CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO

Bogotá D.C., Febrero 17 de 2012

☐ Tesis  ☑ Trabajo de Grado

Señores  
BIBLIOTECA GENERAL  
Cuidad

Estimados Señores:

Nosotros, Luz Adriana Ovalle Forero, identificada con cédula de ciudadanía número 52.809.390 de Bogotá y Nicolás Silva Villa, identificado con cédula de ciudadanía número 79.781.539 de Bogotá, autores del trabajo de grado titulado "Calidad de Vida Laboral en un Grupo de Trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá" presentado y aprobado en el año 2012 como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Recursos Humanos; autorizo a la Biblioteca General para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en la página Web de la Facultad, de la Biblioteca General y en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.
- Permita la consulta, la reproducción, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato CDROM o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

Atentamente,

[Autógrafo de Luz Adriana Ovalle Forero]
Luz Adriana Ovalle Forero  
C.C.52.809.390 DE BOGOTÁ.

[Autógrafo de Nicolás Silva Villa]
Nicolás Silva Villa  
C.C.79.781.539 DE BOGOTÁ.
Calidad de Vida Laboral en un Grupo de Trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá.

Adriana Ovalle Forero y Nicolás Silva Villa

Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano
Facultad de Ciencias Económicas – Administrativas
Especialización Gerencia de Recursos Humanos
Enero de 2012
Calidad de vida laboral

Calidad de Vida Laboral en un Grupo de Trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá.

Adriana Ovalle Forero y Nicolás Silva Villa

Helder Barahona Urbano

Director

Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano

Nota de los autores

Esta investigación se realiza para optar por el título de especialista en Gerencia de Recursos Humanos.

Correspondencia adrianaovalleforero@yahoo.com y/o nicsilva@yahoo.com
Calidad de vida laboral

Tabla de Contenido

Resumen ........................................................................................................................................................................... 6
Abstract........................................................................................................................................................................... 7
Planteamiento del Problema ........................................................................................................................................... 8
Pregunta de Investigación ................................................................................................................................................ 11
Objetivos........................................................................................................................................................................ 11
Objetivo General ............................................................................................................................................................ 11
Objetivos específicos ....................................................................................................................................................... 11
Justificación..................................................................................................................................................................... 12
Marco Teórico ................................................................................................................................................................. 13
Tipo de Investigación ...................................................................................................................................................... 17
Método........................................................................................................................................................................... 18
Unidades de Análisis o Participantes .............................................................................................................................. 18
La muestra .................................................................................................................................................................... 18
Instrumento de recolección de datos ........................................................................................................................... 19
Procedimiento............................................................................................................................................................... 19
Análisis de Datos .......................................................................................................................................................... 23
Resultados..................................................................................................................................................................... 24
Aplicación del instrumento GOHISALO ........................................................................................................................... 24
Análisis de resultados en las dimensiones de calidad de vida laboral................................................................. 26
Calidad de vida laboral

Seguridad en el trabajo ........................................................................................................28

Integración puesto de trabajo..............................................................................................30

Satisfacción por el trabajo ....................................................................................................32

Bienestar logrado a través del trabajo ..............................................................................33

Desarrollo personal..............................................................................................................36

Administración del tiempo libre.......................................................................................37

Identificación de factores débiles y sugerencias a las necesidades encontradas ..........38

Discusión .............................................................................................................................42

Conclusiones .......................................................................................................................48

Recomendaciones ...............................................................................................................50

Referencias ..........................................................................................................................55

Anexo I .................................................................................................................................56
Calidad de vida laboral

Tabla de Tablas

Tabla 1 Preguntas por Dimensión .......................................................... 21
Grafico 1 Distribución por Género .................................................... 24
Grafico 2 Ultimo Nivel de Estudio Cursado ..................................... 25
Grafico 3 Distribución por Nivel Jerárquico ...................................... 25
Grafico 4 Distribución por Rangos de Edad ..................................... 25
Tabla 2 Dimensión de Soporte Institucional .................................. 26
Tabla 3 Dimensión Seguridad en el Trabajo .................................. 28
Tabla 4 Dimensión de Integración al Puesto de Trabajo .................. 30
Tabla 5 Dimensión Satisfacción por el Trabajo ............................... 32
Tabla 6 Dimensión de Bienestar Logrado a Través del Trabajo ......... 34
Tabla 7 Dimensión de Desarrollo Personal ..................................... 36
Tabla 8 Dimensión de Administración del Tiempo Libre ................. 37
Tabla 9 Factores Débiles y Sugerencias ........................................ 38

Grafico 3 Distribución por Nivel Jerárquico ................................. ¡Error! Marcador no definido.
Grafico 4 Distribución por Rangos de Edad ................................. ¡Error! Marcador no definido.

Tabla de Gráficos

Grafico 1 Distribución por Género .................................................... 24
Grafico 2 Ultimo Nivel de Estudio Cursado ..................................... 25
Grafico 3 Distribución por Nivel Jerárquico ...................................... 25
Grafico 4 Distribución por Rangos de Edad ..................................... 25
Grafico 3 Distribución por Nivel Jerárquico ................................. ¡Error! Marcador no definido.
Grafico 4 Distribución por Rangos de Edad ................................. ¡Error! Marcador no definido.
Calidad de vida laboral

Resumen

Hoy en día resulta de gran importancia para las empresas conocer cuál es la percepción de calidad de vida laboral de sus trabajadores teniendo en cuenta el nivel de exigencia en la productividad de los procesos y tareas que son realizadas a diario.

Teniendo en cuenta lo anterior, se realizó una investigación sobre la percepción de calidad de vida laboral en un grupo de trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá con un total de 78 personas entre hombres y mujeres, haciendo uso del instrumento de calidad de vida laboral denominado GOHISALO. Esta investigación es de tipo cualitativo, cuantitativo y descriptivo.

Respecto a los resultados obtenidos en esta investigación, se puede decir que a nivel general no hay diferencias muy marcadas en la percepción de calidad de vida laboral, pero que entrando a indagar por grupos poblacionales se puede establecer que algunas de las dimensiones que conforman esta herramienta son evaluadas de manera más relevantes que otras.

Esto permite conocer en qué temas se necesita fortalecer programas o proyectos orientados a que la calidad de vida laboral sea adecuada para los trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, los cuales por supuesto deben estar liderados por la Gerencia Corporativa de Gestión Humana.

**Palabras claves:** calidad de vida laboral, dimensiones, trabajador, necesidades básicas, percepción.
Abstract

Today it is of great importance for companies to know what the perception of quality of work life of workers taking into account the level of demand in the productivity of processes and tasks that are performed daily.

Given the above, we conducted a research on the perceived quality of working life in a group of workers from the Water and Sewerage Company of Bogotá with a total of 78 people between men and women, using the instrument of quality GOHISALO called working life. This research is qualitative, quantitative and descriptive.

Regarding the results obtained in this investigation, we can say that a general no marked differences in the perceived quality of working life, but that going to investigate population groups can be established that some of the dimensions that make this tool are evaluated more relevant than others.

This allows us to know what issues need to be strengthened programs or projects under way that the quality of working life is suitable for workers in the Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, which of course must be led by the Corporate Management of Human Resources Management.

**Keywords:** quality of working life, size, hard working, basic needs, perceived
Calidad de vida laboral

Planteamiento del Problema

La calidad de vida laboral es un tema que toma mayor relevancia en la actualidad, el lugar de trabajo es el en donde la persona pasa la mayor parte de su tiempo, interactúa con otros para alcanzar objetivos en producción y/o prestación de servicios, establece dinámicas de relación interpersonal y además de su desempeño depende una remuneración acorde que le permita mantener una calidad de vida óptima en términos generales.

En la organización, el recurso humano es un factor de importancia y al permanecer una persona tanto tiempo en el lugar de trabajo se le debe procurar la satisfacción a un mínimo de necesidades para su bienestar dentro de este entorno, a partir de los avances tecnológicos y científicos la dinámica laboral ha tenido fuertes cambios que han afectado directamente a los empleados y sus estilos de vida, generando problemáticas de salud laboral, inconvenientes que influye en la calidad y cantidad de trabajo que puede desempeñar. Hoy en día es cotidiano escuchar a trabajadores hablar de problemas de estrés laboral, síndrome de fatiga crónica, síndrome de Burnout, este último para la Organización Mundial de la Salud [OMS] (1988) hace referencia a que se trata de una respuesta del individuo al estrés emocional crónico que incluye el agotamiento físico y emocional.

Estas situaciones llevan a considerar que la calidad de vida en el trabajo es precaria por los procesos productivos tan exigentes, en Colombia a pesar de las reformas laborales existentes la dinámica económica provoca que las personas busquen formas de generar ingreso económico extra que le permitan cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias.
Calidad de vida laboral

Esto estimula la informalidad laboral, horarios extendidos, procesos de maquila, inexistencia de seguridad social, deteriorando la calidad de los productos o servicios ofrecidos, y por ende la calidad de vida de la sociedad ya que estos factores afectan directamente a las personas en edad productiva.

Por otro lado, en parte de las organizaciones colombianas, se considera este hecho y han reconocido esta problemática en sus empleados, por ello se han tomado acciones conducentes a mejorar las condiciones laborales para contrarrestar las consecuencias que acarrea una inadecuada calidad de vida laboral. Entre estas organizaciones se encuentra la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, la cual siempre se ha caracterizado por ofrecer unas condiciones especiales a sus empleados, en los últimos años ha venido investigando para conocer la percepción de sus empleados del entorno laboral, entre esas investigaciones realizadas se encuentra varias sobre clima laboral realizadas por organizaciones outsourcing, tema que se le da importancia, ya que a partir de éstas se han conocido insatisfacciones e inconformismos por parte de los empleados.

En el mes de noviembre del 2008 se realizó el último estudio sobre clima laboral ejecutado por Unión Temporal CBC Caída Libre (2008), la Valoración de las condiciones de clima organizacional de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá se aplicó a un grupo de 504 personas y se encontró que existen insatisfacciones e inconformidades en los empleados en temas como recursos físicos, carga laboral, procesos y procedimientos, planeación y organización, relación jefe-colaborador, toma de decisiones, relaciones interpersonales, normas y políticas, comunicación y remuneración, los empleados no están de acuerdo a la manera en
Calidad de vida laboral

cómo se manejan algunas actividades y situaciones al interior de la empresa, esto causa malestar y deterioro en la calidad de vida laboral ya que no están conformes y satisfechos con su quehacer diario.

Es por esto que los encargados de la Gerencia Corporativa de Gestión Humana junto con los altos mandos de la empresa tomaron acciones conducentes a mejorar estas temáticas, ahora se hace necesario conocer la percepción actual de los empleados, verificar si las acciones han tenido buenos resultados o se deben redesignar los programas existentes o generar nuevos que permitan mejorar las situaciones críticas que se estén presentando.

