, la productividad y su desempeño (Maslow, 1954) Los resultados han ocasionado un gran aumento en los niveles de estrés de las personas con manifestaciones importantes de angustia e intranquilidad, que les afectan, disminuyendo su desempeño hasta alcanzar niveles de un 50% de lo que representa su potencial, por esta razón las personas en la realización de sus actividades y tareas efectúan un mínimo esfuerzo laboral para solamente conservar su trabajo. (Smith-Palliser; 2002).

Los constantes cambios en las empresas relacionados con la tecnología aunado a los grandes avances científicos en el campo de la investigación han contribuido de manera significativa a favorecer la aceptación de una cultura enfocada hacia la calidad, convirtiendo a las sociedades organizadas del siglo pasado en sociedades modernas del conocimiento, movidas por una búsqueda continua y fundamental de satisfacción de necesidades organizacionales (Ackoff, 1990). La calidad como concepto central del cambio la hacen las personas y no las máquinas, por lo tanto la calidad de vida alcanzada por las personas dependerá del logro de la aplicación correcta de las teorías de la calidad total. Por esta razón nace la importancia de generar las mejores condiciones para lograr un aumento de productividad y mejoras significativas en el ámbito laboral. (Cano, 2002).

La manera de pensar, de sentir y de actuar de las personas refleja la conducta y los valores que los guían en la vida. Ser congruente en los diversos espacios en que se desenvuelve el individuo es uno de los retos más difíciles de alcanzar, sin embargo este motivo es lo que puede dar sentido a su existencia. (Fromm, 1990 y Robbins, 1996). Hoy en día existen factores externos como los medios de comunicación que han modificado los códigos, las tradiciones y las creencias de los pueblos. Una gran cantidad de información hace que cada día las personas tengan más actualización y logren mayor grado de especialidad en sus campos profesionales, pero no se debe olvidar que la vida no perdona la vocación de ser padre, profesionista, artista, político, religioso o profesor.

En las sociedades modernas la pérdida de los valores tradicionales y familiares ha ocasionado que se tenga un mayor número de personas separadas, se ha incrementado en el número de divorcios y el peligro más grande al que nos

enfrentamos es una pérdida de nuestra identidad y sentido a la vida como individuos, familias y organizaciones (Gibson, 1996). El impacto de los medios por la propaganda masiva, los cambios en la moda y estilos de vida han logrado una carencia de valores y principios en las personas, perdiendo el afecto y gran parte de su compromiso en sus diferentes ambientes. Para evitar encontrarnos en esta situación el individuo debe realizar una reflexión en cuanto a su autoconocimiento, meditación relacionada con sus aspiraciones y expectativas, buscar una vida emocional trascendente y una sana integración de mente y cuerpo (Robbins, 1996). Para alcanzar estos aspectos se debe tener una visión optimista, incrementando las potencialidades de las personas, enseñando a desarrollar la capacidad de elegir un camino congruente con un crecimiento integral (Casares y Siliceo, 1984).

La forma de lograr un buen ambiente de trabajo con el compromiso de los trabajadores de mejorar su productividad se basa en la confianza mutua del personal que permite darle un lugar a cada uno, integrando las metas individuales a los objetivos grupales y organizacionales para alcanzar un clima positivo, más agradable, orientado hacia la colaboración de todos por el mismo fin. Significa también una mayor independencia de sus actividades y su integración coordinada, más seguridad y auto-confianza para ejecutar sus responsabilidades y el óptimo desempeño de sus funciones. Esto provocará que las personas sean más creativas e innovadoras con una mayor contribución de ideas y participación laboral (Robbins, 1996).

La calidad de vida laboral de una organización es el entorno; el ambiente, el aire que se respira en una organización. Hay empresas que tienen “buen ambiente y

otras que lo tiene “malo”.

Los esfuerzos por mejorar la vida laboral constituyen labores sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los empleados una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la empresa, en un ambiente de mayor confianza y respeto.

Debido a que en el pasado, las ideas de los empleados con frecuencia no se utilizaban, el personal sentía poca responsabilidad por el éxito o el fracaso que obtuviera el gerente con sus decisiones unilaterales.

El papel del departamento de personal en el mejoramiento de la calidad del entorno laboral varía mucho de una organización a otra. En la mayoría de los casos la cúpula directiva está compuesta por un número reducido de personas, hecho que hace que sea necesario confiar en los servicios del departamento de personal en cuanto se refiere a capacitación, retroalimentación obtenida de encuestas sobre actitudes, y varios puntos más.