Con el presente estudio se conocerá cuál es la percepción que tiene los empleados sobre la calidad de vida laboral, de esta manera se podrá saber desde los empleados, si se están presentando insatisfacciones, incomodidades y conflictos entre vida laboral y vida familiar o en otros temas inherentes a la dinámica laboral.

Este nuevo estudio le permitirá a la Gerencia Corporativa de Gestión Humana de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá evaluar, realizar seguimiento y redesignar si es el caso, los programas que implementó para mejorar las situaciones que estaban presentando problemas para los empleados, además conocer nuevas situaciones críticas en las que deba tomar acciones de mejoramiento.
Calidad de vida laboral

**Pregunta de Investigación**

¿Cuál es la percepción de calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá?

**Objetivos**

**Objetivo General**

Diagnosticar la percepción de calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá

**Objetivos específicos**

Aplicar el instrumento GOHISALO\(^1\) presentado por González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010).

Analizar los resultados obtenidos de acuerdo a las siete dimensiones propuestas por González et al. (2010)

Identificar los factores de cada una de las dimensiones que tienen evaluaciones destacadas en las calificaciones bajas

Sugerir propuestas de mejoramiento a las necesidades encontradas, en concordancia a los procesos de gestión humana.

\(^1\) GOHISALO, es un instrumento tipo encuesta que fue elaborado y validado para la medición de la calidad de vida en el trabajo.
Calidad de vida laboral

Justificación

Los resultados del presente estudio podrán ser utilizados en la Gerencia Corporativa de Gestión Humana de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, los encargados del área están interesados en conocer cuáles son las percepciones de calidad de vida laboral que tienen sus empleados.

De esta manera se podrán implementar programas de bienestar laboral que conduzcan a mejorar la calidad de vida laboral de los empleados, así mismo, que los empleados sientan que el lugar donde pasan gran parte del tiempo cumple con sus expectativas personales, profesionales sin que esto llegue a interferir en la calidad de vida familiar.

El impacto de la presente investigación puede generar un cambio en los programas de bienestar laboral y se espera que los resultados beneficien principalmente a los trabajadores y de la misma manera a la empresa ya que un empleado que se sienta satisfecho y que pueda cubrir sus necesidades será un trabajador motivado y eficiente por lo tanto la productividad será mejor.

Para la academia es importante realizar este tipo de investigaciones que permitan ahondar en el estudio de la calidad de vida laboral, con la finalidad de contribuir con nuevos elementos a la teoría existente, y así mismo elaborar modelos o herramientas que permitan contrarrestar las problemáticas de salud laboral y desequilibrio vida laboral y vida familiar que se vienen presentando.
Calidad de vida laboral

Marco Teórico

El tema de calidad de vida laboral ha sido tratado desde la década del 70 momento en el cual se comenzó en los Estados Unidos de América a realizar investigaciones sobre el tema. Revisando la literatura existente se puede destacar que los autores hablan sobre calidad de vida laboral y calidad de vida en el trabajo, para el desarrollo de este trabajo se utiliza el término calidad de vida laboral.

Se dio inicio al desarrollo de investigaciones sobre el tema por la creciente preocupación en las condiciones laborales que se estaban presentando mundialmente, condiciones como regulación de salarios, jornadas laborales, trabajo infantil, entre otros aspectos. Esa tendiente preocupación por las condiciones en las cuales una persona trabajaba llevó a que también en Europa se diera inicio a investigaciones sobre el tema, centrándose en la humanización de las condiciones laborales, como a continuación se da a conocer.

Segurado y Agullo (2002), realizaron una revisión de la definición conceptual del término de calidad de vida laboral, en la cual se destacan las siguientes definiciones:

Katzell, Yankelovich, Fein Ornati y Nash (1975) “....un trabajador disfruta de alta CVL cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro,(b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales” (Segurado et al., 2002 p.830)
Calidad de vida laboral

Por lo anterior se puede destacar en esta definición elementos importantes de la calidad de vida laboral que se deben tener en cuenta al momento de estudiar las percepciones de un grupo de empleados, ya que reúne factores de la dinámica familiar, del desarrollo personal y profesional de la persona y como la interrelación de estos, pueden hacer que una persona se sienta mejor o no en su entorno laboral.

Posteriormente Nadler y Lawler (1983) introducen nuevos elementos al tema y por ello definen la calidad de vida laboral como la “...forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional” (Segurado et al., 2002 p.830). Estos autores determinan que son importantes no solamente los elementos personales o subjetivos de los trabajadores al momento de estudiar la calidad de vida laboral, sino que además es primordial el estudiar y entender la dinámica del trabajo y la influencia directa sobre el trabajador y la productividad de la organización, entender como los procesos de apoyo y estratégicos también determinan la percepción del empleado de su entorno.

Hacia la década del 90, a la definición de calidad de vida laboral es anudada a los procesos de gestión humana como elemento importante que permite que el trabajador sea parte activa en los procesos estratégicos y de apoyo, esto lo vemos reflejado en la definición de Munduate (1993) “la CVL considerada como meta, implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación.
Calidad de vida laboral

Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción” (Segurado et al., 2002 p.830).

Después de esta aproximación se encuentra la definición de González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010) que definen la calidad de vida laboral como “un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre. Implica la valoración objetiva y subjetiva de siete dimensiones, a saber: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre (p. 333).

Esta definición integra las demás y permite tener un concepto amplio sobre calidad de vida laboral, además determinar las dimensiones a estudiar en la presente investigación, esto permitirá realizar un estudio integral, evaluando tanto condiciones personales, profesionales, laborales y familiares.

A continuación se presenta las definiciones dadas por Gómez, (2010) sobre las dimensiones de calidad de vida laboral.
Conociendo las definiciones para cada una de las dimensiones de calidad de vida laboral de acuerdo al instrumento propuesto por González et al. (2010), se hace más fácil el estudio del tema y conocer la percepción que tiene un grupo de empleados de una organización determinada.

En este mismo orden de ideas se puede apreciar que cada una de las dimensiones propuestas hace parte integral de la vida laboral de los empleados y busca indagar en diferentes áreas el sentir y satisfacción en el desarrollo de sus labores.
Calidad de vida laboral

**Tipo de Investigación**

La presente investigación es de tipo descriptiva, ya que se busca describir las percepciones sobre calidad de vida laboral que tiene un grupo de empleados de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá.

Se considera que es mixta ya que los resultados son tanto cuantitativos como cualitativos, esto permitirá establecer diferencias entre las variables y determinar cuál es la percepción de acuerdo a criterios personales, del ambiente laboral, de las condiciones, entre otras.

El diseño es no experimental ya que no se manipula ningún tipo de variables al momento de realizar la investigación, de la misma manera es transversal porque la recaudación de la información es en un momento específico del tiempo.
Calidad de vida laboral

Método

Unidades de Análisis o Participantes

Se planteó realizar la aplicación del instrumento a un grupo de empleados de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, cubriendo tres niveles jerárquicos como lo son: operativo, administrativo y directivo.

La muestra

Para determinar las personas que colaboraron con este estudio se tomó una muestra no probabilística ya que los empleados que participaron son los que se encontraron en la disposición y/o disponibilidad de hacerlo, cabe resaltar que las fechas en las que se logró aplicar el instrumento no fueron propicias para tal fin, ya que gran parte de los funcionarios se encontraban en su descanso de fin de año, esto dificultó el lograr tener una muestra significativa.

A las personas que diligenciaron el instrumento se les dejó claro que la información que suministraron es tratada de manera confidencial y los resultados arrojados buscan fortalecer los programas de bienestar laboral de la empresa.

Se distribuyeron 100 encuestas, de las cuales 78 fueron devueltas, las 22 restantes no fueron entregadas por los empleados por diversas motivaciones como: por falta de tiempo al diligenciarla, falta de interés, se extravió el instrumento.
Calidad de vida laboral

Cabe señalar que puede existir un sesgo en los resultados obtenidos ya que la muestra se tomó de manera general en cuanto al tipo de vinculación laboral (carrera administrativa, contrato a labor y prestación de servicios) y por lo tanto cuentan con condiciones laborales diferentes.

**Instrumento de recolección de datos**

Como instrumento de recolección de información se usó el formato de encuesta presentado en el artículo denominado “Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo – CVT-GOHISALO-” de González et al. (2010). El cual se adecuó al objetivo de esta investigación. Su diseño permite evaluar las dimensiones laborales, personales, profesionales y familiares, conociendo cuáles son las percepciones de calidad de vida laboral de los trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá. (Ver anexo I.)

**Procedimiento**

Al tener el proyecto de la presente investigación se realizó una breve presentación a la Gerencia Corporativa de Gestión Humana de la EAAB, para solicitar la autorización correspondiente para el desarrollo de la aplicación del instrumento.

Contando con el aval, la solicitud es remitida a la dirección de mejoramiento de calidad de vida de la EAAB, la cual estudió el instrumento y su pertinencia con los proyectos que se han llevado a cabo hasta el momento.
Calidad de vida laboral

Posteriormente, se explicó que el instrumento no podía ser modificado, ya que se encuentra validado prácticamente y teóricamente. Se procedió a la aplicación, procurando cubrir los tres niveles jerárquicos propuestos.

Para ello se estableció que el formato de encuesta fuera diligenciado por el funcionario cuando se encontrara en disposición y disponibilidad de hacerlo, dándole la opción de llevárselo a casa y se sintiera tranquilo al dar las respuestas, en ningún momento se solicitó nombre del funcionario que diligenciaba el instrumento para que así se sintiera seguro al dar sus respuestas.

La encuesta contaba con un encabezado en el cual se indagó por el cargo, la edad del funcionario, el género y el último nivel educativo alcanzado. En la medida que se obtenían las encuestas diligenciadas, se tabularon en un archivo de Excel para la recopilación de la información.

Se logró recopilar 78 encuestas diligenciadas de las 100 entregadas, se dio inicio al proceso de tabulación de las respuestas y así contar las frecuencias en cada una de las calificaciones posibles de las preguntas. Teniendo esta base inicial se consolió de manera general los resultados obtenidos, posteriormente se procedió a agrupar las preguntas y sus resultados por cada una de las dimensiones a estudiar. Esta distribución se realizó de acuerdo a lo establecido en el artículo de González et al. (2010).

Cada una de las 74 preguntas hacen parte de una de las siete dimensiones que permiten conocer cuál es la percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la EAAB, a
Calidad de vida laboral

continuación se presenta las preguntas de acuerdo a cada dimensión y los factores a los que hace referencia.

Tabla 1 Preguntas por Dimensión

<table>
<thead>
<tr>
<th>SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO</th>
<th>SEGURIDAD EN EL TRABAJO</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>PREGUNTA</strong></td>
<td><strong>FACTOR</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Supervisión</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>Trato de superiores</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>Procedimientos</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>Evaluación de procesos</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>Retroalimentación</td>
</tr>
<tr>
<td>44</td>
<td>Interés por calidad de vida del trabajador</td>
</tr>
<tr>
<td>45</td>
<td>Satisfacción de necesidades</td>
</tr>
<tr>
<td>46</td>
<td>Conocimiento y resolución de problemas</td>
</tr>
<tr>
<td>47</td>
<td>Reconocimiento por la labor desempeñada</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
<td>Apoyo del jefe en resolución de problemas</td>
</tr>
<tr>
<td>49</td>
<td>Apoyo del jefe en problemas extra laborales</td>
</tr>
<tr>
<td>50</td>
<td>Retroalimentación de compañeros y superiores</td>
</tr>
<tr>
<td>51</td>
<td>Reconocimiento de la organización por esfuerzos del trabajador</td>
</tr>
<tr>
<td>52</td>
<td>Libertad de expresión de opiniones</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

INTEGRACIÓN PUESTO DE TRABAJO | SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO

<table>
<thead>
<tr>
<th>PREGUNTA</th>
<th><strong>FACTOR</strong></th>
<th><strong>PREGUNTA</strong></th>
<th><strong>FACTOR</strong></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>18</td>
<td>Trato con compañeros</td>
<td>1</td>
<td>Forma de contratación</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>Respeto derechos laborales</td>
<td>2</td>
<td>Jornada de trabajo</td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>Logro objetivos comunes</td>
<td>3</td>
<td>Turnos de trabajo asignado</td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>Motivación para el trabajo</td>
<td>4</td>
<td>Cantidad de trabajo asignado</td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
<td>Conflicto resuelto mediante diálogo</td>
<td>14</td>
<td>Satisfacción de trabajo en la institución</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>Logro objetivos propios y metas</td>
<td>15</td>
<td>Funciones desempeñadas</td>
</tr>
<tr>
<td>41</td>
<td>Solidaridad compañeros</td>
<td>16</td>
<td>Uso habilidades y potenciales en el trabajo</td>
</tr>
<tr>
<td>42</td>
<td>Ayuda compañeros realizar tareas</td>
<td>17</td>
<td>Realización de todas las tareas</td>
</tr>
<tr>
<td>43</td>
<td>Disposición de subordinados</td>
<td>20</td>
<td>Oportunidades aplicación de la creatividad</td>
</tr>
<tr>
<td>65</td>
<td>Puesto de trabajo acorde a la preparación académica</td>
<td>21</td>
<td>Reconocimiento recibido de otras personas</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>22</td>
<td>Desempeño profesional trabajo</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Calidad de vida laboral

<table>
<thead>
<tr>
<th>PREGUNTA</th>
<th>FACTOR</th>
<th>PREGUNTA</th>
<th>FACTOR</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>23</td>
<td>Calidad servicios básicos vivienda</td>
<td>53</td>
<td>Oportunidad de hacer frente a la adversidad</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>Dimensiones y distribución vivienda</td>
<td>54</td>
<td>Muestra de reconocimiento compañeros o clientes</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>Identificación objetivos institución</td>
<td>64</td>
<td>Posibilidad mejoramiento nivel de vida</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>Utilidad del trabajo para otras personas</td>
<td>67</td>
<td>Logro satis factores personales</td>
</tr>
<tr>
<td>38</td>
<td>Disfrute uso habilidades y destrezas</td>
<td>68</td>
<td>Mejora de potenciales</td>
</tr>
<tr>
<td>59</td>
<td>Integridad capacidades físicas, mentales y sociales activ. Diarias</td>
<td>69</td>
<td>Obtención vivienda por el empleo</td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>Integridad capacidades físicas, mentales y sociales activ. Laborales</td>
<td>70</td>
<td>Cuidado necesario de la integridad capacidades</td>
</tr>
<tr>
<td>62</td>
<td>Acceso cantidad y calidad alimentos (trabajo)</td>
<td>74</td>
<td>Logro objetivos institución</td>
</tr>
<tr>
<td>66</td>
<td>Contribución trabajo buena imagen institucional</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>71</td>
<td>Alimentación suficiente en cantidad y calidad</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>73</td>
<td>Logro objetivos respecto al trabajo</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**ADMINISTRACIÓN TIEMPO LIBRE**

<table>
<thead>
<tr>
<th>PREGUNTA</th>
<th>FACTOR</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>25</td>
<td>Llevar trabajo a casa</td>
</tr>
<tr>
<td>55</td>
<td>Cumplimiento actividades fuera del horario</td>
</tr>
<tr>
<td>56</td>
<td>Oportunidad de convivir con la familia</td>
</tr>
<tr>
<td>57</td>
<td>Participación de actividades domesticas</td>
</tr>
<tr>
<td>58</td>
<td>Participación de actividades de la familia</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Con los resultados agrupados por cada dimensión se estableció que las formas de calificación que tiene el instrumento es de 1 a 4, donde 1 hace referencia a las valoración más baja y 4 a la más alta, de acuerdo con esto se estableció que para la presentación de los resultados se nombraría de manera homogénea a todos los criterio de la siguiente manera:

1 = Bajo
2 = Medio Bajo
Calidad de vida laboral

3 = Medio
4 = Alto

De esta manera y unificando los criterios de calificación se continuó con el conteo de frecuencias por cada respuesta posible, teniendo en cuenta la pregunta a que dimensión pertenece y a que factor hace referencia y de esta manera dar inicio al análisis de datos y presentación de resultados.

**Análisis de Datos**

Para la consolidación y posterior análisis de datos, se usaron herramientas de Excel como lo son la fórmula “contar Si” que permitió consolidar el número de frecuencias que obtuvo una respuesta. De igual manera se usaron filtros y gráficos propios de este programa que permite mostrar de manera clara, concisa y sencilla la información que se extrajo de las encuestas aplicadas.

Cada pregunta del instrumento hace parte de una de las dimensiones propuestas por González et al. (2010) y hace referencia a un factor medible de dicha dimensión. Por ello en la presente investigación se analizó los resultados obtenidos en cada factor para así determinar cuál es la percepción de calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores de la EAAB.
Calidad de vida laboral

Resultados

De acuerdo al procedimiento cuidadoso que se llevó a cabo para el manejo de la información los resultados que se lograron de esta investigación se presentan a continuación:

Aplicación del instrumento GOHISALO

Para la presente investigación se realizó la distribución de 100 encuestas de las cuales 78 fueron diligenciadas y entregadas.

Estos son los datos socio demográficos de los funcionarios que diligenciaron la encuesta de calidad de vida laboral:

De los funcionarios que diligenciaron la encuesta el 55% son hombres y el 45% fueron mujeres, lo cual permite que la investigación sea homogénea en este sentido.

Grafico 1 Distribución por Género
Calidad de vida laboral

Así mismo se investigó el último nivel de estudio cursado por el funcionario, determinando que: el 19% cursaron solo la secundaria, el 42% tiene título profesional y el 39% ha estudiado algún tipo de postgrado.

Así mismo se estableció que el 58% de los funcionarios están desempeñándose en cargos operativos, el 38% en cargos administrativos y el 4% hacen parte del nivel directivo.

Así mismo se realizó una distribución de los funcionarios por rangos de edad, obteniendo que el 24% estén dentro de los 19 a 30 años, el 26% entre los 31 a 40 años, el 34% entre el 41 a 50 años, el 10% entre los 51 a 60 años y el 6% no responde.
Calidad de vida laboral

Análisis de resultados en las dimensiones de calidad de vida laboral

A continuación se desarrollan las siete dimensiones y los resultados obtenidos al aplicar el instrumento GOHISALO propuesto por González, et al. (2010) a un grupo de 78 funcionarios de la EAAB y así conocer cuál es su percepción de calidad de vida laboral. Cada uno de los factores de las dimensiones tomó un peso porcentual de acuerdo al conteo de frecuencias para cada respuesta.

Soporte institucional

A continuación se presentan los resultados obtenidos en esta dimensión para así realizar su respectivo análisis.

<table>
<thead>
<tr>
<th>No. Pregunta</th>
<th>Factor</th>
<th>Total bajo</th>
<th>%</th>
<th>Total medio bajo</th>
<th>%</th>
<th>Total medio</th>
<th>%</th>
<th>Total alto</th>
<th>%</th>
<th>Totales</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>6</td>
<td>Supervisión</td>
<td>4</td>
<td>5%</td>
<td>13</td>
<td>17%</td>
<td>38</td>
<td>49%</td>
<td>22</td>
<td>29%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>Trato de superiores</td>
<td>6</td>
<td>8%</td>
<td>5</td>
<td>7%</td>
<td>27</td>
<td>36%</td>
<td>38</td>
<td>50%</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>Procedimientos</td>
<td>10</td>
<td>13%</td>
<td>11</td>
<td>14%</td>
<td>31</td>
<td>40%</td>
<td>25</td>
<td>32%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>Evaluación de procesos</td>
<td>10</td>
<td>13%</td>
<td>21</td>
<td>28%</td>
<td>29</td>
<td>38%</td>
<td>16</td>
<td>21%</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>Retroalimentación</td>
<td>10</td>
<td>13%</td>
<td>17</td>
<td>22%</td>
<td>33</td>
<td>43%</td>
<td>17</td>
<td>22%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>44</td>
<td>Interés por calidad de vida del trabajador</td>
<td>12</td>
<td>15%</td>
<td>8</td>
<td>10%</td>
<td>23</td>
<td>29%</td>
<td>35</td>
<td>45%</td>
<td>78</td>
</tr>
<tr>
<td>45</td>
<td>Satisfacción de necesidades</td>
<td>12</td>
<td>15%</td>
<td>12</td>
<td>15%</td>
<td>21</td>
<td>27%</td>
<td>33</td>
<td>42%</td>
<td>78</td>
</tr>
<tr>
<td>46</td>
<td>Conocimiento y resolución de problemas</td>
<td>7</td>
<td>9%</td>
<td>14</td>
<td>18%</td>
<td>21</td>
<td>27%</td>
<td>36</td>
<td>46%</td>
<td>78</td>
</tr>
<tr>
<td>47</td>
<td>Reconocimiento por la labor desempeñada</td>
<td>8</td>
<td>10%</td>
<td>13</td>
<td>17%</td>
<td>26</td>
<td>34%</td>
<td>30</td>
<td>39%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
<td>Apoyo del jefe en resolución de problemas</td>
<td>9</td>
<td>12%</td>
<td>9</td>
<td>12%</td>
<td>31</td>
<td>40%</td>
<td>28</td>
<td>36%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>49</td>
<td>Apoyo del jefe en problemas extra laborales</td>
<td>10</td>
<td>13%</td>
<td>13</td>
<td>17%</td>
<td>25</td>
<td>33%</td>
<td>28</td>
<td>37%</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>50</td>
<td>Retroalimentación de compañeros y superiores</td>
<td>11</td>
<td>14%</td>
<td>20</td>
<td>26%</td>
<td>27</td>
<td>36%</td>
<td>18</td>
<td>24%</td>
<td>76</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Calidad de vida laboral