La calidad del entorno laboral se ve determinada por la manera en que el personal juzga su actividad en la organización. Aunque los seres humanos suelen procurar objetivos variantes cuando deciden prestar sus servicios a una organización.

La participación de los empleados puede lograrse a través de la utilización de un cierto número de métodos sistemáticos que permiten a los empleados desempeñar un papel activo en las decisiones que los afectan, así como en su relación con la organización. Mediante diversos métodos, los empleados adquieren un sentido de responsabilidad; de pertenencia, incluso, sobre las decisiones en que han participado. Para obtener éxito, sin embargo, las oportunidades aisladas de participar en algunas decisiones no son suficientes; es

necesario que la práctica participativa se haga parte integral de la filosofía de la empresa. Actualmente existen diversas técnicas que ayudan en el mejoramiento de la calidad del entorno laboral y la participación de los empleados. A continuación se presentan las más destacadas.

Círculos de calidad. Los círculos de calidad están formados por pequeños grupos de empleados que se reúnen a intervalos fijos con su dirigente para identificar y solucionar problemas relacionados con sus labores cotidianas. Cuando se inicio la práctica de los círculos de calidad en el Japón, recibieron el nombre de “círculos de control de calidad” porque el foco de su atención era el mejoramiento de la baja calidad de los productos manufacturados en el país.

Las características de los círculos de calidad son muy diferentes de las de otros programas para el mejoramiento del entorno laboral. En primer lugar, la pertenencia es voluntaria, tanto para el líder (supervisor) como para los miembros (obreros). Se suele dar a los supervisores una breve explicación del concepto de círculos de calidad y se les pregunta si desean iniciar uno. Si la respuesta es positiva, se procede explicar a los mismos conceptos al personal supervisado, y se buscan candidatos.

Otra característica de gran importancia es que una sesión de capacitación interna suele anteceder a la creación de los círculos de calidad. En el caso de los supervisores, estas sesiones suelen prolongarse de dos a tres días.

Una tercera característica de gran relevancia, es que al grupo se le permite seleccionar los problemas que desea solucionar. Los dirigentes de la organización pueden sugerir que se conceda atención a determinados problemas, pero el grupo tiene la opción de decidir. En forma ideal, el proceso de selección no se lleva a

cabo por votación democrática sino por consenso; en esa forma, todos los participantes convienen en los problemas que es necesario resolver.

Cuando la administración enfrenta problemas muy urgentes que deben ser resueltos pronto, éstos pueden ventilarse de inmediato y afrontarse como se hacía antes de la introducción de los círculos de calidad

Tormenta de ideas. La técnica de la tormenta de ideas consiste en un proceso en el que los miembros del círculo aportan sus ideas respecto a cierto problema, durante una sesión libre. En algunos círculos se pide la emisión de opiniones en cierta secuencia para asegurarse de que todos los asistentes participen.

Análisis de Pareto. El análisis de Pareto es un método para cotejar información basada en datos que proporciona la administración o que han obtenido los propios participantes. Con frecuencia, los datos se obtienen respecto a tipos de problemas de producción o a sus causas, y a continuación se clasifican en orden descendente de frecuencia. Esta información se exhibe generalmente en forma de una gráfica de barras, para ayudar a los trabajadores a identificar las causas más importantes de los problemas en orden de prioridad.

Diagramas de causa y efecto. Un diagrama de causa y efecto se inicia con un efecto conocido, como una pieza defectuosa. A partir de ese efecto, los miembros del círculo utilizan la tormenta de ideas así como sus conocimientos del proceso de producción o de servicios para identificar las posibles causas en áreas como la maquinaria, elementos humanos, métodos o materiales.

Sistemas Socio técnicos. Otro enfoque para mejorar la calidad de la vida laboral es el uso de sistemas socio-técnicos. Los sistemas socio-técnicos son útiles para influir en el entorno laboral y reestructurar el trabajo, así como la relación que

existe entre las personas que efectúen diversas tareas, por una parte, y por otra, las técnicas de que se sirven cotidianamente. Estas técnicas conducen, mas que a meramente enriquecer el contenido de un puesto, a provocar cambios más radicales en el entorno laboral.