<table>
<thead>
<tr>
<th>No. Pregunta</th>
<th>Factor</th>
<th>Total bajo</th>
<th>%</th>
<th>Total medio bajo</th>
<th>%</th>
<th>Total medio</th>
<th>%</th>
<th>Total alto</th>
<th>%</th>
<th>Totales</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>51</td>
<td>Reconocimiento de la organización por esfuerzos del trabajador</td>
<td>14</td>
<td>18%</td>
<td>19</td>
<td>25%</td>
<td>30</td>
<td>39%</td>
<td>14</td>
<td>18%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>52</td>
<td>Libertad de expresión de opiniones</td>
<td>6</td>
<td>8%</td>
<td>11</td>
<td>14%</td>
<td>33</td>
<td>43%</td>
<td>27</td>
<td>35%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>129</td>
<td>18%</td>
<td>186</td>
<td>37%</td>
<td>395</td>
<td>37%</td>
<td>367</td>
<td>34%</td>
<td>1077</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Esta dimensión está conformada por 14 factores medibles, observando los resultados obtenidos de manera porcentual, se puede evidenciar que la mayoría de calificaciones estuvieron entre medio y alto, en donde se aprecia que con un 49% existe una supervisión constante y permanente de las tareas asignadas a los trabajadores por parte de sus superiores. Lo anterior influye en el trato entre jefes y subalterno que también está evaluado de manera alta con el 50%.

Resulta interesante observar que los jefes se preocupan por brindar ayuda a su subalterno para resolver los problemas que se presenten en la actividad laboral desarrollada a diario, esto se ve reflejado en la calificación media y alta dada por los trabajadores la cual suma el 76%, demostrando que el funcionario siente apoyo por parte de la organización en la ejecución de sus labores diarias, de igual manera también se siente apoyado cuando presenta un problema extra laboral según lo demuestra las calificaciones dadas por el empleado.

Los funcionarios calificaron de manera alta el interés por parte del jefe con su colaborador en lo que respecta a sus necesidades básicas y cómo influye en su calidad de vida laboral, esto se ve reflejado en un 42% de la calificación y con un 45%, se puede apreciar cómo la entidad le ayuda a sus trabajadores a satisfacer sus necesidades básicas y con un 46% se aprecia cómo los jefes conocen y logran resolver los problemas que se presentan en el área laboral.
Calidad de vida laboral

Se puede observar que con un 43% los trabajadores de la EAAB se pueden expresar de manera libre y espontánea, con un 39% en calificación media los funcionarios consideran que se les da reconocimiento por parte de la empresa a los trabajadores, esto cuando se presentan ceremonias por cumplimiento en el tiempo laborado o cuando han cumplido con campañas de limpieza, etc., pero cabe resaltar que este factor es el que presenta el mayor porcentaje en la calificación baja con un 18% lo cual demuestra que existe un grado de insatisfacción importante y que se deben tomar medidas al respecto.

Seguridad en el trabajo

En la dimensión de seguridad en el trabajo se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3 Dimensión Seguridad en el Trabajo

<table>
<thead>
<tr>
<th>No. Pregunta</th>
<th>Factor</th>
<th>Total bajo</th>
<th>%</th>
<th>Total medio bajo</th>
<th>%</th>
<th>Total medio</th>
<th>%</th>
<th>Total alto</th>
<th>%</th>
<th>Totales</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5</td>
<td>Diseño de procedimientos</td>
<td>8</td>
<td>10%</td>
<td>7</td>
<td>9%</td>
<td>38</td>
<td>49%</td>
<td>25</td>
<td>32%</td>
<td>78</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Salario</td>
<td>2</td>
<td>3%</td>
<td>11</td>
<td>14%</td>
<td>40</td>
<td>52%</td>
<td>24</td>
<td>31%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Comparación de salarios</td>
<td>2</td>
<td>3%</td>
<td>12</td>
<td>16%</td>
<td>30</td>
<td>41%</td>
<td>30</td>
<td>41%</td>
<td>74</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Sistema de seguridad social</td>
<td>2</td>
<td>3%</td>
<td>3</td>
<td>4%</td>
<td>27</td>
<td>35%</td>
<td>46</td>
<td>59%</td>
<td>78</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>Planes de retiro en la institución</td>
<td>17</td>
<td>25%</td>
<td>18</td>
<td>26%</td>
<td>16</td>
<td>24%</td>
<td>17</td>
<td>25%</td>
<td>68</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>Condiciones físicas área de trabajo</td>
<td>7</td>
<td>9%</td>
<td>9</td>
<td>12%</td>
<td>36</td>
<td>47%</td>
<td>25</td>
<td>32%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>Oportunidad de actualización</td>
<td>11</td>
<td>14%</td>
<td>12</td>
<td>15%</td>
<td>33</td>
<td>42%</td>
<td>22</td>
<td>28%</td>
<td>78</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>Programas de capacitación</td>
<td>8</td>
<td>10%</td>
<td>24</td>
<td>31%</td>
<td>33</td>
<td>42%</td>
<td>13</td>
<td>17%</td>
<td>78</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>Cobertura de necesidades con el salario</td>
<td>6</td>
<td>8%</td>
<td>11</td>
<td>15%</td>
<td>35</td>
<td>47%</td>
<td>23</td>
<td>31%</td>
<td>75</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>Insumos para el desarrollo de la labor</td>
<td>4</td>
<td>5%</td>
<td>13</td>
<td>17%</td>
<td>31</td>
<td>41%</td>
<td>28</td>
<td>37%</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>Calidad de insumos</td>
<td>2</td>
<td>3%</td>
<td>14</td>
<td>18%</td>
<td>34</td>
<td>44%</td>
<td>27</td>
<td>35%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>Oportunidades de capacitación</td>
<td>11</td>
<td>14%</td>
<td>12</td>
<td>16%</td>
<td>30</td>
<td>39%</td>
<td>23</td>
<td>30%</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>61</td>
<td>Exámenes periódicos de</td>
<td>16</td>
<td>21%</td>
<td>15</td>
<td>20%</td>
<td>22</td>
<td>29%</td>
<td>23</td>
<td>30%</td>
<td>76</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Calidad de vida laboral

<table>
<thead>
<tr>
<th>No. Pregunta</th>
<th>Factor</th>
<th>Total bajo</th>
<th>%</th>
<th>Total medio bajo</th>
<th>%</th>
<th>Total medio</th>
<th>%</th>
<th>Total alto</th>
<th>%</th>
<th>Totales</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>63</td>
<td>Cambios de categoría</td>
<td>25</td>
<td>33%</td>
<td>22</td>
<td>29%</td>
<td>16</td>
<td>21%</td>
<td>12</td>
<td>16%</td>
<td>75</td>
</tr>
<tr>
<td>72</td>
<td>Calidad del servicio de salud</td>
<td>5</td>
<td>7%</td>
<td>6</td>
<td>8%</td>
<td>27</td>
<td>37%</td>
<td>35</td>
<td>48%</td>
<td>73</td>
</tr>
</tbody>
</table>

126 | 189 | 448 | 373 | 1136 |

<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>11%</td>
<td>17%</td>
<td>39%</td>
<td>33%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Los trabajadores de la EAAB calificaron con un 59% en la calificación alta el tema de afiliación de seguridad social lo cual les brinda estabilidad, este va anudado al tema de salario con un 52% en la calificación media, es importante establecer que la EAAB cuenta con un sistema de remuneración por categorías, esto permite que el funcionario tenga la certeza que por la ejecución de las mismas tareas otro empleado recibe la misma cantidad de remuneración económica, existiendo una equidad interna en el tema de salarios. De los funcionarios encuestados el 79% calificó entre medio y alto las condiciones físicas del área de trabajo.

Los programas de capacitación establecidos por la EAAB fueron evaluados con un 59% en las calificaciones media y alto, es un porcentaje bajo teniendo en cuenta otras calificaciones lo cual puede dejar ver que el funcionario se encuentra un poco insatisfecho con los programas de capacitación. Las oportunidades de actualización representan el 70% en las calificaciones media y alta y las oportunidades de capacitación representan el 69% en la calificación media y alta, teniendo en cuenta estos porcentajes se puede establecer que los funcionarios saben que cuentan con buenas oportunidades para capacitarse y actualizar conocimientos pero no se encuentra totalmente satisfechos con los contenido propuestos en los programas de capacitación de la empresa.
Calidad de vida laboral

Continuando, el 47% de la población encuestada calificó como medio el factor que corresponde a que el salario les permite cubrir todas sus necesidades básicas y las de su familia. La calidad de los servicios de salud ofrecidos por la EAAB se calificó de manera muy positiva con un 48%, esto debido a que cuentan con un centro médico donde pueden ir los trabajadores y familiares.

Por otra parte, al preguntársele al personal sobre los planes de carrera, éste fue evaluado de manera baja y medio baja, 33% y 29% respectivamente, lo que significa que a pesar de que se hacen concursos de ingreso y ascenso, la gente no ve que tengan expectativas de realizar carrera en la empresa, así mismo al indagar por la percepción que tienen de los planes de retiro con los que cuenta la organización los funcionarios los evaluaron de manera baja y medio baja con el 25% y 26% respectivamente lo cual deja ver que en este sentido la percepción de calidad de vida laboral en el tema es baja y la EAAB debe empezar a tomar medidas al respecto.

Integración puesto de trabajo

En esta dimensión se encontró los siguientes resultados, los cuales serán analizados acto seguido.

Tabla 4 Dimensión de Integración al Puesto de Trabajo

<table>
<thead>
<tr>
<th>No. Pregunta</th>
<th>Factor</th>
<th>Total bajo</th>
<th>%</th>
<th>Total medio bajo</th>
<th>%</th>
<th>Total medio</th>
<th>%</th>
<th>Total alto</th>
<th>%</th>
<th>Totales</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>18</td>
<td>Trato con compañeros</td>
<td>5</td>
<td>6%</td>
<td>6</td>
<td>8%</td>
<td>30</td>
<td>39%</td>
<td>36</td>
<td>47%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>Respeto derechos laborales</td>
<td>4</td>
<td>5%</td>
<td>6</td>
<td>8%</td>
<td>33</td>
<td>43%</td>
<td>34</td>
<td>44%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>Logro objetivos comunes</td>
<td>1</td>
<td>1%</td>
<td>5</td>
<td>6%</td>
<td>30</td>
<td>39%</td>
<td>41</td>
<td>53%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>Motivación para el trabajo</td>
<td>9</td>
<td>12%</td>
<td>4</td>
<td>5%</td>
<td>27</td>
<td>35%</td>
<td>37</td>
<td>48%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
<td>Conflictos resueltos mediante dialogo</td>
<td>3</td>
<td>4%</td>
<td>15</td>
<td>19%</td>
<td>30</td>
<td>38%</td>
<td>30</td>
<td>38%</td>
<td>78</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>Logro objetivos propios y</td>
<td>0</td>
<td>0%</td>
<td>3</td>
<td>4%</td>
<td>34</td>
<td>44%</td>
<td>40</td>
<td>52%</td>
<td>77</td>
</tr>
</tbody>
</table>
El trabajo desarrollado por los empleados de la EAAB les permite lograr los objetivos comunes, factor que obtuvo una calificación bastante alta con un 53%, esto demuestra que se alcanza una buena productividad si los empleados se encuentran trabajando por alcanzar el mismo objetivo organizacional y por ende el cumplimiento de los objetivos propios y cumplimiento de metas establecidas con un 52%.

Los compañeros son los grandes aliados al momento de enfrentar situaciones difíciles a nivel laboral o personal, esto se ve reflejado en la evaluación del 41 % en la calificación media del factor de solidaridad de los compañeros, al igual que de un 38% en la resolución de conflictos a través del diálogo.

Los trabajadores que se encuentran motivados por el trabajo se ven representados con un 48% en la calificación alta, esto en parte al apoyo que reciben de sus superiores, siempre se encuentran en disposición y disponibilidad, y esto se refleja en el 49% en la calificación alta.
Calidad de vida laboral

La gente se encuentra motivada, le da gusto llegar a trabajar por cuanto se encuentran que la EAAB le respeta sus derechos laborales representados con el 44% en la calificación alta y resaltan que hay un trato respetuoso por parte de los compañeros con un 47% de calificación alta.

Satisfacción por el trabajo

A continuación se presentan los resultados de la Dimensión de Satisfacción por el Trabajo, y posteriormente se realizará el análisis correspondiente.

<table>
<thead>
<tr>
<th>No. Pregunta</th>
<th>Factor</th>
<th>Total bajo</th>
<th>%</th>
<th>Total medio bajo</th>
<th>%</th>
<th>Total medio</th>
<th>%</th>
<th>Total alto</th>
<th>%</th>
<th>Totales</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Forma de contratación</td>
<td>4</td>
<td>5%</td>
<td>6</td>
<td>8%</td>
<td>17</td>
<td>23%</td>
<td>47</td>
<td>64%</td>
<td>74</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Jornada de trabajo</td>
<td>0</td>
<td>0%</td>
<td>1</td>
<td>1%</td>
<td>21</td>
<td>27%</td>
<td>55</td>
<td>71%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Turnos de trabajo asignado</td>
<td>0</td>
<td>0%</td>
<td>1</td>
<td>1%</td>
<td>21</td>
<td>28%</td>
<td>53</td>
<td>71%</td>
<td>75</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Cantidad de trabajo asignado</td>
<td>0</td>
<td>0%</td>
<td>5</td>
<td>6%</td>
<td>34</td>
<td>44%</td>
<td>39</td>
<td>50%</td>
<td>78</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>Satisfacción de trabajo en la institución</td>
<td>0</td>
<td>0%</td>
<td>2</td>
<td>3%</td>
<td>20</td>
<td>26%</td>
<td>56</td>
<td>72%</td>
<td>78</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>Funciones desempeñadas</td>
<td>4</td>
<td>5%</td>
<td>6</td>
<td>8%</td>
<td>37</td>
<td>49%</td>
<td>29</td>
<td>38%</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>Uso habilidades y potenciales en el trabajo</td>
<td>4</td>
<td>5%</td>
<td>10</td>
<td>13%</td>
<td>36</td>
<td>47%</td>
<td>27</td>
<td>35%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>Realización de todas las tareas</td>
<td>0</td>
<td>0%</td>
<td>8</td>
<td>10%</td>
<td>26</td>
<td>34%</td>
<td>43</td>
<td>56%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>Oportunidades aplicación de la creatividad</td>
<td>4</td>
<td>5%</td>
<td>8</td>
<td>11%</td>
<td>39</td>
<td>51%</td>
<td>25</td>
<td>33%</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>Reconocimiento recibido de otras personas</td>
<td>5</td>
<td>6%</td>
<td>13</td>
<td>17%</td>
<td>32</td>
<td>42%</td>
<td>27</td>
<td>35%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>Desempeño profesional trabajo</td>
<td>5</td>
<td>7%</td>
<td>5</td>
<td>7%</td>
<td>33</td>
<td>43%</td>
<td>33</td>
<td>43%</td>
<td>76</td>
</tr>
</tbody>
</table>

|                | 26  | 65   | 316  | 434  | 841  |
|                | 3%  | 8%   | 38%  | 52%  |

Esta dimensión deja ver la total satisfacción de los empleados de la EAAB en cuanto a la forma de contratación con un 64% debido a que la mayor cantidad de trabajadores tienen contratos a labor, otros están a término indefinido y por prestación de servicios.
Calidad de vida laboral

La jornada de trabajo y turnos asignados son factores que presenta una igualdad en la calificación alta con un 71%, así mismo se puede ver que los funcionarios se encuentran satisfechos por trabajar en la EAAB ya que evaluaron de manera representativa con el 72% en la calificación alta. Esta satisfacción por el trabajo se ve reflejada en las funciones desempeñadas por los empleados con el 49% en la calificación media.

Un 98% de los trabajadores manifestaron encontrarse satisfechos con el trabajo asignado, lo cual es soportado con el 94% de la cantidad de trabajo asignado al momento de ingresar y a lo largo del tiempo de permanencia en la empresa.

Los empleados de la EAAB cuentan con oportunidades para demostrar sus capacidades en el área creativa a través de diferentes actividades programadas por la gerencia de gestión humana, esto se ve reflejado en un 51% en la calificación media, al tener esas oportunidades de creación, los compañeros le reconocen por su trabajo y obras realizadas. Todo lo anterior hace llevar al empleado a tener un desarrollo y crecimiento profesional que le generara a futuro tener mayores opciones de trabajo en el mercado laboral.

Bienestar logrado a través del trabajo

Los resultados obtenidos en esta dimensión se presentan a continuación y se realizará su análisis.
<table>
<thead>
<tr>
<th>No. Pregunta</th>
<th>Factor</th>
<th>Total bajo</th>
<th>%</th>
<th>Total medio bajo</th>
<th>%</th>
<th>Total medio</th>
<th>%</th>
<th>Total alto</th>
<th>%</th>
<th>Totales</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>23</td>
<td>Calidad servicios básicos vivienda</td>
<td>1</td>
<td>1%</td>
<td>3</td>
<td>4%</td>
<td>27</td>
<td>35%</td>
<td>46</td>
<td>60%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>Dimensiones y distribución vivienda</td>
<td>0</td>
<td>0%</td>
<td>8</td>
<td>10%</td>
<td>21</td>
<td>27%</td>
<td>48</td>
<td>62%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>Identificación objetivos institución</td>
<td>0</td>
<td>0%</td>
<td>5</td>
<td>6%</td>
<td>34</td>
<td>44%</td>
<td>38</td>
<td>49%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>Utilidad del trabajo para otras personas</td>
<td>2</td>
<td>3%</td>
<td>3</td>
<td>4%</td>
<td>29</td>
<td>38%</td>
<td>43</td>
<td>56%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>38</td>
<td>Disfrute uso habilidades y destrezas</td>
<td>3</td>
<td>4%</td>
<td>6</td>
<td>8%</td>
<td>29</td>
<td>37%</td>
<td>40</td>
<td>51%</td>
<td>78</td>
</tr>
<tr>
<td>59</td>
<td>Integridad capacidades físicas, mentales y sociales activ. Diarias</td>
<td>0</td>
<td>0%</td>
<td>0</td>
<td>0%</td>
<td>15</td>
<td>19%</td>
<td>62</td>
<td>81%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>Integridad capacidades físicas, mentales y sociales activ. Laborales</td>
<td>0</td>
<td>0%</td>
<td>0</td>
<td>0%</td>
<td>14</td>
<td>18%</td>
<td>63</td>
<td>82%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>62</td>
<td>Acceso cantidad y calidad alimentos (trabajo)</td>
<td>2</td>
<td>3%</td>
<td>3</td>
<td>4%</td>
<td>21</td>
<td>29%</td>
<td>47</td>
<td>64%</td>
<td>73</td>
</tr>
<tr>
<td>66</td>
<td>Contribución trabajo buena imagen institucional</td>
<td>0</td>
<td>0%</td>
<td>6</td>
<td>8%</td>
<td>23</td>
<td>31%</td>
<td>45</td>
<td>61%</td>
<td>74</td>
</tr>
<tr>
<td>71</td>
<td>Alimentación suficiente en cantidad y calidad</td>
<td>1</td>
<td>1%</td>
<td>4</td>
<td>5%</td>
<td>26</td>
<td>34%</td>
<td>45</td>
<td>59%</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>73</td>
<td>Logro objetivos respecto al trabajo</td>
<td>0</td>
<td>0%</td>
<td>2</td>
<td>3%</td>
<td>17</td>
<td>22%</td>
<td>57</td>
<td>75%</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>9</td>
<td>40</td>
<td>256</td>
<td>534</td>
<td>839</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Esta es una de las dimensiones que mejor fue valorada, ya que los resultados estuvieron clasificados dentro de la calificación alta con porcentajes superiores al 50%.

Uno de los factores más importantes tiene que ver con la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales en las actividades diarias del trabajador y las actividades laborales registran porcentajes de 100% y 100% respectivamente entre las calificaciones media y alta, esto quiere decir que todos los empleados de la empresa que fueron encuestados se encuentran al 100% de sus capacidades.
Calidad de vida laboral

La empresa brinda la oportunidad a todos sus trabajadores de lograr los objetivos trazados durante su tiempo de permanencia en el trabajo, apoyados por los superiores y compañeros, esto se refleja en el 75% en la calificación alta que le dieron los encuestados.

Otros de los beneficios que ofrece el acueducto es adjudicarles prestatos a los empleados para compra de vivienda, es por esto que los trabajadores cuentan con una buena calidad de vida, disfrutando de servicios básicos de vivienda lo cual representa el 60% en la calificación alta, así mismo en las dimensiones y la distribución de la vivienda, esto se ve reflejado en un 62% en la calificación alta.