Grupos autónomos de trabajo. Otro enfoque para la integración de equipos es la formación de grupos autónomos de trabajo. Los grupos autónomos de trabajo están integrados por obreros sin un líder formal designado por la empresa. En estos grupos se decide respecto a varios asuntos tradicionalmente reservados a los supervisores. Es común que estos grupos decidan la asignación diaria de labores, el uso de la rotación de puestos, que orientación se dará a los empleados nuevos, que necesidades de capacitación se experimentan y los horarios que regirán. Algunos grupos llegan incluso a encargarse del reclutamiento, la selección y la disciplina.

Coparticipación. Fue en Alemania occidental donde se llevo a cabo uno de los primeros intentos de implantar la democracia industrial a gran escala; el programa llevo el nombre de coparticipación mediante sesiones formales en las que participó la gerencia de las compañías empeñadas en el programa, el proceso de coparticipación permitió por primera vez que los representantes de los trabajadores discutieran y votaran en asuntos vitales que afectan a toda la organización. Esta forma de democracia industrial se ha expandido.

2.4 Obstáculos para el mejoramiento de la calidad del entorno laboral y la participación de los empleados.

Los obstáculos que surjan para poner en practica un programa de mejoramiento de la calidad de vida laboral puede impedir su éxito. Estas barreras surgen de las acciones de la gerencia, de los empleados, o de los sindicatos. Cada uno de estos grupos teme, por lo general el efecto que provoquen los cambios no conocidos. Incluso en los casos en que se explica previamente el proceso y los resultados del cambio, es posible que los incentivos no sean suficientes. Esta circunstancia puede conducir a resistencias.

A fin de vencer estos obstáculos, el departamento de personal debe, por lo general, explicar la necesidad de proceder a diferentes cambios, y explicar también los resultados que desea obtener. Es su obligación, asimismo, proporcionar todos los elementos que beneficien el cambio.

Con frecuencia, tanto los empleados como los sindicatos pueden considerar con suspicacia estas nuevas situaciones, porque pueden temer que el programa se traduzca exclusivamente en beneficios para la administración y no para ellos. Los sentimientos de desconfianza tienden a aflorar de manera de manera más frecuente en las compañías que no disfrutaban de un buen nivel en su entorno laboral. Especialmente en los casos en que existe seguridad en el empleo, tiende a existir mayor confianza en los programas de este tipo.

La gerencia, por otra parte, se opone con frecuencia al cambio porque duda que los beneficios obtenidos justifiquen el potencial de interrupciones que existe en detrimento de la producción o del servicio. Además, cuándo se presenta la necesidad de cambiar a nuevos enfoques , muchos ejecutivos clave consideran

que su clave de liderazgo ha funcionado bien hasta ahora. Incluso en casos en que la productividad, la calidad o el entorno laboral se encuentran en fases de declinación, muchos gerentes son refractarios a la adopción de técnicas nuevas, que pueden diferir mucho de los métodos tradicionales de administración. Y en ese sentido, los dirigentes sindicales son muy similares a los administradores de la empresa; también ellos sienten poca disposición a desechar tácticas "probadas" y viejos métodos de resolución de problemas. La falta de apoyo de los administrativos superiores y/o de los dirigentes sindicales puede construir, probablemente, el obstáculo más importante para los programas de mejoramiento de la calidad de la vida laboral y para las acciones tendentes a lograr mayor participación en las decisiones.

A pesar de que no existen técnicas infalibles para obtener el apoyo de la administración o de los dirigentes sindicales, la mayor parte de los programas de mejoramiento del entorno laboral que se implantan con éxito requieren amplia participación de todos los miembros de la organización. Gracias a la participación de los gerentes, de los dirigentes y del personal en general, los especialistas en personal tienen mejores posibilidades de vencer los obstáculos que enfrentan.

Otro punto básico para lograr los objetivos de los programas de mejoramiento del entorno laboral es la capacidad de observar los cambios en una perspectiva a largo plazo. La razón de ello es que para poner en marcha un programa efectivo de esta naturaleza es necesario alterar las bases del funcionamiento de toda la organización. Por ejemplo, los gerentes de la mayor parte de las compañías son evaluados en función de su productividad y calidad y pocas veces en función de la calidad del entorno laboral que ellos propician. Hacer que la preocupación por la

calidad del entorno laboral constituya una parte integral de las practicas reales de una organización puede requerir varios años.