Siguiendo con los beneficios ofrecidos por la empresa, se encuentra el casino en donde todos los empleados almuerzan sin ningún costo, esto tiene que ver con los factores de acceso a la cantidad y calidad de la alimentación que da la empresa y por supuesto la alimentación suficiente en cantidad y calidad, esto representa un 64% y un 59% respectivamente.

Existe un 49% de la población encuestada que identifica los objetivos institucionales o estratégicos de la empresa y por lo tanto le permite que su trabajo le sea útil no solo a él sino a contribuir con la buena imagen de la entidad reflejada en un 61% y consecuentemente, que el trabajo desarrollado por ese empleado le sirva y le sea útil a otras personas, esto se puede apreciar con un 56%.
Calidad de vida laboral

Desarrollo personal

La siguiente es la tabla de resultados hallados en la dimensión, posteriormente se realiza el análisis de los factores que la componen.

<table>
<thead>
<tr>
<th>No. Pregunta</th>
<th>Factor</th>
<th>Total bajo</th>
<th>%</th>
<th>Total medio bajo</th>
<th>%</th>
<th>Total medio</th>
<th>%</th>
<th>Total alto</th>
<th>%</th>
<th>Totales</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>53</td>
<td>Oportunidad de hacer frente a la adversidad</td>
<td>2</td>
<td>3%</td>
<td>13</td>
<td>17%</td>
<td>35</td>
<td>47%</td>
<td>25</td>
<td>33%</td>
<td>75</td>
</tr>
<tr>
<td>54</td>
<td>Muestra de reconocimiento compañeros o clientes</td>
<td>8</td>
<td>11%</td>
<td>14</td>
<td>19%</td>
<td>26</td>
<td>35%</td>
<td>26</td>
<td>35%</td>
<td>74</td>
</tr>
<tr>
<td>64</td>
<td>Posibilidad mejoramiento nivel de vida</td>
<td>5</td>
<td>7%</td>
<td>11</td>
<td>14%</td>
<td>28</td>
<td>37%</td>
<td>32</td>
<td>42%</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>67</td>
<td>Logro satisfactores personales</td>
<td>1</td>
<td>1%</td>
<td>6</td>
<td>8%</td>
<td>34</td>
<td>45%</td>
<td>35</td>
<td>46%</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>68</td>
<td>Mejora de potenciales</td>
<td>2</td>
<td>3%</td>
<td>10</td>
<td>13%</td>
<td>26</td>
<td>35%</td>
<td>37</td>
<td>49%</td>
<td>75</td>
</tr>
<tr>
<td>69</td>
<td>Obtención vivienda por el empleo</td>
<td>6</td>
<td>8%</td>
<td>10</td>
<td>13%</td>
<td>15</td>
<td>20%</td>
<td>45</td>
<td>59%</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>70</td>
<td>Cuidado necesario de la integridad capacidades</td>
<td>0</td>
<td>0%</td>
<td>4</td>
<td>5%</td>
<td>32</td>
<td>42%</td>
<td>40</td>
<td>53%</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>74</td>
<td>Logro objetivos institución</td>
<td>0</td>
<td>0%</td>
<td>3</td>
<td>4%</td>
<td>14</td>
<td>18%</td>
<td>59</td>
<td>78%</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>24</td>
<td>71</td>
<td>210</td>
<td>299</td>
<td>604</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Teniendo en cuenta la dimensión anterior, se puede apreciar como la EAAB ofrece al empleado acceder a compra de vivienda por medio de su trabajo, con un 79% entre las calificaciones altas y medias.

La EAAB les da la oportunidad a sus trabajadores a través de las actividades laborales que se desarrollan a diario de lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales de la empresa, con un 78% dentro de la calificación alta.
Calidad de vida laboral

Los empleados de la EAAB tienen la posibilidad a través de la Gerencia de Gestión Humana y de sus programas de capacitación de mejorar sus potenciales, reflejado en un 49% en la calificación alta, tener la posibilidad de lograr sus satisfactores o satisfacciones personales por medio de su trabajo con un 46% en la calificación alta, de igual forma, la EAAB permite a sus trabajadores mejorar su nivel de vida por medio de ascensos, compra de vivienda, premios, etc., representado en un 42%

Administración del tiempo libre

La siguiente tabla recopila los resultados en la dimensión de administración del tiempo libre.

<table>
<thead>
<tr>
<th>No. Pregunta</th>
<th>Factor</th>
<th>Total bajo</th>
<th>%</th>
<th>Total medio bajo</th>
<th>%</th>
<th>Total medio</th>
<th>%</th>
<th>Total alto</th>
<th>%</th>
<th>Totales</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>25</td>
<td>Llevar trabajo a casa</td>
<td>39</td>
<td>51%</td>
<td>22</td>
<td>29%</td>
<td>10</td>
<td>13%</td>
<td>5</td>
<td>7%</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>55</td>
<td>Cumplimiento actividades fuera del horario</td>
<td>2</td>
<td>3%</td>
<td>10</td>
<td>13%</td>
<td>35</td>
<td>47%</td>
<td>28</td>
<td>37%</td>
<td>75</td>
</tr>
<tr>
<td>56</td>
<td>Oportunidad de convivir con la familia</td>
<td>1</td>
<td>1%</td>
<td>4</td>
<td>5%</td>
<td>32</td>
<td>42%</td>
<td>40</td>
<td>52%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>57</td>
<td>Participación de actividades domésticas</td>
<td>1</td>
<td>1%</td>
<td>9</td>
<td>12%</td>
<td>28</td>
<td>36%</td>
<td>39</td>
<td>51%</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>58</td>
<td>participación de actividades de la familia</td>
<td>1</td>
<td>1%</td>
<td>7</td>
<td>9%</td>
<td>28</td>
<td>37%</td>
<td>39</td>
<td>52%</td>
<td>75</td>
</tr>
</tbody>
</table>

En el factor de oportunidad de estar con la familia y participar de actividades con la misma con un porcentaje del 52% en la calificación alta para ambos y con un 51% para la participación de actividades domésticas en la calificación alta.
Calidad de vida laboral

Es interesante ver cómo a diferencia de estos resultados anteriores, se puede observar que un 80% de los trabajadores encuestados calificaron bajo y medio bajo el tema de llevar trabajo a casa, esto indica que la carga laboral es representativa y que el horario no es suficiente para desarrollar estas actividades y se ven obligados a llevarlo a casa para poderlo culminar y cumplir con sus funciones.

Identificación de factores débiles y sugerencias a las necesidades encontradas

Con el análisis realizado a las respuestas a cada uno de los factores que hacen parte de la calidad de vida laboral y que fueron suministrados por los 78 funcionarios que diligencieron el instrumento GOHISALO, se continúa con la presentación de las propuestas a los factores que se deben fortalecer y en los que se pudo establecer que existe un grado de inconformidad en los funcionarios, ya que sería relevante fortalecerlos y de esta manera continuar con el mejoramiento de la calidad de vida laboral, que por lo que se pudo establecer, los funcionarios tienen una percepción adecuada a los programas que se desarrollan para lograr este objetivo.

Tabla 9 Factores Débiles y Sugerencias

<table>
<thead>
<tr>
<th>Dimensión de Calidad de Vida Laboral</th>
<th>Factores Débiles</th>
<th>Sugerencias</th>
</tr>
</thead>
</table>
| Soporte institucional para el trabajo | Evaluación de procesos  
  Retroalimentación | En la EAAB se tiene implementado como evaluación de desempeño la establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Legalmente esta es la que debe ser utilizada, por lo tanto se sugiere que el jefe realice la retroalimentación de los resultados obtenidos pocos días después de ser realizada y de esa manera establecer los compromisos que hayan lugar con pleno conocimiento del funcionario. Esto permite que el empleado... |
## Calidad de vida laboral

<table>
<thead>
<tr>
<th>Dimensión de Calidad de Vida Laboral</th>
<th>Factores Débiles</th>
<th>Sugerencias</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Reconocimiento de la organización por esfuerzos del trabajador</strong></td>
<td>conozca plena y en cómo fue evaluado y en que funciones debe mejorar su desempeño de acuerdo a los tiempos pactados. La organización cuenta con programas de reconocimiento de logros alcanzados por el empleado, por lo tanto se hace necesario una mayor difusión de estos se debe procurar que la forma de dar a conocer estos planes de reconocimiento sea de pleno conocimiento de cada uno de los funcionarios, realizar una sensibilización con anterioridad dando a conocer que el objetivo es resaltar la labor de aquellos trabajadores que cuentan con un adecuado desempeño, determinar cuál va a ser el proceso que se llevará a cabo, qué condiciones debe reunir el candidato y por su puesto cual será el beneficio a recibir si es acreedor del reconocimiento.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Planes de retiro en la institución</strong></td>
<td><strong>Es un tema que debe ser evaluado en la EAAB, en el cual como eje principal se debe conocer cuáles son las expectativas y necesidades que tienen los funcionarios en edad de retiro, teniendo este diagnostico se desarrolla un programa en el cual se brinden las herramientas necesarias para que el funcionario afronte esta etapa de su vida de manera productiva y lo más importante sin menos cabo en su calidad de vida en general en los aspectos económicos, físicos, psicológicos y familiares.</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Oportunidad de actualización</strong></td>
<td><strong>Los planes de capacitación y/o actualización de conocimientos no deben ser generalizadas, se puede realizar un diagnostico por cargos determinando cuáles son las necesidades específicas de capacitación y/o actualización. De acuerdo a esta identificación y la intensidad que se haga necesaria, se puede optar por convenios con instituciones educativas, talleres, foros, diplomados o conferencias que permita que el empleado adquiera los conocimientos necesarios y de esta manera colocarlos a beneficio de las labores que desempeña.</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Oportunidades de capacitación</strong></td>
<td><strong>Los planes de carrera deben estar en concordancia con los perfiles y manuales de funciones de los cargos y de los resultados arrojados por las evaluaciones</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Cambios de categoría</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Dimensión de Calidad de Vida Laboral</td>
<td>Factores Débiles</td>
<td>Sugerencias</td>
</tr>
<tr>
<td>--------------------------------------</td>
<td>------------------</td>
<td>-------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Integración al puesto de trabajo</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Conflictos resueltos mediante diálogo</td>
<td>Desarrollar talleres de manejo de conflictos en las diferentes áreas laborales, para realizar esto se debe conocer cuáles son los principales conflictos que se presentan, de esta manera determinar cuáles son los espacios y mecanismos más adecuados para el desarrollo de estos</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Puesto de trabajo acorde a la preparación académica</td>
<td>Realizar una verificación en la cual se conozca el perfil profesional, competencias y habilidades técnicas de los funcionarios y corroborar con la información establecida en los manuales de funciones y procedimientos. De esta manera determinar un plan a seguir para asignación de puestos de acuerdo a las dos condiciones anteriores, motivando a los empleados a hacer lo que les gusta y para lo que se han preparado y no lo que les toca. Esto se puede desarrollar de manera escalonada en cada una de las direcciones de la empresa y así mismo fortalezca los planes de carrera de la organización.</td>
</tr>
<tr>
<td>Satisfacción por el trabajo</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Uso habilidades y potenciales en el trabajo</td>
<td>Por cada área de la empresa se puede generar un programa en el cual se desarrolle una propuesta de trabajo expuesta por el empleado con un término de 15 días donde tenga la oportunidad de exponer sus ideas, coloque en función del objetivo propuesto su potencial, capacidades, habilidades y creatividad. Así mismo en la evaluación del proceso lograr que los compañeros reconozcan las capacidades del funcionario y este se sienta motivado para continuar aplicando sus capacidades, creatividad y potencial a las labores que desarrolla a diario.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Oportunidades aplicación de la creatividad</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Reconocimiento recibido de otras personas</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bienestar logrado a través</td>
<td>No hay aspectos a mejorar</td>
<td>Mantener los programas que se han</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Calidad de vida laboral

<table>
<thead>
<tr>
<th>Dimensión de Calidad de Vida Laboral</th>
<th>Factores Débiles</th>
<th>Sugerencias</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>del trabajo</td>
<td></td>
<td>generado para cubrir esta dimensión y que han tenido muy buena acogida entre los funcionarios.</td>
</tr>
<tr>
<td>Desarrollo personal</td>
<td>● Posibilidad mejoramiento nivel de vida &lt;br&gt; ● Obtención vivienda por el empleo</td>
<td>● Se debe realizar un diagnostico a los funcionarios de la EAAB en la cual se conozcan las principales necesidades por satisfacer. Con esta información se establece cuales son las que tienen mayor prioridad generando los mecanismos o proyectos que permita el apoyo al empleado para cubrirla, de esta manera se optimiza la calidad de vida del funcionario.</td>
</tr>
<tr>
<td>Administración del tiempo libre</td>
<td>● Llevar trabajo a casa&lt;br&gt; ● Cumplimiento actividades fuera del horario</td>
<td>● Es necesario inicialmente conocer cuáles son las áreas que presentan con mayor frecuencia la situación de que sus funcionarios tengan que llevar trabajo a casa, esta información puede ser suministrada por los jefes de sección. Posteriormente se procede a indagar con los empleados cuales son las motivaciones por las cuales se ven presionados a hacer esto y evaluar cuales son los procedimientos más adecuados para mejorar esta situación, por ejemplo verificar los tiempos de realización de procesos o procedimientos, verificar fallas en los sistemas usados que retrasan los resultados.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

De esta manera se logró el objetivo que se pretendía, y se pudo establecer que la percepción de calidad de vida laboral entre los funcionarios de la EAAB se calificó como medio alta lo cual es muy favorable para la imagen de la organización.
Calidad de vida laboral

Discusión

La calidad de vida laboral está compuesta por siete dimensiones que permiten su estudio de manera integral, permite conocer la percepción de los empleados en áreas tan importantes como lo son la social, familiar, personal, profesional y laboral. De esto dan cuenta los hallazgos de la presente investigación.

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (EAAB) es una organización que lleva 57 años en funcionamiento y ha logrado posicionarse como una de las mejores empresas públicas para trabajar.

Actualmente cuenta con una planta de empleados de aproximadamente 2800 personas, los cuales tienen diversas formas de contratación como lo son: contrato a término indefinido, contrato por prestación de servicios, contrato a labor. Este tipo de contrataciones hace que los funcionarios sientan mayor estabilidad o por el contrario se sientan en desventaja con otros empleados.

En esta investigación se quiso conocer qué percepción de calidad de vida laboral tiene un grupo de funcionarios de la EAAB, es así como aplicando el instrumento elaborado por González et al. (2010) y estudiando los resultados por cada una de las dimensiones propuestas y definidas por Gómez (2010), se puede establecer que los funcionarios encuestados tienen una percepción de calidad de vida laboral alta.
Calidad de vida laboral

Aun así realizando un análisis por cada una de las variables propuestas se pudo determinar qué (ver anexo III):

- No hay diferencia en la percepción de calidad de vida entre hombres y mujeres lo cual para el clima laboral de la organización es bueno.

- En los rangos de edad se pudo establecer que los jóvenes adultos 19 a 30 años prefirieron una calificación media a diferencia de los adultos en los que predominaron calificaciones altas, por lo tanto si hay diferencia en la percepción de calidad de vida laboral.

- Para los funcionarios de los diferentes niveles educativos se estableció que si existe diferencia en la percepción de calidad de vida laboral, ya que los pertenecientes al nivel de secundaria calificaron de manera destacada en la calificación alta, a diferencia de los funcionarios de pregrado y postgrado quienes prefirieron calificaciones medias.

- En los niveles jerárquicos se pudo conocer que si existe diferencia, el nivel directivo y operativo califican más altamente las diferentes dimensiones de la calidad de vida laboral, y el nivel administrativo prefiere las calificaciones medias.

Continuando en este orden de ideas es importante señalar que algunas dimensiones recibieron mejores calificaciones que otras, y esto lleva a considerar los motivos por los cuales los funcionarios no tienen una adecuada percepción en el tema en particular.

Se pudo establecer que la dimensión con mayores calificaciones es la de Bienestar logrado a través del trabajo, que está entendida por Gómez (2010) como la satisfacción de
Calidad de vida laboral

necesidades físicas y psicológicas del empleado gracias a la actividad laboral que desempeña. En esta dimensión se indaga por la identificación con la organización, lo cual en los empleados de la EAAB resulta fácil determinar ya que son personas que hablan de su empresa siempre de manera positiva hacen uso de diferentes artefactos propios de su cultura organizacional tanto al interior de las instalaciones como en el exterior de la misma.

Para la sociedad bogotana no es un secreto que los empleados de la EAAB, cuentan con programas de Bienestar estructurados que generan que los empleados cuenten con oportunidades de vivienda, recreación, salud y educación, diferentes a las que pueden brindar otras organizaciones y por lo tanto contar con una calidad de vida general óptima.

Las dimensiones de integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo y desarrollo personal del trabajador, están estrechamente relacionadas y esto se pudo ver en los resultados, ya que generalmente los funcionarios las calificaron de manera similar en algunos grupos en la calificación alta o media.

Es así que se puede considerar que los funcionarios se mantienen motivados, consideran que su ambiente de trabajo es sano, perciben un desarrollo personal que les ha llevado a alcanzar sus objetivos propios y por ende los de la organización, cumpliendo con las expectativas generadas frente a los logros propuestos.

Se puede considerar que para una organización contar con funcionarios de este tipo es un valor agregado que le da a sus productos y/o servicios, ya que como se sabe un empleado
Calidad de vida laboral satisfecho, es un empleado que se desempeña de mejor manera y por lo tanto la productividad y calidad son mejores.

Una de las dimensiones que no contó con grandes porcentajes en las calificaciones medio-alto y si con porcentajes llamativos en la calificación bajo y medio bajo, fue la de soporte institucional para el trabajo, esto lleva a pensar que no se está descontento con todos los ítems pero si existe un inconformismo que debe ser conocido para generar programas que mejoren estas situaciones.

Esta dimensión está compuesta por procesos como lo son las evaluaciones de desempeño, la comunicación entre jefes y subalternos, y los programas de promoción, tres temáticas que están estrechamente relacionadas y deben ser evaluadas de manera más cercana.

Cabe resaltar que la evaluación de desempeño es la establecida por la comisión del servicio civil para los empleados públicos en carrera administrativa, pero como no todos los funcionarios cuentan con esta forma de contratación se puede pensar que para gran parte no hay evaluaciones de desempeño (contratistas por prestación de servicios o contratos a labor), por lo tanto no hay retroalimentación en el desarrollo de sus labores.

En este orden de ideas, es allí donde se siente que la comunicación entre jefes y subalternos no es del todo adecuada, y por consiguiente las opciones de promoción al interior son pocas por no decir que nulas.
Calidad de vida laboral

La dimensión de seguridad en el trabajo hace referencia a las condiciones que le brinda la empresa en el desarrollo de sus labores, en este tema se cuenta con la evaluación de temas como el diseño de procesos y procedimientos, los cuales cuentan con la estructura requerida para establecer un sistema adecuado de gestión de calidad.

La EAAB cuenta con el sistema de clasificación por categorías, reglamentado por el decreto 785 de 2005, de esta manera cada cargo pertenece a un nivel determinado y en este mismo orden de ideas, los cargos pertenecientes al nivel reciben el mismo salario o remuneración, existiendo una equidad interna en el tema.

Esta dimensión también hace referencia a los derechos contractuales tema en el cual puede estar el inconformismo de los funcionarios por lo que en la EAAB, como en otras entidades públicas, muchas de las personas cuentan con contratos por prestación de servicios o a labor, generando condiciones desfavorables e inestabilidad laboral.

Por último, la dimensión de administración de tiempo libre en los consolidados en cada una de las variables presentó porcentajes más altos de lo común en la calificación baja, esta dimensión evalúa temas como la administración y planificación del tiempo libre del trabajador además del equilibrio que debe existir entre la vida laboral y la vida familiar.

Esto lleva a pensar que faltan programas o estrategias por parte de la Gerencia Corporativa y de Gestión Humana de la EAAB frente a este tema, por ejemplo en el rango de edad de más 51 años que son los funcionarios que están próximos a jubilarse el porcentaje fue
Calidad de vida laboral

alto en la calificación baja, esto hace pensar que los funcionarios no cuentan con las herramientas psicológicas, físicas y mentales para hacer uso adecuado de su tiempo libre, ya sea porque llevan trabajo a casa o no realizan actividades propias para su desarrollo psicosocial, tema que preocupa ya que es un grupo poblacional que se enfrenta a un cambio importante en su estilo de vida.

Con respecto a lo anterior, esta falta de planificación y administración del tiempo libre genera que no exista el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar del empleado, lo cual con lleva a otros fenómenos sociales que están afectando la vida de los trabajadores.

Esta manera de desglosar la calidad de vida laboral es interesante ya que permite identificar en qué áreas se está fallando y por lo tanto tomar las medidas para mejorar la percepción de calidad de vida laboral de los trabajadores de una organización.
Conclusiones

A partir de la presente investigación queda claro que para el estudio de la calidad de vida laboral se hace necesario conocer las siete dimensiones que la componen, las cuales permiten tener una visión integral de la realidad en la que está inmerso el trabajador.

De esta manera se logró conocer cuál era la percepción de calidad de vida laboral de un grupo de empleados de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá y determinar en qué aspectos se necesita acciones conducentes a fortalecerla.

Así mismo desde el planteamiento de los objetivos específicos se quiso indagar más allá de la percepción que existe.