El departamento de personal carece con frecuencia de los recursos o el nivel de mando necesarios para dirigir a la compañía a un esfuerzo global de mejoramiento del entorno laboral. Sin embargo, cuando la dirección general decide llevar a cabo un programa de ese tipo, con frecuencia se apoya básicamente en el departamento de recursos humanos, que proporciona personal especializado, junto con sus posibilidades de suministro de capacitación y comunicación en varios sentidos y a varios niveles.

Los programas para mejorar el entorno laboral son esfuerzos de las organizaciones para dar a los trabajadores mayor oportunidad de influir en la forma en que efectúan su trabajo, así como la contribución global que hacen a la efectividad de toda la empresa. Estos programas no son un sustituto de las prácticas de personal. Sin embargo, los programas para mejorar el entorno laboral pueden complementar otras actividades de personal y proporcionar mayor motivación a los empleados, y más alta satisfacción y alicientes para la calidad de vida laboral.

El mejoramiento del entorno laboral tiene una intima relación con el aliento a la participación de los empleados. Esa participación puede concentrarse en la solución activa de los problemas cotidianos o en la toma de decisiones sobre el contenido del puesto desempeñado, y confiere al personal la certidumbre de que sus opiniones cuentan y poseen valor. Al ser humano le gusta y le resulta necesario saber que se le identifica y se le tiene en cuenta.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. ¿CUÁL ES LA PERSPECTIVA QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DEL AREA DE OPERACIONES DE AMATECH S. A DE C. V, SOBRE SU CALIDAD DE VIDA LABORAL?
2. ¿LA CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGUN LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE OPERACIONES DE AMATECH S. A. DE C. V, ESTA EN FUNCION AL GENERO, EDAD O ANTIGUEDAD EN EL TRABAJO?
3. ¿LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PERCIBIDA NO ES SUFICIENTE Y ESTO OCASIONA DESINTERES DE LOS TRABAJADORES, PARA REALIZAR SUS LABORES?

4. HIPOTESIS.

EN EL NIVEL DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO PERCIBIDA POR LOS TRABAJADORES DEL AREA DE OPERACIONES DE AMATECH S. A DE C. V.

EXISTE DIFERENCIA ENTRE

H₁ GENEROS.

EXISTE RELACION ENTRE

H₂ EDADES

H₃ ANTIGÜEDAD

VARIABLES INDEPENDIENTES: EDAD

GENERO

ANTIGÜEDAD.

VARIABLE DEPENDIENTE: CALIDAD DE VIDA.

5. METODO

Esta investigación fue realizada en el area de operaciones de la empresa AMATECH, S. A. DE C. V..

5.1 SUJETOS

Se eligieron al azar 30 personas que laboran en esta área, con diversas características, en cuanto sexo, edad y antigüedad en el trabajo, con el fin de saber las diferentes opiniones, en empleados no comunes o similares entre si.

Estas características diferentes son de suma importancia ya que en esta área existen diferentes tipos de personas, con diferentes formas de pensar y de realizar su trabajo, se eligieron al azar también para que puedan representar a los diferentes grupos que conforman la población total.

5.2 INSTRUMENTOS

Una vez elegidas las personas que conforman la muestra representativa, se les aplico una encuesta previamente realizada con formato de escalas de actitud, en las cuales se establecieron cuestiones que tiene que ver directamente con la calidad de vida laboral, el método empleado fue el de puntuaciones sumadas de Likert. Este método tiene como ventaja el no utilizar jueces y consiste en la elaboración de un gran número de declaraciones, que se aplican a una muestra representativa del universo de estudio.

El instrumento empleado originalmente se constituía de 90 declaraciones, a las personas se le proporciono un cuadernillo con estas preguntas y una hoja de respuestas, en la que se les explicaba de forma breve pero concisa las instrucciones para contestar.

Para poder obtener un mejor resultado del instrumento empleado una vez que las personas contestaron las 90 cuestiones, este fue sometido a una prueba de dirección y discriminación, mediante un análisis factorial, con las cuales se obtuvieron solo 34 cuestiones que nos ayudaron para obtener los mejores resultados en el procesamiento estadístico.

De tal forma que el instrumento empleado en el tratamiento estadístico fue el siguiente:

Ant	Act	Fac	Dir	Dis	ITEM
R32	R01	0.553	0.484	0.599	Dependo por completo para hacer mi trabajo de lo que me dice mi jefe.
R04	R02	0.743	0.854	0.768	De haber sabido como iban a ser las cosas en mi empresa no hubiera ingresado en ella.
R17	R03	0.491	0.655	0.528	Tengo espacio suficiente en mi puesto de trabajo.
R30	R04	0.322	0.200	0.355	Considero que tengo bastante autonomía en mi trabajo.
R58	R05	0.544	0.462	0.524	Trabajo con mi jefe y compañeros en auténtico equipo.
R27	R06	0.483	0.667	0.542	Los servicios están limpios.
R86	R07	0.493	0.951	0.466	Siento que realizo un trabajo útil en la empresa.
R03	R08	0.577	0.412	0.542	Estoy satisfecho con mi trayectoria en la empresa.
R36	R09	0.550	0.419	0.553	Me siento como una “máquina” en mi trabajo.
R55	R10	0.533	0.714	0.515	Siento que existe falta de comprensión hacia mí por parte de mi jefe.
R83	R11	0.713	0.294	0.635	Creo que existe buena comunicación en mi empresa entre jefes y subordinados.
R61	R12	0.753	0.333	0.684	Considero que tengo un jefe ecuánime.
R11	R13	0.389	0.829	0.455	Mi puesto de trabajo (mesa, máquina, vehículo, mostrador, etc.) me resulta agradable y familiar.
R38	R14	0.535	0.897	0.606	Pienso que me dan los peores trabajos.
R63	R15	0.606	0.548	0.601	Considero que tengo un jefe distante.
R10	R16	0.698	0.273	0.737	Si pudiera dejar la empresa por otro trabajo, a igualdad de remuneraciones, la dejaría.
R05	R17	0.843	0.611	0.853	Me gusta mi empresa.
R62	R18	0.761	0.500	0.738	Considero que tengo un jefe con personalidad.
R09	R19	0.415	0.474	0.458	Conozco bien qué aporta mi trabajo al conjunto de la empresa.
R14	R20	0.449	0.882	0.443	Mi silla, butaca, sillón, el lugar en el que me siento, si mi puesto lo requiere, me resulta cómodo.
R69	R21	0.395	0.600	0.403	Considero que hago más cosas en mi puesto de trabajo que mis compañeros, ganando lo mismo.
R57	R22	0.529	0.500	0.524	Considero a mi jefe participativo.
R85	R23	0.748	0.212	0.681	Considero que en mi empresa mi jefe tiene en consideración las iniciativas de los empleados.
R67	R24	0.731	0.200	0.704	Creo que mi trabajo actual está suficientemente considerado por mi jefe.
R28	R25	0.306	0.200	0.302	Los servicios son suficientes para el personal de la empresa.
R64	R26	0.512	0.263	0.566	Considero que tengo un jefe con el que no tengo comunicación alguna.
R12	R27	0.774	0.750	0.796	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo.
R06	R28	0.814	0.520	0.846	Me siento orgulloso de pertenecer a la empresa actual.
R39	R29	0.324	0.897	0.395	Pienso que me dan los trabajos más pesados.

R07	R30	0.801	0.636	0.839	Me siento integrado en la empresa.
R74	R31	0.362	0.333	0.377	Considero que entre mis compañeros y yo no hay proporcionalidad entre trabajo efectuado.
R81	R32	0.335	0.579	0.288	Considero que existe igualdad, a la hora de ocupar puestos de trabajo en mi empresa, entre hombres y mujeres.
R90	R33	0.483	0.268	0.390	Considero que es posible la promoción en los puestos de trabajo en mi empresa, con base únicamente al trabajo desarrollado.
R40	R34	0.631	0.474	0.656	Pienso que me dan los trabajos más rutinarios.

Este instrumento nos ayudó a obtener los resultados de la relación de nuestra variable dependiente “calidad de vida en el trabajo”, con respecto de nuestras variables independientes “edad”, “género”, y “antigüedad” en el trabajo.

6. RESULTADOS

Los resultados obtenidos después del procesamiento estadístico, mediante un análisis factorial son los siguientes:

Atendiendo al planteamiento del problema y nuestras hipótesis, en la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores del área de operaciones de AMATECH, S. A. de C. V., no existe diferencia alguna entre géneros, es decir, tanto los hombres como las mujeres, perciben el mismo nivel de calidad de vida en el trabajo. Esto de acuerdo a las repuestas de estos mismos. En el estudio la única diferencia entre géneros fue observada en el nivel de indecisión de respuesta, ya que el género masculino fue más indeciso al momento de responder a las cuestiones hechas que el género femenino, el cual observó un alto nivel de seguridad.

Diferencias entre géneros

Género	Calidad	
Masculino	M	105.31
	n	13
	s	17.265
Femenino	M	109.82
	n	17
	s	19.948
t	0.663	
sig	n.s.	

En cuanto a la relación de nuestra variable dependiente “calidad de vida” y nuestras variables independientes “edad” y “antigüedad”, se obtuvo lo siguiente:

No existe relación alguna en cuanto a la edad y el nivel de calidad de vida percibido por los trabajadores del área de operaciones de AMATECH, S. A. de C. V.. Es decir el nivel de calidad de vida percibido por este grupo de trabajadores no

tiene que ver con la edad de los individuos, ya que este grupo estudiado se integra por sujetos de diferentes edades.

La edad no importa si de calidad de vida laboral hablamos en este grupo, todos perciben el mismo nivel de calidad de vida laboral.

Por último nuestra tercera variable estudiada es la antigüedad, y en este caso encontramos que mientras más tiempo tengan los individuos laborando en esta área, menor es el nivel de calidad de vida laboral que perciben.

Esto puede ser ocasionado a la monotonía de sus actividades y al ambiente de trabajo. Se observa que la gente que menor tiempo tiene en la empresa tiene un comportamiento entusiasta y hace de forma adecuada sus labores, ya que percibe un alto nivel de calidad de vida laboral, pero conforme el tiempo pasa, este nivel de calidad de vida se va deteriorado, de tal manera que a mayor antigüedad en el trabajo, es menor el nivel de calidad de vida laboral percibida por los trabajadores del área de operaciones de AMATECH, S. A. de C. V.

En general se observa que el nivel de calidad de vida laboral es bajo, esto ocasiona desinterés por parte de los trabajadores para realizar sus labores diarias, este afecta de manera directa los objetivos de la organización, es probable que la monotonía sea una de las principales causas por las cuales este nivel de calidad de vida laboral entre los trabajadores se deteriore al paso del tiempo, ya que las actividades desarrolladas siempre son las mismas, así como, el lugar de trabajo y las herramientas empleadas para desarrollar este.

Este bajo nivel de calidad de vida percibido por los trabajadores, afecta principalmente el desarrollo de actividades dentro del trabajo, y también se ve reflejado por un alto índice de deserción.

Las relaciones interpersonales, también se ven afectadas por este fenómeno, ya que no existe una convivencia entre los trabajadores, provocado por la antigüedad de unos y otros, es decir la gente que mas tiempo lleva dentro de la empresa, que es la que percibe un bajo nivel de calidad de vida laboral, no apoya a la gente que menos tiempo tiene, y de esta manera ayuda a contribuir para que al paso del tiempo también cambie la perspectiva de estos, en cuanto al nivel de calidad de vida laboral.

Correlación entre variables

		Calidad
Eda	Edad	0.142
Ant	Antigüedad	-0.341

7. CONCLUSIONES

1. No existe diferencia entre géneros en el nivel de la calidad de vida en el trabajo percibida por los trabajadores del área de operaciones de AMATECH, S. A. de C. V.
2. No existe correlación entre edad y el nivel de la calidad de vida en el trabajo percibida por los trabajadores del área de operaciones de AMATECH, S. A. de C. V.
3. A mayor antigüedad, menor nivel de la calidad de vida en el trabajo percibida por los trabajadores del área de operaciones de AMATECH, S. A. de C. V.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Ackoff, R. L. *Planificación de la empresa del futuro*. México: Limusa, 1990.
- Audirac C, C. A, y otros, *ABC del Desarrollo Organizacional*. México: Trillas, 2003, 78-79 pp.
- Casares A. D, Siliceo A. A. *Planeación de vida y carrera*, 1ª edición, 2ª reimpresión. México: Editorial Limusa, 1984
- Diccionario Enciclopédico Ilustrado*. Tomo II 259 p. México: Editores Mexicanos Unidos, 1989.
- Diccionario Enciclopédico Ilustrado*. Tomo III 302 p. México, Editores Mexicanos Unidos, 1989.
- Enciclopedia del Managment*. México: McGraw-Hill, 1998, 129 p.
- French, W. *Desarrollo Organizacional*. 5ta Edición, 375 p.p. México: Prentice Hall, 1996.
- Fromm, E. *Ética y Psicoanálisis*. México: Paidós, 1990.
- Gibson, I, *Las Organizaciones*. 8va edición. Madrid, Madrid: McGraw-Hill, 1996, 908 p.p.
- Guzmán V, I. *Humanismo Trascendental y Desarrollo*. México: Limusa, 1987.
- Hoffman, W. *Las 500 Fórmulas del Triunfador*. México: Diana, 1990.
- Mahon, H. *Excelencia: Una Forma de Vida*. Buenos Aires. Javier Vergara, 1991.
- Maslow, A. *La Personalidad Creadora*, México: Paidós, 1969.
- Maslow, A. *Motivación y Personalidad*: Nueva York: Harper and Brothers, 1954.
- Robbins, S. y Otros, *Fundamentos de Administración*. México: Prentice Hall, 1995, 485 p.p.
- Rosado, M. *Metodología de Investigación y evaluación*. México: Trillas, 2003.
- Sevilla, R, [Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida en el Trabajo](http://200.34.41.59/portafolio.htm). Internet <http://200.34.41.59/portafolio.htm>. Pag.2.
- Smith-Palliser, M. [Calidad de vida en el trabajo](http://www.200.34.41.59/portafolio/desarrollo.html): Internet. México, 2002. www.200.34.41.59/portafolio/desarrollo.html
- Stoner, J. y Otros. *Administración*. México, Pretince Hall, 1996, 668 p.p.
- Werter W. y Davis, K. *Administración de Personal y Recursos Humanos*. 2ª edición, México: McGraw Hill, 1991, cap.14.

Direcciones en Internet.-

<http://www.jbp.com/jbjournals/tocs/hrdq-3art.html>

<http://200.34.41.59/portafolio/desarrollo.html>

<http://www.ciudadfutura.com/psico/articulos/trabajoyamistad.htm>

<http://spin.com.mx/rjaguado/vidat.html>

www.200.34.41.59/portafolio/desarrollo.html

www.ciudadfutura.com/psico/articulos/trabajoyamistad.htm

www.spin.com.mx/rjaguado/vidat.html Mayo. 2002

9. ANEXOS

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

1. Mi trabajo es totalmente físico.
2. Mi trabajo es totalmente intelectual.
3. Estoy satisfecho con mi trayectoria en la empresa.
4. De haber sabido como iban a ser las cosas en mi empresa no hubiera ingresado en ella.
5. Me gusta mi empresa.
6. Me siento orgulloso de pertenecer a la empresa actual.
7. Me siento integrado en la empresa.
8. La considero un poco “como mía”, como algo propio.
9. Conozco bien qué aporta mi trabajo al conjunto de la empresa.
10. Si pudiera dejar la empresa por otro trabajo, a igualdad de remuneraciones, la dejaría.
11. Mi puesto de trabajo (mesa, máquina, vehículo, mostrador, etc.) me resulta agradable y familiar.
12. Mi puesto de trabajo me resulta cómodo.
13. Acabo la jornada cansado a consecuencia de mi puesto de trabajo.
14. Mi silla, butaca, sillón, el lugar en el que me siento, si mi puesto lo requiere, me resulta cómodo.
15. Con mi trabajo me duele la espalda.
16. Se me cansa la vista en mi trabajo.
17. Tengo espacio suficiente en mi puesto de trabajo.
18. Desearía disponer de un puesto de trabajo mejor diseñado.
19. Desearía disponer de un puesto de trabajo más amplio.
20. Desearía disponer de un puesto de trabajo más cómodo.
21. Se ha ocupado alguno de mis jefes o mandos intermedios, en alguna ocasión, por el diseño de mi puesto de trabajo.
22. Tengo suficiente luz en mi puesto o lugar de trabajo.
23. Hay suficiente luz ambiental en donde estoy trabajando.
24. Hace normalmente o con frecuencia calor en mi puesto de trabajo.
25. Hace normalmente o con frecuencia frío en mi puesto de trabajo.
26. Hay corrientes de aire en mi puesto de trabajo.
27. Los servicios están limpios.
28. Los servicios son suficientes para el personal de la empresa.
29. Existe un nivel de ruido molesto en mi puesto de trabajo.
30. Considero que tengo bastante autonomía en mi trabajo.
31. Considero que dispongo de bastante capacidad de iniciativa en mi trabajo.
32. Dependo por completo para hacer mi trabajo de lo que me dice mi jefe.
33. Prefiero cumplir órdenes siempre a tomar iniciativas.
34. Prefiero disponer de iniciativas a obedecer siempre instrucciones.
35. Me siento realizado en mi trabajo.
36. Me siento como una “máquina” en mi trabajo.
37. Me atrae más el trabajo que hacen los compañeros que me rodean.
38. Pienso que me dan los peores trabajos.
39. Pienso que me dan los trabajos más pesados.

40. Pienso que me dan los trabajos más rutinarios.
41. Considero que es muy rutinario mi trabajo.
42. Me llevo bien con mis compañeros de trabajo.
43. Tengo problemas con algún compañero de trabajo.
44. Pienso que existe "lucha" entre mis compañeros, para ascender a costa de ese compañerismo.
45. Si dejase la empresa para ir a otra, lo sentiría por mis compañeros.
46. Cuando entré a la empresa me ayudó alguno de mis compañeros en mis primeros días.
47. Me han desanimado mis compañeros alguna vez con relación a mi empresa.
48. Me han desanimado mis compañeros alguna vez con relación a mi remuneración.
49. Me han desanimado mis compañeros alguna vez con relación a mi futuro laboral.
50. Considero que tengo un entorno de amigos entre mis compañeros de trabajo.
51. Se producen discusiones, en algunas ocasiones, entre mis compañeros de trabajo.
52. Existe mucha movilidad de puestos de trabajo en mis compañeros en la empresa.
53. Mi jefe me trata normalmente con amabilidad.
54. Mi jefe es demasiado exigente con mi trabajo.
55. Siento que existe falta de comprensión hacia mí por parte de mi jefe.
56. Considero a mi jefe autoritario.
57. Considero a mi jefe participativo.
58. Trabajo con mi jefe y compañeros en auténtico equipo.
59. Me considero vigilado continuamente por mi jefe.
60. Creo que mi jefe suele hacer caso a rumores que algunos le transmiten interesadamente sobre mí.
61. Considero que tengo un jefe ecuánime.
62. Considero que tengo un jefe con personalidad.
63. Considero que tengo un jefe distante.
64. Considero que tengo un jefe con el que no tengo comunicación alguna.
65. El puesto que ocupó en la empresa está en relación con mi experiencia anterior.
66. Creo que mi trabajo actual está suficientemente reconocido por mi jefe.
67. Creo que mi trabajo actual está suficientemente considerado por mi jefe.
68. Desearía cambiar de puesto de trabajo, aun sin cambio en la remuneración.
69. Considero que hago más cosas en mi puesto de trabajo que mis compañeros, ganando lo mismo.
70. Me gustaría cambiar de puesto de trabajo dentro de mi actual empresa.
71. Me gustaría trasladarme a otro centro de trabajo de mi empresa en mi misma ciudad.
72. Considero que está bien remunerado mi trabajo.
73. De acuerdo con los sueldos que existen en mi empresa, creo que debería ganar más.
74. Considero que entre mis compañeros y yo no hay proporcionalidad entre trabajo efectuado.
75. Considero que entre mis compañeros y yo no hay igualdad entre la remuneración percibida.
76. Los incentivos que percibo me motivan a trabajar más.

77. Considero que está mi remuneración por encima del promedio que perciben en otras empresas.
78. Considero que por mi experiencia laboral o podría ganar más en otra empresa.
79. La dificultad para encontrar trabajo me retiene en la búsqueda de mejor remuneración fuera de mi empresa.
80. Creo que no sería difícil mejorar en otra empresa mis condiciones salariales actuales.
81. Considero que existe igualdad, a la hora de ocupar puestos de trabajo en mi empresa, entre hombres y mujeres?
82. Considero que existe igualdad entre hombres y mujeres en la remuneración percibida en trabajos similares dentro de mi empresa.
83. Creo que existe buena comunicación en mi empresa entre jefes y subordinados.
84. Considero que en mi empresa mi jefe escucha las sugerencias de los empleados.
85. Considero que en mi empresa mi jefe tiene en consideración las iniciativas de los empleados.
86. Siento que realizo un trabajo útil en la empresa.
87. Considero que tengo un cierto nivel de seguridad en mi puesto de trabajo de cara al futuro.
88. Por la inseguridad hacia mi futuro en la empresa, me siento sin motivación.
89. Por la inseguridad hacia mi futuro me siento sin lazos de unión alguno con la empresa.
90. Considero que es posible la promoción en los puestos de trabajo en mi empresa, con base únicamente al trabajo desarrollado.