Por lo tanto, se estableció que no hay diferencia en la percepción de calidad de vida entre hombre y mujeres, las calificaciones suministradas por cada grupo en cada una de las dimensiones fueron similares lo cual no dio lugar a diferencias relevantes.

En el estudio de los rangos de edad se pudo establecer que si existe diferencia en la manera en que se percibe la calidad de vida laboral, los jóvenes adultos (19 a 30 años) prefirieron una calificación media a diferencia de los adultos en los que predominaron calificaciones altas, por lo tanto si hay diferencia en la percepción de calidad de vida laboral.
Calidad de vida laboral

Continuando con la investigación se indagó si existe diferencia en la percepción de calidad de vida dependiendo el nivel educativo al que pertenece, encontrando que si hay diferencia en el grupo del nivel educativo de secundaria, el cual evaluó de manera destacada en la calificación alta, a diferencia de los funcionarios de pregrado y postgrado quienes prefirieron calificaciones medias.

En este mismo orden de ideas se conoció que en los niveles jerárquicos existe diferencia en la percepción de calidad de vida laboral, el nivel directivo y operativo califican más altamente las diferentes dimensiones, y el nivel administrativo prefiere las calificaciones medias.
Calidad de vida laboral

Recomendaciones

Es importante que el estudio sea tomado como una prueba piloto y surja la necesidad de conocer más detalladamente cuál es la percepción de calidad de vida laboral de los empleados de la EAAB, esto con la idea de lograr establecer en qué áreas los trabajadores sienten la necesidad de generar acciones de cambio que les permita trabajar con una adecuada calidad de vida laboral.

Para la Gerencia Corporativa de Gestión Humana, le permite establecer estrategias conducentes a generar nuevos proyectos o programas que fortalezcan los procesos propios del área, conociendo cual es la percepción, el sentir del trabajador mejorando así la calidad de vida laboral en toda la organización.

En la dimensión de soporte institucional para el trabajo se debe trabajar en la evaluación de desempeño la establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Legalmente esta es la que debe ser utilizada, por lo tanto se sugiere que el jefe realice la retroalimentación de los resultados obtenidos pocos días después de ser realizada y de esa manera establecer los compromisos que hayan lugar con pleno conocimiento del funcionario. Esto permite que el empleado conozca plenamente la forma en cómo fue evaluado y en que funciones debe mejorar su desempeño de acuerdo a los tiempos pactados.

Así mismo otro tema importante en esta dimensión es la de reconocimiento a los logros alcanzados, la organización cuenta con estos, por lo tanto se hace necesario una mayor difusión de estos se debe procurar que la forma de dar a conocer estos planes de reconocimiento sea de pleno conocimiento de cada uno de los funcionarios, realizar una sensibilización con anterioridad
Calidad de vida laboral
dando a conocer que el objetivo es resaltar la labor de aquellos trabajadores que cuentan con un adecuado desempeño, determinar cuál va a ser el proceso que se llevará a cabo, qué condiciones debe reunir el candidato y por su puesto cual será el beneficio a recibir si es acreedor del reconocimiento.

La dimensión de seguridad en el trabajo se debe evaluar en la EAAB el tema de los planes de retiro, en el cual como eje principal se debe conocer cuáles son las expectativas y necesidades que tienen los funcionarios en edad de retiro, teniendo este diagnostico se desarrolla un programa en el cual se brinden las herramientas necesarias para que el funcionario afronte esta etapa de su vida de manera productiva y lo más importante sin menos cabo en su calidad de vida en general en los aspectos económicos, físicos, psicológicos y familiares.

Otro tema es el de los planes de capacitación y/o actualización de conocimientos no deben ser generalizadas, se puede realizar un diagnostico por cargos determinando cuales son las necesidades específicas de capacitación y/o actualización. De acuerdo a esta identificación y la intensidad que se haga necesaria, se puede optar por convenios con instituciones educativas, talleres, foros, diplomados o conferencias que permita que el empleado adquiera los conocimientos necesarios y de esta manera colocarlos a beneficio de las labores que desempeña.

Los planes de carrera deben estar en concordancia con los perfiles y manuales de funciones de los cargos y de los resultados arrojados por las evaluaciones de desempeño. Con esta información se puede establecer una comisión que estudie cada una de estas y determine qué necesidades de servicio existen y como los funcionarios pueden acceder realizando cambios
Calidad de vida laboral

verticales u horizontales que le dé un valor agregado al empleado por potenciar sus
 capacidades y teniendo en cuenta sus habilidades en otro cargo. Se debe realizar una
 sensibilización donde se dan a conocer cuáles son los cargos a proveer y de qué manera se
 realizará el concurso.

Para la dimensión de integración al puesto de trabajo el tema de resolución de conflictos
se debe trabajar mediante el desarrollo de talleres de manejo de conflictos en las diferentes áreas
laborales, para realizar esto se debe conocer cuáles son los principales conflictos que se
presentan, de esta manera determinar cuáles son los espacios y mecanismos más adecuados para
el desarrollo de estos

En el tema de puesto de trabajo acorde a la preparación académica de sugiere realizar una
verificación en la cual se conozca el perfil profesional, competencias y habilidades técnicas de los
funcionarios y corroborar con la información establecida en los manuales de funciones y
procedimientos. De esta manera determinar un plan a seguir para asignación de puestos de
acuerdo a las dos condiciones anteriores, motivando a los empleados a hacer lo que les gusta y
para lo que se han preparado y no lo que les toca. Esto se puede desarrollar de manera escalonada
en cada una de las direcciones de la empresa y así mismo fortalezca los planes de carrera de la
organización.

En la dimensión de satisfacción por el trabajo en el tema del uso de habilidades,
potenciales oportunidad de aplicación de métodos creativos y reconocimiento por los otros se
propone que por cada área de la empresa se puede generar un programa en el cual se desarrolle
Calidad de vida laboral

una propuesta de trabajo expuesta por el empleado con un término de 15 días donde tenga la oportunidad de exponer sus ideas, coloque en función del objetivo propuesto su potencial, capacidades, habilidades y creatividad. Así mismo en la evaluación del proceso lograr que los compañeros reconozcan las capacidades del funcionario y este se sienta motivado para continuar aplicando sus capacidades, creatividad y potencial a las labores que desarrolla a diario.

La dimensión de desarrollo personal presenta como factor débil la posibilidad de mejoramiento de calidad de vida y adquisición de vivienda los cuales se complementan por lo tanto se sugiere que se debe realizar un diagnóstico a los funcionarios de la EAAB en la cual se conozcan las principales necesidades por satisfacer. Con esta información se establece cuales son las que tienen mayor prioridad generando los mecanismos o proyectos que permita el apoyo al empleado para cubrirla, de esta manera se optimiza la calidad de vida del funcionario.

En la administración de tiempo libre el factor de llevar trabajo a casa es el más relevante, por lo tanto se propone que es necesario inicialmente conocer cuáles son las áreas que presentan con mayor frecuencia la situación de que sus funcionarios tengan que llevar trabajo a casa, esta información puede ser suministrada por los jefes de sección. Posteriormente se procede a indagar con los empleados cuales son las motivaciones por las cuales se ven presionados a hacer esto y evaluar cuales son los procedimientos más adecuados para mejorar esta situación, por ejemplo verificar los tiempos de realización de procesos o procedimientos, verificar fallas en los sistemas usados que retrasan los resultados.
Calidad de vida laboral

En la academia se debe continuar apoyando investigaciones como éstas que permiten un acercamiento a la realidad de las condiciones laborales existentes y como éstas afectan la vida del trabajador, ya que esto permite mejorar los procesos y procedimientos que están ligados al tema de gestión humana área de nuestro estudio.
Referencias


## Calidad de vida laboral

### Anexo I

**Cuestionario CVT-GOHISALO**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.</td>
</tr>
<tr>
<td>1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro</td>
</tr>
<tr>
<td>2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro</td>
</tr>
<tr>
<td>3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro</td>
</tr>
<tr>
<td>4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es</td>
</tr>
<tr>
<td>5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo</td>
</tr>
<tr>
<td>6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo</td>
</tr>
<tr>
<td>7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo</td>
</tr>
<tr>
<td>8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento</td>
</tr>
<tr>
<td>9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito</td>
</tr>
<tr>
<td>10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución</td>
</tr>
<tr>
<td>11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)</td>
</tr>
<tr>
<td>12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución</td>
</tr>
<tr>
<td>13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es</td>
</tr>
<tr>
<td>14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es</td>
</tr>
<tr>
<td>15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es</td>
</tr>
<tr>
<td>16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es</td>
</tr>
<tr>
<td>17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es</td>
</tr>
<tr>
<td>18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo</td>
</tr>
<tr>
<td>19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores</td>
</tr>
<tr>
<td>20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo</td>
</tr>
<tr>
<td>21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento</td>
</tr>
<tr>
<td>22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es</td>
</tr>
</tbody>
</table>
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro | | | |
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución | | | |
de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es | | | |

**Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal: 0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.**

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
</tr>
</thead>
</table>
25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta | | | | |
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo | | | | |
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo | | | | |
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación | | | | |
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas | | | | |
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales | | | | |
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida | | | | |
32. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales | | | | |
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación | | | | |
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución | | | | |
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas? | | | | |
36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo | | | | |
37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo | | | | |
38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias | | | | |
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo | | | | |
40. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo | | | | |
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros | | | | |
42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas | | | | |
43. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas | | | | |
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores | | | | |
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades | | | | |
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral | | | | |
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo | | | | |
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la | | | | |
<table>
<thead>
<tr>
<th><strong>Calidad de vida laboral</strong></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>realización de mis tareas</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>49. Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo</td>
</tr>
<tr>
<td>51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción</td>
</tr>
<tr>
<td>52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes</td>
</tr>
<tr>
<td>53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente</td>
</tr>
<tr>
<td>54. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo</td>
</tr>
<tr>
<td>55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo</td>
</tr>
<tr>
<td>56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia</td>
</tr>
<tr>
<td>57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas</td>
</tr>
<tr>
<td>58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)</td>
</tr>
<tr>
<td>59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)</td>
</tr>
<tr>
<td>60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales</td>
</tr>
<tr>
<td>61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)</td>
</tr>
<tr>
<td>62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo.</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias</td>
</tr>
<tr>
<td>64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución</td>
</tr>
<tr>
<td>65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación</td>
</tr>
<tr>
<td>66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios</td>
</tr>
<tr>
<td>67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución</td>
</tr>
<tr>
<td>68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo</td>
</tr>
<tr>
<td>69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento</td>
</tr>
</tbody>
</table>
70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.

71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.

72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma.

| Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso. |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |

73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.

74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución.