



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**EFFECTOS DE LOS TURNOS ROTATIVOS DE TRABAJO EN LA CALIDAD
DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
MANUFACTURERA UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO**

Autores:
Galindo Andy
Gallardo Juleany
Uzcátegui Jesús

Bárbula, Abril de 2013.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**EFFECTOS DE LOS TURNOS ROTATIVOS DE TRABAJO EN LA CALIDAD
DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
MANUFACTURERA UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO**

Autores:
Galindo Andy
Gallardo Juleany
Uzcátegui Jesús

Línea de investigación: Salud y Seguridad en el Trabajo
Trabajo de Grado presentado para optar al título de Licenciados en
Relaciones Industriales

Bárbula, Abril de 2013



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**EFFECTOS DE LOS TURNOS ROTATIVOS DE TRABAJO EN LA CALIDAD
DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
MANUFACTURERA UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO**

Tutor:
Prof. Luis E. Cabrera

**Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales
Por: Prof. Luis Cabrera
C.I.: 3.981.715**

Bárbula, Abril de 2013



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



Veredicto

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado, titulado **“EFECTOS DE LOS TURNOS ROTATIVOS DE TRABAJO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO”**, presentado por: Galindo Andy, C.I. N° 16.130.539, Gallardo Juleany, C.I. N° 20.029.068 y Uzcategui Jesús, C.I. N° 18.361.168, para optar al título de: Licenciados en Relaciones Industriales; estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

_____ a los _____ días del mes de
_____ del año _____.

Nombre y Apellido

Cédula de Identidad

Firma

DEDICATORIA

A Dios por sobre todas las cosas, por darme día a día la seguridad, fuerza y protección necesaria en cada uno de mis viajes a la universidad.

A los ángeles arcángeles y a mi tío que está en el cielo protegiéndome en cada momento de mi vida universitaria.

A mi madre y padre por estar en todo momento conmigo, tanto en los buenos, como en los malos, dándome cada día sus consejos para seguir adelante. Este título también es de ustedes, los amo con todas mis fuerzas, son lo más importante en mi vida, muchas gracias.

A mi hermana Vanessa, por ser una de las bujías más importantes en cada una de las cosas que realizo, cada día me da las fuerzas necesarias, que hoy me han impulsado a realizar este sueño. Su apoyo ha sido incondicional, además de su cariño, y amor. Te amo hermana.

A mi hermano Aldri, por ser el mejor hermano, y enseñarme todas las cosas que he aprendido en toda mi vida, también por ayudarme en momentos arduos y además por compartir sus conocimientos, y experiencias, evitando que yo cometa los mismos errores. Hermano, te amo, gracias por todo tu apoyo.

A demás familiares, que estuvieron allí, apoyándome siempre, dándome ánimos para seguir hacia adelante, sin dejarme rendir, sin ellos y sin su apoyo, no lo hubiese logrado, ni hecho posible.

Gracias a cada uno de ustedes, por estar allí y brindarme su apoyo, amor y cariño, muy agradecido.

ANDY O. GALINDO H.

DEDICATORIA

Aún recuerdo cuando deseaba entrar a la Universidad de Carabobo la gran casa de Estudio, teniendo como objetivo crecer, ser grande en conocimiento un gran ser humano. Hoy realizo la dedicatoria de mi trabajo de grado y esta va dirigida al ser supremo a mi Dios a el que tanto le he pedí que llegara este día, a el dueño de todos mis temores y dudas, gracias a él puedo decirme lo lograste viste que si podías; me dedico mis logros a mí.

A mi hermanito que desde el cielo me echaba porras y yo escuchaba en el silencio no te rindas hermana que tu puedes, demostrando que aunque no te puedo tocar ni sentir un gran abrazo de tu parte se que estás conmigo que nunca me abandonas, mi ángel guardián para mi si existes si estas allí. Te amo

A mis viejos yo les dije que les iba a dedicar mi trabajo de grado Mami lo logre lo logre. Y ti mi héroe mágico te la dedico Papi. Todo lo hago por ustedes y para ustedes que siempre han creído en mi las veces que decidí desmayar nunca me dejaron sus manos estaban allí para levantarme y decirme si puedes.

A mi princesa mi hermanita por ella todo siempre vas a estar orgullosa de mi, con esa sonrisa hermosa me decías hermana creo en ti.

A mi amigo, compañero, novio y ahora esposo a ti mi amor porque te lo mereces por nunca dejarme sola con tu amor incondicional me has ayudado las veces que te necesite. Y eso no tiene precio.

A toda mi familia a cada uno de los miembros que la conforman, por cada palabra por sus grandes valores, por su calor de familia, por las ganas de querer que sigamos adelante por esos momentos inolvidables durante mi carrera.

Después de tanto pasar, de tantas lágrimas y tantas alegrías hoy dedico este logro a todos los que estuvieron conmigo. Bien o mal me ayudaron a seguir adelantes y brindo por los días que están por venir.

GALLARDO JULEANY

DEDICATORIA

A Dios por guiarme en este proceso de aprendizaje y en el transcurrir de todos los días de mi vida, a él por hacerme nacer en esta tierra de inmensa maravillas y ser privilegiado a tener una familia como la que tengo hoy día.

A mis padres y hermanas por brindarme todo su apoyo y confianza por tenerme tanta paciencia, no tengo como pagar todo lo que han hecho por mí, a todos mis compañeros de estudios y amigos los valoro por ser tan atentos y confiables.

A esta casa de estudio la Universidad de Carabobo, por ser formadores de profesionales.

A la Dirección de Desarrollo Estudiantil por el buen trato durante cada servicio prestado, y en especial a la escuela de relaciones industriales por la formación académica, y a todos los profesores que lo conforman por los conocimientos y herramientas aportadas en el transcurrir de la vida universitaria.

JESUS UZCATEGUI

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, a la Universidad de Carabobo, por darme la oportunidad de ser la casa de estudio donde logre uno de mis más grandes sueños, y por brindarme la oportunidad de tener la calidad de profesores, en cada uno de los semestres aprobados, los cuales, me enseñaron y aportaron sus conocimientos durante todo este. A todos muchas gracias de corazón. Muy orgulloso de haber sido estudiante de la Universidad de Carabobo.

A mi tutor Luis Cabrera, por darme el apoyo, y la paciencia necesaria ante todas mis inquietudes ante la elaboración de esta investigación. Dios lo bendiga y muchas gracias profesor.

A mis amigos, tanto de Maracay como de Valencia, que me brindaron su apoyo y ayuda, durante mi periodo como estudiante; y compartieron conmigo muchos momentos.

A mis compañeros de tesis Juleany y Jesús, que fueron muy buenos colaboradores aportando sus conocimientos, y capacidades, que fueron necesarias para hacer posible este estudio. Muchas gracias futuros colegas.

Por último, pero no menos importante, a mis amigas y compañeras, Geraldine, Isabel, Floris, Jermay, que siempre estuvieron junto a mí en cada momento.

ANDY O. GALINDO H.

AGRADECIMIENTOS

Agradecida con mi dios por la fuerza para levantarme después de caer tantas veces, con mis grandes maestros, con mis compañeros a lo largo de esta hermosa carrera.

Con todos aquellos que me dijeron si puedes y aun más para los que me dijeron que no podían, a todos ellos gracias. Una meta más cumplida.

A mi abuela porque cree en mi y sé que siempre lo hará, a mi ángel guardián mi hermano, gracias a mis tíos y a mis tías por su apoyo incondicional.

Agradecida con mis padres por su amor y su fuerza si no fuera por ellos no hubiese logrado nada

Amiga inigualable, madre sin igual mil gracias siempre hubo de tu parte un mi niña linda tu puedes vamos que tu puedes yo estoy contigo, así fue nunca me dejaste sola.

A mi hermana mayor gracias por tu palabras mágica TODO ESTARA BIEN esa palabra me hacía sentir mucho mejor.

A mis compañeros de trabajo (Andy Y Jesús) por ayudarme hacer este sueño realidad.

Gracias a los que me ayudaron hacer este sueño realidad. Me siento feliz y me aplaudo por una meta mas cumplida y por las que faltan por venir.

GALLARDO JULEANY

AGRADECIMIENTOS

A dios por cuidarme cada día por no desampararme en momentos de angustias por guiarme en buen camino, por hacerme ver la parte positiva de todas las cosas, a mis padres que con mucho sacrificio y trabajo han podido sacar adelante nuestra familia a mis hermanas por ser tan atentas.

A mis compañeros y amigos por sus aportes y consejos en este trabajo de grado al ser tan atentos en cada inquietud de mi parte.

A mis compañeros de tesis Juleany y andy por tenerme tanta paciencia durante todo el proceso de investigación.

A nuestro tutor Luis Cabrera por los conocimientos y aportes dados en este periodo por ser tan atento y colaborador.

JESUS UZCATEGUI



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**EFFECTOS DE LOS TURNOS ROTATIVOS DE TRABAJO EN LA
CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
MANUFACTURERA UBICADA EN EL ESTADO CARABOBO**

Autores: Galindo Andy; Gallardo Juleany; y Uzcátegui Jesús

Tutor: Prof. Luis E. Cabrera

Fecha: Abril, 2013.

RESUMEN

La calidad de vida es un tema que interesa en la actualidad mucho a las organizaciones internacionales, ONG's y Gobiernos, sin embargo su estudio resulta un tanto complejo debido a que tiene aspectos muy objetivos, mientras que existen otros que no lo son tanto. De igual manera, el trabajo en turnos rotativos a priori es un rompimiento con la estructura normal de los seres humanos, en cuanto a trabajo se refiere. En este estudio, se logró abordar de forma científica el problema del trabajo en turnos rotativos y sus efectos a en la calidad de vida de los trabajadores de una empresa manufacturera. Para tal fin se diseñó una metodología explicativa, no experimental y de campo. El instrumento de recolección de datos aplicado fue un cuestionario, el cual proviene del Ministerio del Trabajo de España, y ha sido utilizado para múltiples investigaciones en ese país. La muestra fueron 15 trabajadores del área de corrugación. Entre las principales conclusiones del trabajo se encuentran que el 80 por ciento de los trabajadores son jóvenes, con familias atómicas y cónyuge ocupada, que no logran una conciliación plena de la vida familiar y laboral plena, especialmente en cuanto a la dedicación de tiempo a los hijos y a la vida personal.

Palabras Clave: Calidad de vida, turnos rotativos, trabajadores



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



EFFECTS OF ROTATING SHIFTS WORKING IN THE QUALITY OF LIFE OF WORKERS FOR A MANUFACTURING COMPANY LOCATED IN THE STATE CARABOBO

Authors: Galindo Andy; Gallardo Juleany; y Uzcátegui Jesús

Tutor: Luis E. Cabrera

Date: April, 2013

ABSTRACT

Quality of life is a topic that interests currently much international organizations, NGOs and governments, but their study is somewhat complex because it has very objective aspects, while there are others who are not so. Similarly, work on rotating shifts a priori is a break with the normal structure of human beings, in terms of work is concerned. In this study, we were able to scientifically address the problem of rotating shift work and its effects on the quality of life of workers in a manufacturing company. To this end, we designed a methodology explanatory, not experimental and field. The data collection instrument was a questionnaire applied, which comes from the Ministry of Labour of Spain, and has been used for many investigations there. The sample consisted of 15 workers corrugation area. Among the main conclusions are that 80 percent of workers are young, nuclear families and busy spouse who do not achieve a full reconciliation of work and family life fully, especially in terms of time commitment to children and personal life.

Keywords: Quality of life, shifts, workers

INDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatorias	v
Agradecimientos	viii
Resumen	xi
Índice de Cuadros	xiv
Índice de Gráficos	xv
Introducción	19
CAPITULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	21
Objetivos de la Investigación	26
<i>Objetivo General</i>	26
<i>Objetivos Específicos</i>	26
Justificación de la Investigación	26
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes	29
Referentes Teóricos	31
Bases teóricas	33
Bases legales	48
CAPITULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la Investigación	52
Estrategia Metodológica	53
Población y Muestra	65
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	65
Validez y Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos	66
CAPITULO IV	
ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	
Presentación y análisis de los resultados del cuestionario	68
CAPITULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones	175
Recomendaciones	181
Lista de Referencias	183
Anexos	186

INDICE DE CUADROS

CUADRO N°	Pág.
1. Cuadro Técnico Metodológico	54

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°	Pág.
1. Actitud de las personas durante la encuesta	69
2. Edades de las personas encuestadas	70
3. Sexo de las personas encuestadas	71
4. Nivel de Estudios Alcanzado por los Trabajadores	72
5. Ocupación o Profesión que desempeña el Trabajador	73
6. Actividad económica de la empresa u organización donde se encuentra el trabajador	74
7. Situación profesional en la que se encuentra el trabajador	75
8. Puesto de trabajo que tiene el encuestado	76
9. Cantidad de personas que trabajan en la empresa u organización	77
10. Año de inicio en la empresa u organización	78
11. Tipo de contrato o relación laboral del encuestado	79
12. Tipo de jornada que tiene el puesto de trabajo	80
13. Cantidad de puestos de trabajo incluyendo el trabajo principal de las personas	81
14. Satisfacción del trabajador en su labor actual	82
15. Conocimiento de los trabajadores sobre el organigrama y objetivos de la organización	83
16. Satisfacción de los trabajadores sobre aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual	85
17. Personal subordinado a su cargo	87
18. Frecuencia de trabajo en equipo	88
19. Disposición de la empresa u organización sobre los trabajadores en los aspectos de movilidad y viajes	89
20. Satisfacción de los trabajadores sobre aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual	90
21. Satisfacción de los trabajadores sobre aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual	92
22. Tiempo de traslado del trabajador desde su casa a su puesto de trabajo	94
23. Transporte que utiliza el trabajador para desplazarse diariamente a la empresa	95
24. Lugar en donde almuerzan los trabajadores la mayoría de los días laborales	96
25. Condiciones existentes en el lugar de trabajo de la empresa u organización	97
26. Disponibilidad de instalaciones adaptadas para personas con discapacidad	99

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°	Pág.
27. Descripción de los trabajadores sobre las relaciones en su entorno laboral	101
28. Grado de confianza del entorno de trabajo en los compañeros de la empresa u organización	103
29. Relaciones de amistad de los trabajadores con sus compañeros laborales	105
30. Factores de discriminación en el trabajo	106
31. Descripción de la jornada de trabajo	108
32. Turno de los trabajadores	109
33. Fines de semanas laborados en la empresa y organización	110
34. Trabajo por turno de los trabajadores	111
35. Horas semanales por término medio que dedican los trabajadores	112
36. Jornada laboral extra de los trabajadores	113
37. Grado de satisfacción de los trabajadores con respecto a los siguientes aspectos	114
38. Situaciones de riesgo o peligro que siente el trabajador en su puesto laboral	116
39. Medidas preventivas de riesgos laborales en el puesto de trabajo	117
40. Información autónoma o que brinda la empresa sobre los riesgos laborales del puesto de los trabajadores	118
41. Medios necesarios para trabajar en condiciones seguras facilitada de manera autónoma o que brinda la empresa	119
42. Satisfacción con la salud y seguridad en el puesto de trabajo	120
43. Puesto de trabajo acorde con la formación del trabajador	121
44. Formación académica adecuada para el trabajo que realiza	122
45. Satisfacción con la formación proporcionada por la empresa u organización a los trabajadores	123
46. Actividad de formación que realiza la empresa u organización en el último año	124
47. Participación en actividades de formación que realiza la empresa u organización anual	125
48. Horas de asistencia de los trabajadores a las actividades de formación de la empresa u organización en los últimos doce meses	126

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°	Pág.
49. Actividades realizadas dentro del tiempo del trabajo en la empresa u organización	127
50. Utilidad para los trabajadores de las actividades formativas recibidas por la empresa u organización	128
51. Remuneración fija de los trabajadores por su desempeño	129
52. Variabilidad de la remuneración de los trabajadores por su desempeño	130
53. Participación en los beneficios de la empresa	131
54. Ingresos netos mensuales de los trabajadores	132
55. Servicios Sociales proporcionados a los trabajadores	133
56. Satisfacción en el puesto de trabajo	135
57. Cantidad de personas que residen en el hogar de los trabajadores	136
58. Modalidad del hogar que tiene los trabajadores	137
59. Situación laboral del cónyuge o pareja de los trabajadores	138
60. Persona al cuidado de los hijos durante la jornada laboral del trabajador	139
61. Persona al cuidado de los hijos durante alguna emergencia del trabajador	140
62. Persona al cuidado de los hijos durante la jornada laboral del trabajador	141
63. Personas dependientes con atención del trabajador o de su cónyuge	142
64. Satisfacción de convivencia en el hogar del trabajador	143
65. Dedicación a las tareas del hogar de los trabajadores	145
66. Nivel de dificultad que tiene el trabajador por motivos familiares	146
67. Perspectiva de afectación al trabajador de la maternidad / paternidad o reducción de la jornada laboral por motivos familiares	148
68. Satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y familiar del trabajador	150
69. Satisfacción sobre las condiciones personales del trabajador	151
70. Preferencias del trabajador en cuanto a la condición del empleo	153

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°	Pág.
71. Preferencias del trabajador en cuanto al tipo de empresa y organización	154
72. Preferencias del trabajador en cuanto al sector de la empresa u organización	155
73. Probabilidades de mantener su trabajo en corto plazo	156
74. Existencia de una estructura para la negociación colectiva del trabajador	157
75. Inclusión en convenio colectivo de los trabajadores	158
76. Pertenencia del trabajador a alguna asociación profesional	159
77. Afiliación del trabajador a algún sindicato	160
78. Búsqueda de otro empleo de los trabajadores en la actualidad	161
79. Primer puesto de trabajo con respecto al actual	162
80. Voluntad en el cese del puesto anterior de trabajo	163
81. Año de primer trabajo en un mínimo de tres meses seguidos	164
82. Ocupación del primer puesto de trabajo	165
83. Nivel de estudios más alto al trabajar en el primer puesto	166
84. Adaptación a las aspiraciones laborales en el primer puesto de trabajo	167
85. Nacionalidad de los trabajadores	168
86. Estado origen de los trabajadores	169
87. Cambio de residencia por motivos laborales de los trabajadores	170
88. Profesión principal que desempeñaba el padre cuando el trabajador tenía 16 años	171
89. Actividad económica de la empresa u organización donde trabajaba el padre cuando el trabajador tenía 16 años	172
90. Profesión principal que desempeñaba la madre cuando el trabajador tenía 16 años	173
91. Actividad económica de la empresa u organización donde trabajaba la madre cuando el trabajador tenía 16 años	174

INTRODUCCIÓN

El trabajo por turnos rotativos, desde el punto de vista empresarial, es necesario para aquellas organizaciones cuya producción es continua, para los trabajadores resulta incluso muchas veces lucrativo este tipo de trabajo puesto que laborar en jornadas nocturnas o mixtas genera un salario mayor, sin embargo la calidad de vida que a fin de cuentas es una serie de aspectos tanto de índole material como inmaterial se ve afectada especialmente en este último ámbito.

En el presente estudio, se aborda el trabajo en turnos rotativos y sus efectos en la calidad de vida de los trabajadores, desde una perspectiva amplia planteada por un instrumento de recolección de datos utilizado a nivel internacional, a través de un cuestionario con una amplia gama de categorías a examinar. La investigación tuvo como objetivo general establecer la influencia de los turnos rotativos en la calidad de vida de los trabajadores que laboran en una empresa manufacturera del Estado Carabobo, y está estructurado de la siguiente forma:

En el Capítulo I, se plantea el problema objeto de estudio, además de los objetivos generales y específicos que se cumplieron durante la investigación. En el Capítulo II, se incluyeron los antecedentes de la investigación y las bases teóricas que sustentan la misma, para poder fundamentar teóricamente la investigación.

En el Capítulo III, se plantea la naturaleza de la investigación, el Cuadro Técnico Metodológico, la población y muestra abordada en el estudio así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados.

En el Capítulo IV, se reflejan los resultados obtenidos de los análisis correspondientes. Finalmente, en el Capítulo V se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio realizado.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Las personas han desarrollado desde tiempos inmemoriales labores para subsistir, primero de un modo gregario, con un nivel de organización basado más en el instinto que en la razón, pero la evolución humana ha significado un acomodo del hombre de forma cada vez más estructurada y analítica en torno a diferentes actividades, entre ellas el trabajo, como eje fundamental de subsistencia y autorrealización en la organización social actual. La relación se establece de forma práctica asociando trabajo con remuneración, sin embargo el primero tiene un entorno complejo que involucra relaciones sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad, satisfacción, salud, entre otros.

Las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo dependen en muchos casos de la naturaleza de la labor, en Venezuela (como en el resto del mundo) existen muchas organizaciones cuyo tipo de proceso productivo o de servicios se realiza continuamente las veinticuatro horas del día, y por lo general durante muchas semanas ininterrumpidas. Estas empresas realizan relevos de trabajadores de acuerdo a la duración de la jornada laboral, establecida en el marco legal venezolano en la Ley Orgánica del Trabajo (2012) en el Artículo 173 establece que la jornada de trabajo “no podrá exceder de 8 horas diarias ni de cinco días continuos de trabajo con dos días de descanso consecutivos de forma obligatoria”.

De acuerdo a lo anterior, en las labores en las empresas de trabajo continuo se estructuran por lo general en tres turnos rotativos, tal como es el caso de una organización ubicada en el estado Carabobo, y dedicada a actividades de manufactura. En este sentido los turnos existentes en la empresa mencionada se han organizado de la siguiente manera: a) Primer turno lunes a viernes de 6:00 am a 02:30 pm, sábado 6:00am a 10:00am. b) Segundo turno 02: 30 pm a 10:30 pm, sábados libres. c) Tercer turno 10:30 pm a 6:00 am, sábados libres; existiendo también dos turnos fijos de trabajo d) de lunes a viernes de 7:30 am a 4:00 pm y sábado de 6:00 am a 10:00 am. y b) de lunes a jueves 7:30 am a 5:00 pm, viernes 7:30 am a 4:00 pm.

Como se puede observar, esta situación laboral no les permite a los trabajadores estructurar una vida social y familiar que puedan planificar con una rutina estable, ya que su horario de trabajo no lo es y deben adaptar el resto de sus actividades a éste.

La rotación de turnos de los trabajadores implica estar fuera de sincronía con su ambiente familiar y social, ya que la mayoría de las personas poseen turnos de trabajo fijos, por lo que estructuran sus actividades familiares en el tiempo libre que les queda fuera de sus actividades laborales. Los hijos también realizan sus actividades escolares durante el día, en turnos previamente definidos y utilizan el resto del tiempo para otras actividades como responsabilidades académicas, deportes, recreación, entre otros. El hecho de que los trabajadores de la empresa mencionada laboren en turnos rotativos no les permite definir rutinas para compartir a nivel de familia, pareja y con amigos adecuadamente, ya que por esta condición de trabajo su tiempo libre varía con respecto al de las demás personas.

De tal modo que laborar en turnos rotativos puede tener efectos adversos sobre las personas sobre su calidad de vida, concepto que define Graziel (2008:2) como “tener buenas condiciones de vida objetivas y un alto grado de bienestar subjetivo”, en este sentido los aspectos objetivos se refieren a indicadores por lo general cuantitativos que permiten medir las condiciones de vida de las personas, y el bienestar subjetivo se refiere a aquellos aspectos de satisfacción que si bien se pueden medir con escalas cuantitativas, su naturaleza es de cualidades, como por ejemplo vida familiar, vida social, sensación de seguridad personal, entre otros. En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (1995) explica ampliamente el concepto de calidad de vida:

La percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno (p. 1)

De acuerdo con lo anterior se puede decir que la calidad de vida abarca diversos aspectos de la vida de las personas, y en el caso de los trabajadores que laboran en turnos rotativos puede verse afectada en ámbitos como el psicológico, el nivel de independencia, y las relaciones sociales por no tener un horario fijo establecido que les permita planificar y realizar diversas actividades en los estándares acostumbrados tanto por el entorno familiar como el social, esta situación crea un desfase que no es posible suplir salvo cuando el turno de trabajo lo permita, por ejemplo: llevar

a los hijos al colegio, actividades sociales (fiestas, celebraciones), actividades recreativas, entre otros.

Adicionalmente a lo ya comentado, el trabajo por turnos implica una adaptación constante a nuevos horarios, por lo que el aspecto físico puede verse afectado, repercutiendo en forma de cansancio, estrés, irritabilidad u otra manifestación en el estado psicológico y emocional de las personas, afectando la calidad de vida de los trabajadores. El principal entorno de cualquier persona es la familia, por lo que este es el primer medio donde se manifiestan los efectos que puede tener el trabajo por turnos. Los trabajadores que no poseen una vida familiar acorde con sus necesidades afectivas y emocionales, pueden sufrir desequilibrios en este sentido, ya que las mismas no son cubiertas efectivamente, por lo que se considera importante el estudio del trabajo por turnos y sus efectos en la calidad de vida de las personas que deben laborar bajo esta condición.

Ignorar los efectos de trabajo en turnos rotativos sobre las personas en la empresa mencionada sería reducir al trabajador a un sujeto mecánico, a una dimensión poco humana, alienante, a un ser no social, aislado de la interacción con la familia y el resto de la sociedad, por tanto se considera relevante el estudio de los efectos del trabajo en turnos rotativos en la calidad de vida de las personas de forma científica en la organización referida. De acuerdo a lo anteriormente planteado surgen las siguientes interrogantes que dan origen a los objetivos de esta investigación:

¿Cuáles son características administrativas del trabajo en turnos rotativos en una empresa manufacturera del Estado Carabobo?

¿Qué aspectos de la calidad de vida de los trabajadores son influenciados por el trabajo en turnos rotativos en una empresa manufacturera del Estado Carabobo?

¿Cuáles son las consecuencias que produce el trabajo en turnos rotativos en la calidad de vida de los trabajadores que laboran en una empresa manufacturera del Estado Carabobo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Establecer la influencia de los turnos rotativos en la calidad de vida de los trabajadores que laboran en una empresa manufacturera del Estado Carabobo

Objetivo Específicos

- Describir las características administrativas del trabajo en turnos rotativos en una empresa manufacturera del Estado Carabobo.

- Identificar los aspectos de la calidad de vida de los trabajadores en turnos rotativos en una empresa manufacturera del Estado Carabobo.

- Precisar las consecuencias que produce el trabajo en turnos rotativos en la calidad de vida de los trabajadores que laboran en una empresa manufacturera del Estado Carabobo.

Justificación

Las condiciones de trabajo han sido estudiadas desde hace más de dos siglos y como resultado de la investigación en esta temática, se ha producido una evolución en las mismas que ha beneficiado a los trabajadores, mejorando las condiciones de estos continuamente. Es que el trabajo representa parte de la vida de los seres humanos, sin embargo no debe

afectar los otros aspectos de la existencia, como la salud, la familia y las relaciones sociales.

El estudio de los efectos psicosociales del trabajo nocturno es un tema relevante porque evidenciará como afecta a los trabajadores a este nivel el rompimiento del equilibrio simbiótico de dormir durante la noche para ocupar ese tiempo trabajando, y como repercute esto sobre la psiquis y el entorno social de los trabajadores. El trabajo nocturno muchas veces es realizado con motivación económica puesto que el mismo es pagado con un recargo salarial cuando se realiza en horas nocturnas, del 30 por ciento del salario según el Artículo 117 de la Ley Orgánica del Trabajo (2012), por lo que muchos trabajadores consideran una ventaja trabajar en turnos nocturnos, sin embargo uno de los aportes de este trabajo será poner en evidencia que el trabajo nocturno tiene aspectos que no son positivos para la salud integral del trabajador, en especial aquellos relacionados con su equilibrio psicológico y el de las relaciones sociales.

A nivel institucional este trabajo representa un aporte en la producción de conocimiento para la línea de investigación “Seguridad y Riesgo Laboral” de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, enriqueciendo así el saber producido en la mencionada institución. Del mismo modo, pone en evidencia la relación vigente y actual de las temáticas investigativas de la Universidad con las necesidades sociales, específicamente en los aspectos relacionados con el trabajo.

Para los investigadores y futuros profesionales de las relaciones industriales, este trabajo permite desarrollar los conocimientos adquiridos durante años de estudio especialmente en las áreas de salud ocupacional,

psicología y sociología del trabajo, además de ser una ocasión inmejorable para poner en práctica la metodología de la investigación, que brinda un camino específico y claro para la resolución de problemas de la realidad profesional de las relaciones industriales.

CAPITULO II

MARCO TEORICO REFERENCIAL

De acuerdo a Hurtado y Toro (2001:89) “el marco teórico es un compendio de ideas respecto a una disciplina, organizadas para poder entender una información ubicada de la realidad, y conseguir nuevos discernimientos”. A continuación se presentan una serie de elementos que conforman el Marco Teórico Referencial por el cual se guiará la presente investigación.

Antecedentes

Para el desarrollo de esta investigación ha sido necesario indagar sobre otros estudios e investigaciones que abordaron el tema de calidad de vida laboral desde diferentes enfoques o perspectivas, a fin de ser considerados para construir un enfoque que pueda guiar la investigación. De esta manera se encontraron varios trabajos relacionados con el tema de estudio, de los cuales se mencionan los siguientes:

Guerra y Martínez (2006), realizo Trabajo de Grado titulado “Influencia de los turnos de trabajo en el desempeño laboral, caso: Servina C.A. de la Universidad de Carabobo”, el cual fue presentado para optar al título de Ingeniero Industrial en la Universidad de Carabobo y tuvo como objetivo general “Analizar la influencia de los turnos de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Servina C.A. de la Universidad de Carabobo”. El estudio se clasifico como una investigación de campo.

De igual manera, el trabajo concluyo principalmente, que el trabajo a turno tiene incidencia sobre la salud, produciendo patologías como: estrés, cambio de ritmo se sueño y comidas, trastornos cardiovasculares y enfermedades digestivas; como tambien agrava las relaciones sociales y personales del individuo. Entre las principales recomendaciones propusieron, una campaña entre trabajadores y empresarios de SERVINA C.A., con el fin de informar y sensibilizar respecto a la necesidad de planificar convenientemente los trabajos que tengan que realizarse en horario nocturno o cambiando de turno, por otra parte se propuso la creación de comisiones sectoriales de salud laboral que regule y fiscalice la actuación empresarial en lo relacionado a las medidas adoptadas para evitar la accidentalidad y siniestralidad laboral derivada del trabajo por turnos y horario nocturno, también evitar los trabajos nocturnos solitarios y adecuar el centro de trabajo para turnos de noche.

La investigación antes reseñada, esta relacionada con este trabajo en el estudio de los turnos rotativos y los efectos de estos en los trabajadores, por lo que sirve de sustento teórico para complementar esta investigación, también servirá como modelo metodológico para lograr los objetivos planteados en este trabajo.

Tovalin, Rodriguez y Ortega (2005), presentaron una investigación que tiene como titulo “Rotación de turnos, fatiga y trastornos del sueño en un grupo de trabajadores industriales”, con la finalidad de enriquecer los conocimientos acerca de la fatiga y su asociación con trastornos primarios del sueño producto de la rotación de turnos en el trabajo y tuvo como objetivo principal “conocer la frecuencia de fatiga y su asociación con trastornos primarios del sueño en un grupo de 47 trabajadores industriales (rotativos) y

10 trabajadores administrativos (turno fijo)". La modalidad de investigación utilizada fue de campo.

El mencionado estudio presentó como conclusiones, que para los trabajadores de esta empresa el rotar turnos trae como consecuencia la presencia de un mayor nivel de fatiga y mayores frecuencias de trastornos primarios del sueño en comparación con los trabajadores fijos. Los resultados muestran también que la presencia de fatiga en estos trabajadores no sólo puede impactar su desempeño laboral, sino su vida extra-laboral y la relación con su familia. A manera de recomendación los investigadores propusieron, la implementación de modificaciones al sistema de rotación y condiciones laborales para limitar los efectos negativos de esta forma de organización del trabajo.

El citado trabajo investigativo, servirá como ejemplo práctico de estudio de campo, así como también proporcionará una guía acerca de las patologías inducidas por las rotaciones en los turnos de trabajo. Del mismo modo el análisis de los elementos extra-laborales afectados en los trabajadores por el hecho de rotar en turnos de trabajo constituye una referencia importante a nivel científico para esta investigación.

Referentes Teóricos

Satisfacción Laboral

De forma empírica la satisfacción es la impresión que el individuo nota al lograr restituir el equilibrio entre una necesidad o grupo de ellas y el objeto y los fines que los producen en este trabajo de investigación, la teoría sobre la

satisfacción laboral que se plantea es la de los dos factores motivacionales, expuesta por Hodgett y Altmam (1994:7), cuyos dos factores son los extrínsecos al trabajo mismo denominados “de higiene o mantenimiento” y los intrínsecos al trabajo denominados “motivaciones”; asimismo, sostienen los autores que la satisfacción “es el resultado de la motivación con el desempeño del trabajo, es decir el grado en que las recompensas satisfacen las expectativas individuales y la forma en que el individuo percibe la relación entre el esfuerzo y recompensa”.

Este modelo de satisfacción laboral explica según Hodgett y Altmam (1994:12) que los factores que inciden directamente sobre ella son “las recompensas intrínsecas y el nivel de recompensas que el individuo cree que debe recibir”. En este mismo orden de ideas, Ardila (1986:32), afirma que “las satisfacciones proporcionadas por el trabajo contribuyen al bienestar general del individuo y a su sentimiento de valor personal”; su desempeño en el trabajo está determinado por el nivel de esfuerzo ejercido y este último está en función de la motivación, luego del desempeño pueden ocurrir ciertos resultados positivos que sirvan para satisfacer las necesidades de los empleados, por tanto la motivación conduce a la satisfacción y está en función de la expectativa laboral.

En referencia a lo anterior Ardila (1986:38), sostiene que “el desempeño en el trabajo no depende de las habilidades de los empleados sino también de la motivación; el rendimiento del proceso motivacional, incluye el reconocimiento de las necesidades de los individuos esenciales para la efectiva administración del personal”. todo lo anterior se plantea como un elemento a tener en cuenta en la investigación como una de sus variables principales, el cual se desarrollará más ampliamente en el Trabajo de Grado.

Bases Teóricas

Calidad de Vida

Históricamente innumerables pensadores y teóricos han tratado de definir lo que es calidad de vida, pero este es un término bastante subjetivo ya que la percepción de calidad de vida es distinta para cada individuo, por lo que establecer un concepto generalizado se torna complicado; hasta la fecha no hay un acuerdo de un concepto que satisfaga las distintas vertientes del pensamiento, esto viene dado por la ambigüedad proveniente de la generalización de lo que necesita el individuo y la incapacidad para cuantificar el concepto. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2001) la calidad de vida es:

La percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno" (p. 1).

La anterior, es una definición bastante amplia y precisa con respecto a las necesidades de los individuos, pero otros autores definen a la calidad de vida de forma más general, es el caso de Maldonado (2000:54), "La calidad de la vida significa de entrada la calidad de la existencia de los seres humanos concretos y reales, y en las situaciones específicas en que existen y se esfuerzan por existir". Entonces se puede establecer que la calidad de vida es un tema subjetivo desde el momento en que se cubren las

necesidades más básicas del ser humano, las cuales podrían establecerse como la parte objetiva. Otro aporte que denota la complejidad del tema es el aportado por Lindenboim (2000), quien resalta el carácter multidimensional de la definición y establece determinantes:

“calidad de vida es una noción plural, ajustada a cada contexto, constituida por múltiples factores inscriptos en diversas dimensiones temáticas de la realidad. Calidad de vida afecta a cada individuo frente a sus contextos micro y macro comunitarios de articulación social y es determinado por: 1) las modalidades ponderadas de asociación entre las necesidades objetivas y las demandas subjetivas específicas de la vida urbana, 2) las potencialidades, condiciones y niveles relativos de accesibilidad a la satisfacción de las mismas”. (p. 18)

Según Cano (2001) la calidad de vida es:

Estar en la plenitud, es poder funcionar ciento por ciento. Físicamente, significa encontrarse en buenas condiciones, fuerte, resistente a las enfermedades o poder sobreponerse rápidamente a ellas. Desde el punto de vista psíquico, es poder disfrutar, hacerse cargo de las responsabilidades, combatir la tensión nerviosa y el estrés. Desde el punto de vista emocional, es estar en paz. La persona que mantiene su calidad de vida es una persona que se siente bien, vigorosa, entusiasmada, con la sonrisa propia del que se siente bien en todas sus dimensiones (p. 78)

Otro concepto es el presentado por la Organización Mundial de la Salud (2001) citado por Cabaña y Sevilla (2006), según el cual la calidad de vida es:

La percepción que un individuo tiene de su lugar de existencia, en el contexto de la cultura y el sistema de valores en el que vive y en relación con sus objetivos,

sus expectativas, sus normas y sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales del entorno (p. 65)

De estas definiciones se puede inferir que la calidad de vida está conformada por diferentes aspectos que son percibidos por cada individuo de manera única según sus condiciones sociales, físicas y mentales. Planchart (1991) afirma que la calidad de vida “es el grado de bienestar reinante en una sociedad determinada, que brinda oportunidades de mejoramiento en términos de educación, transporte, vivienda, seguridad, educación, ambiente, trabajo, cultura, salud y recreación”.

Un buen nivel de calidad de vida, sería entonces aquel en el que exista un equilibrio entre todos los factores que intervienen en el concepto. Entre algunos de los indicadores a utilizar se podrían mencionar: La vivienda, la salud, la educación, el ingreso y la recreación.

Teorías de la Calidad de Vida

Dentro del estudio de la calidad de vida, existen múltiples disciplinas involucradas; entre algunas de las ciencias que toman en cuenta este concepto se tienen las ciencias políticas, en donde se considera la calidad de vida como base para la creación de programas de bienestar social para los habitantes de una nación y se toman en cuenta indicadores como la esperanza de vida, de educación, etc.; y se tienen también las ciencias de la salud, dentro de las cuales los estudios abundan y van orientados

directamente a la medición de la calidad de vida ante la aparición de enfermedades.

Ahora bien, dentro de las ciencias sociales existe una línea muy delgada entre la calidad de vida y la calidad de vida laboral. Es importante destacar que algunas de las teorías existentes se refieren específicamente a la calidad de vida en el trabajo, este es el caso del Modelo de Calidad de Vida de Hackman y Oldham o el Modelo de Calidad de Vida de Walton por lo que no se especificarán dentro del desarrollo de la presente investigación.

Como base para este estudio se utilizarán dos teorías relacionadas con la calidad de vida y los beneficios sociales como lo son: la teoría de las necesidades de Abraham Maslow y la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo. Por una parte, la teoría de Abraham Maslow, hace referencia a los diferentes aspectos que conforman el concepto de calidad de vida. Ya que hace énfasis en que la satisfacción de las necesidades que posee el ser humano nos lleva a tener una mejor vida. Por otra parte, la teoría de Elton Mayo hace apoyo a la tendencia a la creación de los beneficios sociales.

Teoría de Las Necesidades de Abraham Maslow

En 1945, el doctor Abraham Maslow desarrolló la famosa pirámide de necesidades que sería conocida y aceptada hasta el presente. El principio de la Pirámide es que las necesidades están distribuidas dependiendo de la importancia e influencia que tengan en el comportamiento humano. En la base de la pirámide están las necesidades más elementales y recurrentes (denominadas necesidades primarias) y en la cima se hallan las más sofisticadas y abstractas (denominadas necesidades secundarias).

Necesidades Fisiológicas.

Se refieren a las necesidades verdaderamente básicas de alimentos, agua, cobijo y sexo. Estas necesidades estarían asociadas con la supervivencia del organismo. Cuando estas necesidades no son satisfechas por un tiempo largo, la satisfacción de las otras necesidades pierde su importancia, por lo que éstas dejan de existir. Chiavenato (1998) afirma que “aunque son comunes a todos los individuos, requieren diferentes grados de satisfacción individual”

Necesidades de Seguridad y Protección

Arias (1999: 70) afirma que “el hombre desea estar, en la medida de lo posible, cubierto de contingencias futuras; requiere sentir seguridad en el futuro aprovisionamiento de satisfactores para él y para su familia” Estas necesidades describen el afán de la persona por disfrutar de la seguridad o protección. Incluyen una amplia gama de necesidades relacionadas con el mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas necesidades se encontrarían las necesidades de; sentirse seguros, la necesidad de tener estabilidad, la necesidad de tener orden, la necesidad de tener protección y la necesidad de dependencia.

Necesidades Sociales

Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad, junto a otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto y amor. Según arias (1999:70) “para

sobrevivir, el ser humano necesita, salvo raras excepciones, aliarse; requiere vivir dentro de una comunidad”

Necesidades de Estima

Están relacionadas con la manera como se ve y se evalúa la persona. Es importante para el hombre verse como un elemento estimado dentro de las relaciones interpersonales en las que se desenvuelve. El ser humano necesita sentir que realmente pertenece y es aceptado en el grupo en donde se encuentra. Estas necesidades incluyen también aspectos como la seguridad en sí mismo y la confianza en sí mismo.

Necesidades de Autorrealización

Reflejan el deseo de la persona por crecer y desarrollar su potencial al máximo. Son las necesidades más elevadas, se encuentran en la cima de la jerarquía y llevan a la persona a desarrollar su propio potencial. Según Chiavenato (1998) “esta tendencia se expresa mediante el impulso de superarse cada vez más y llegar a realizar todas las potencialidades de las personas”. Maslow proponía que una necesidad se volvía preponderante cuando era inferior insatisfecha y pasa a convertirse en necesidad primaria o central de la persona. Según Maslow para motivar una persona es preciso satisfacer su necesidad preponderante.

Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo

La teoría de las relaciones humanas (también denominada escuela humanística de la administración), desarrollada por Elton Mayo y sus

colaboradores, surgió en los Estados Unidos como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos en el experimento de Hawthorne. En un país eminentemente democrático como los Estados Unidos, los trabajadores y los sindicatos vieron e interpretaron la administración científica como un medio sofisticado de explotación de los empleados a favor de los intereses patronales.

En consecuencia, la teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente.

Orígenes de la Teoría de las Relaciones Humanas

Necesidad de humanizar y democratizar la administración, liberándola de los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica y adecuándola a los nuevos patrones de vida del pueblo estadounidense. En este sentido, la teoría de las relaciones humanas se convirtió en un movimiento típicamente estadounidense dirigido a la democratización de los conceptos administrativos. El desarrollo de las llamadas ciencias humanas, en especial la psicología y la sociología, así como su creciente influencia intelectual y sus primeros intentos de aplicación a la organización industrial. Las ciencias humanas vinieron a demostrar, de manera gradual, lo inadecuado de los principios de la teoría clásica.

Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kart Lewin, fueron esenciales para el humanismo en la administración. Elton Mayo es considerado el fundador de la escuela;

Dewey, indirectamente, y Lewin, de manera más directa, contribuyeron bastante a su concepción. De igual modo, fue fundamental la sociología de Pareto, a pesar de que ninguno de los autores del movimiento inicial tuvo contacto directo con sus obras, sino apenas con su mayor divulgador en los Estados Unidos en esa época. Las conclusiones del experimento de Hawthorne, llevado a cabo entre 1927 y 1932 bajo la coordinación de Elton Mayo, pusieron en jaque los principales postulados de la teoría clásica de la administración.

Calidad de Vida en el Trabajo

El trabajo representa para los seres humanos una actividad común, casi todas las personas dentro de lo que se considera como normas sociales deberían trabajar, es por ello que la calidad de vida no se encuentra desligada del trabajo, ya que este es el medio por excelencia a través del cual las personas obtienen calidad de vida. En relación a este último término, en el ambiente laboral, Davis y Newstrom (1991) consideran que:

La calidad de vida en el trabajo produce un ambiente laboral más humano. Trata de cubrir tanto las necesidades prioritarias de los trabajadores como los de otro nivel. Busca emplear las habilidades más avanzadas de estos y ofrecer un ambiente que los aliente a mejorar sus actividades. La idea es que los trabajadores sean los recursos humanos que serán desarrollados y no simplemente utilizados. Más todavía, el trabajo no debe tener condiciones demasiado negativas, no debe presionar excesivamente a los empleados, no debe perjudicar o degradar el aspecto humano del trabajador. No debe ser amenazante ni demasiado peligroso. Finalmente debe contribuir a que el trabajador se desempeñe en

otros roles vitales, como los de ciudadanos, cónyuge y padre. (p. 472)

La búsqueda del individuo por mejorar su calidad de vida, ha traspasado e incurrido en el ámbito laboral, hasta hace poco tiempo la relación entre personas y organizaciones se consideraba antagónica y conflictiva, pues se creía que los objetivos de las organizaciones eran incompatibles con los objetivos de los trabajadores. Para Davis y Newstrom (1991:456), la calidad de vida en el trabajo “se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. La finalidad básica es crear un ambiente que sea excelente para los trabajadores, además que contribuya a la salud económica de la organización”. Si la organización quiere alcanzar sus objetivos de la mejor manera posible, debe saber canalizar los esfuerzos de las personas para que estas también alcancen sus objetivos individuales, manteniendo una buena calidad de vida en el trabajo y de ese modo se beneficiaran ambas partes, lo cual requiere negociación, participación y sinergia de esfuerzos.

Indicadores de Calidad de Vida

Para el análisis de calidad de vida existen innumerables indicadores, referentes a factores de la vida de los individuos a todos los niveles, para esta investigación resulta pertinente tomar en cuenta los factores materiales y de relacionamiento, cabe destacar que dentro del análisis se encontraran percepciones tanto objetivas como subjetivas que tienen que ver con la percepción individual de la situación. Entre los factores materiales de acuerdo con Palomba (2007) se encuentran:

Ingresos Disponibles: Estos tienen que ver con los ingresos con los que se dispone para gastar. En la

medida que los individuos obtengan mayores ingresos disponibles, aumentara su cuota de satisfacción.

Posición en el Mercado de Trabajo: Los individuos se plantean objetivos profesionales con respecto al puesto de trabajo que quisieran ostentar, por lo que mientras mas cerca este de la posición preferente en el mercado laboral mayor será su calidad de vida.

Salud: El goce y disfrute de buena salud es esencial para poseer un índice elevado de satisfacción, las enfermedades desmejoran en todo sentido la calidad de vida, es por ello que estar saludable representa para los individuos un indicador primordial de calidad de vida.

Nivel de Estudio: Principalmente los individuos poseen expectativas relacionadas al nivel de estudio logrado lo que representa un indicador de satisfacción de acuerdo a los logros obtenidos a este respecto (p. 9).

Por otra parte también existe otra dimensión de la calidad de vida, que Palomba (2007:11) identifica como “factores de relacionamiento donde se incluye las relaciones con la familia, los amigos y las redes sociales” por lo que la capacidad o posibilidad que tengan los individuos para relacionarse con las personas allegadas le proporcionara un clima de satisfacción y por ende un aumento en la calidad de vida de las personas. Por su parte la integración de las personas a actividades que le reporten algún tipo de satisfacción, como organizaciones sociales y religiosas también incrementara su calidad de vida. Principalmente, los indicadores más comunes de calidad de vida aparte de los ya mencionados son:

Vivienda

Según la constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 82 del capítulo referente a los derechos sociales y de las familias. “toda persona tiene derecho a una vivienda adecuada, segura, cómoda,

higiénica, con servicios básicos esenciales que incluyan un hábitat que humanice las relaciones familiares, vecinales y comunitarias.

Salud

La salud se encuentra reflejada en la constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 83 del capítulo referente a los derechos sociales y de las familias, el cual expresa que “La salud es derecho fundamental, obligación del estado, que lo garantizara como parte del derecho a la vida”. Adicionalmente, el estado se compromete a desarrollar lineamientos que se orienten a elevar la calidad de vida de las personas.

Educación

Según la constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su capítulo VI de los derechos culturales y educativos, artículo 112; la educación “es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria”. Vale la pena destacar que en ese mismo capítulo, en el artículo 103, se expresa que “toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus actitudes, vocación y aspiraciones”.

Alimentación

En Venezuela, el costo de la Cesta Básica se eleva constantemente, los precios de los productos se incrementan y los salarios parecieran no seguir una relación directa con los costos, esto tiene como consecuencia inmediata,

la disminución del poder adquisitivo. Esto se traduce en una tasa cada vez menor de personas que pueden consumir una dieta balanceada, lo que lleva a un deterioro de la situación nutricional de las personas afectadas. Dentro de la Ley Programa de Alimentación, existen varias alternativas por las cuales las empresas pueden contrarrestar esta realidad; algunas de ellas son la instalación de comedores dentro de la empresa para garantizarle al trabajador su alimentación; la entrega al trabajador de tickets de alimentación que le permiten obtener comidas o alimentos en mercados o restaurantes afiliados, etc.

Recreación

Este componente forma parte fundamental de la vida del ser humano y está reflejada en la constitución en su artículo 111 que expresa que la recreación es un derecho del cual gozan las personas y que está dirigida a beneficiar la calidad de vida individual así como la colectiva. Dentro de la cultura de la sociedad venezolana, existe una tendencia pronunciada a la existencia de individuos con dos trabajos. Es importante destinar el tiempo libre en actividades recreacionales que contribuyan significativamente con el bienestar físico y mental del individuo.

Transporte

La sociedad venezolana se ha visto afectada por altos índices de seguridad, lo que afecta significativamente la calidad de vida de los habitantes del país. Por esto es fundamental para el desarrollo de las actividades cotidianas (como ir al trabajo) que haya disponibilidad de transporte. Este término incluye todos los medios utilizados por las personas

para trasladarse a los diferentes lugares (trabajo, sitios de esparcimiento, instituciones educativas, etc.) este transporte puede ser privado (vehículo particular) o público (transporte público)

Turnos Rotativos

En condiciones normales el tiempo de trabajo es aquel que implica una jornada laboral de ocho horas, con una pausa para la comida, el trabajo a turnos supone otra ordenación del tiempo, ya que los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas. Las causas determinantes de este fenómeno se deben a exigencias de continuidad de procesos, aumentar la rentabilidad al máximo, competitividad, demanda o simplemente prestar diferentes servicios las veinticuatro horas del día, sin tomar en cuenta como se puede alterar el bienestar físico y mental de los trabajadores. Melo (2003), define el trabajo por turnos:

Como trabajo por turnos al método de organización del trabajo en el cual la cuadrilla, grupo, o equipo de colaboradores se sucede en los mismos puestos de trabajo para realizar la misma labor; trabajando cada cuadrilla, grupo o equipo cierto tiempo o "turno" con el fin de que la empresa pueda mantener la actividad durante mayor tiempo que el fijado por jornada o cada trabajador. (p. 1)

Existen muchas formas de organizar el trabajo por turnos, por lo general depende del tipo de actividad que desempeñe la organización, las principales

variantes las explica para Melo (2003), en relación a la rotación de los trabajadores:

1 - Frecuencia de rotación: Los equipos pueden cambiar de turno cada semana (es el más utilizado), o en intervalos más cortos o más largos.

2 - Extensión del ciclo de rotación: Es decir, el período para que un colaborador regrese al mismo punto y reanude la secuencia de días de trabajo y descanso a lo largo de varias semanas; depende en un sistema de turnos continuos, de la frecuencia de la rotación y el número de equipos. (p. 1)

Significa entonces que existen rotaciones en los turnos propias de la modalidad del trabajo por turno empleado, también esto va a depender de la legislación que regula los turnos rotativos para cada país y los límites que impongan las leyes.

Satisfacción Laboral

La satisfacción de las necesidades de las personas está presente en todos los ámbitos de la vida, incluso en el trabajo. De acuerdo con Bravo, Peiro y Rodríguez (1996), citado por Gestoso y Bozal (2000:197) consideran la satisfacción laboral como “una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo; actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo”. Conforme a lo anteriormente citado, se puede decir que la motivación es desencadenada por una necesidad en la cual se busca una meta que la satisfaga y dicha satisfacción laboral es la actitud resultante del trabajo correcto.

Entendiendo que la satisfacción laboral se basa en la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, esta se basa en las creencias y valores que el trabajador desarrolla. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser. Según Robbins (1999:3), “generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones de lo que desea un trabajador de su puesto son: Las necesidades, los valores y los rasgos personales”.

Como consecuencia de esto, La satisfacción laboral tiene una gran influencia sobre el desempeño de la organización en general, ya que, mediante la motivación de los empleados inherente a una actitud positiva con respecto al lugar de trabajo, se puede crear trabajadores mas capaces e identificados con los objetivos organizacionales . A continuación se definen los factores determinantes en la satisfacción laboral, según Robbins (1999:3): “el reto al trabajo, el sistema de recompensas justas, las condiciones favorables de trabajo, los colegas que brinden apoyo y la compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo”.

Asimismo, Los tres aspectos de la situación de empleo que afecta la percepción del “debería ser” son: las comparaciones sociales, las características de empleos anteriores, los grupos de referencia. Asimismo, las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son: retribución, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros, contenido del puesto, seguridad en el empleo, oportunidades de progreso.

Bases Legales

Las Bases Legales son reglas socialmente obligatorias e impuestas por las autoridades que ejercen el gobierno de un Estado, a través de los organismos legislativos correspondientes; estas deben ser respetadas, por lo tanto deben cumplirse, de acuerdo a estos se estudiaron las normas y leyes que regulan la vida y el trabajo de las personas en el desarrollo de sus actividades laborales.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

La máxima normativa nacional establece las principales reglas en cuanto al trabajo, la misma fue aprobada en 1999 por la Asamblea Nacional Constituyente. Se incluyen los principales artículo que rigen en materia laboral, de acuerdo al tema de investigación:

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Artículo 90. La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas

semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono o patrona podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.

Los artículos antes mencionados, constituyen el basamento legal que rige el derecho al trabajo y a unas condiciones laborales idóneas para la que los ciudadanos alcancen la calidad de vida. Del mismo modo se establecen el máximo de la jornada laboral en ocho horas y el descanso obligatorio de

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

En mayo de 2012, mediante la vía Ley Habilitante al Poder Ejecutivo, se modificó el texto de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada en 1997, de donde se establece que:

Artículo 156. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.

- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

El patrono deberá proveer de condiciones idóneas para realizar las labores por parte de sus trabajadores, disminuyendo todo riesgo a la salud y la vida de los trabajadores, con unos niveles altos de seguridad que provean de un entorno de trabajo digno.

Artículo 167. Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo.

Artículo 173. La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.

La jornada de trabajo se realizará dentro de los siguientes límites:

1.- La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales.

2.-La jornada nocturna, comprendida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. no podrá exceder de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna.

3.- Cuando la jornada comprenda períodos de trabajos diurnos y nocturnos se considera jornada mixta y no podrá exceder de las siete horas y media diarias ni de treinta y siete horas y media semanales. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro horas se considerará jornada nocturna en su totalidad.

Artículo 176. Cuando el trabajo sea continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanales siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador o trabajadora en un período de ocho semanas, no exceda en promedio el límite de cuarenta y dos horas semanales. Las semanas que contemplen seis días de trabajo deberán ser compensadas con un día adicional de disfrute en el período vacacional correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.

De lo anteriormente citado se regulan las condiciones del trabajo continuo, así como todo lo referente al trabajo nocturno y los horarios que comprenden las diferentes jornadas (diurna y nocturna) de acuerdo a las características geográficas de Venezuela.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Para el desarrollo de esta investigación, es preciso identificar la manera más apropiada para abordar la problemática existente. Por tal razón es importante determinar a través de la consulta de las teorías en metodología de investigación existentes, de acuerdo a ciertos autores, cual será el mecanismo de investigación más apropiado que será aplicado para alcanzar los objetivos propuestos en esta investigación.

Naturaleza de la Investigación

Con la finalidad de definir el tipo de investigación para este trabajo, se deben establecer diferentes criterios; primero, para conocer la realidad de las situaciones estudiadas, se considera que se deben utilizar los postulados de una investigación de campo, la cual permite estudiar las dimensiones de investigación en sus condiciones naturales, para poder sustentar una estrategia de recopilación de la información pertinente, obtenida directamente de los sitios donde se generan. Para dar sustento a lo antes mencionado, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2005) indica que la investigación de campo es:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este

sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. (p.5)

Igualmente, hay que analizar lo referente al control de las variables o diseño de la investigación; Para este trabajo se estudió el fenómeno directamente de la realidad, sin que las variables fueran controladas por el investigador, por lo que se considera una investigación enmarcada en el diseño no experimental, en este sentido, Palella y Martins (2006:97), plantean como diseño no experimental para la investigación de campo, “la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variable”.

Asimismo, tomando en cuenta que se requiere profundizar en el trabajo en turnos rotativos y sus efectos en la calidad de vida de los trabajadores de una empresa manufacturera ubicada en el Estado Carabobo, se considera que se requiere una investigación de carácter explicativa, de acuerdo con Bernal (2006:84) es aquella donde “el investigador se plantea como objetivos a estudiar el porqué de las cosas, hechos, los fenómenos o situaciones a esas investigaciones se les denomina explicativas, en la misma se analizan causas y efectos de la relación entre variables”.

Estrategia Metodológica

En lo referente a la estrategia metodológica empleada para la recopilación de la información los investigadores han reducido a términos más específicos los objetivos de investigación, mediante su operacionalización que se presenta en el Cuadro Técnico Metodológico (Ver Cuadro N° 1).

Cuadro N° 1
Cuadro Técnico Metodológico

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO	FUENTE
.Describir las características administrativas del trabajo en turnos rotativos en una empresa manufacturera del Estado Carabobo.	Trabajo en turnos rotativos	Forma de organización de la jornada de trabajo, que supone que trabajadores y trabajadoras ocupen sucesivamente sus puestos con una cadencia temporal que permite que la organización siempre, o casi siempre, esté en funcionamiento	1. Duración 2. Descanso 3. Actividad 4. Remuneración	1.1. ¿Cuánto tiempo es la duración de la jornada laboral en cada turno? 2.1. ¿Cuántos días de descanso tienen los trabajadores a la semana? 2.2. ¿Cuántos descansos durante la jornada laboral tienen los trabajadores? 2.3. ¿Cuánto es la duración de cada descanso durante la jornada laboral? 3.1. ¿Qué tipo de actividades realizan los trabajadores durante su jornada laboral? 3.2. ¿Qué tipo de esfuerzo requieren las actividades laborales realizadas por los trabajadores? 3.3. ¿Cuáles son las actividades que más repiten los	Encuesta (Cuestionario)	15 trabajadores de la empresa que laboran en turnos rotativos

				trabajadores durante su jornada laboral?		
<p>. Identificar los aspectos de la calidad de vida de los trabajadores en turnos rotativos en una empresa manufacturera del Estado Carabobo.</p>	<p>Calidad de vida en el trabajo</p>	<p>Bienestar, felicidad y satisfacción de un individuo, que le otorga a éste cierta capacidad de actuación, funcionamiento o sensación positiva de su vida en cuanto a sus relaciones sociales, disposición y uso de su tiempo libre fuera del trabajo Gaviria (2009)</p>	<p>5. Satisfacción Laboral</p> <p>6. Logística personal para el trabajo</p>	<p>5.1. (P 20) Grado de satisfacción en el trabajo 5.2. (P 21, 22,) Organización en el trabajo 5.3.(P 21) Posibilidades de desarrollo personal 5.4. (P 21) Valoración del trabajo por los superiores 5.5. (P 24) Trabajo en equipo 5.6.(P 26) .(P27) Actividad desarrollada 5.7. .(P26) Autonomía e independencia en el trabajo 5.8. .(P26) Participación en las decisiones 5.9. .(P26) Motivación 6.1. .(P 25) Disponibilidad de transporte al sitio de trabajo</p>	<p>Encuesta (Cuestionario)</p>	<p>15 trabajadores de la empresa que laboran en turnos rotativos</p>

			<p>7. Condiciones Ambientales de trabajo</p> <p>8. Factores de relacionamiento</p>	<p>6.2. .(P 25) Viajes por motivos de trabajo</p> <p>6.3. (P 29) Tiempo de traslado desde la residencia al sitio de trabajo</p> <p>6.4. (P 30) Medios Informáticos en el trabajo</p> <p>6.5. (P 32) Alimentación durante la jornada de trabajo</p> <p>7.1. .(P 33) Aire Acondicionado</p> <p>7.2. .(P 33) Ventilación</p> <p>7.3. .(P 33) Ruido</p> <p>7.4..(P 33) Iluminación</p> <p>7.5. .(P 33) Espacio</p> <p>7.6. .(P 34) Adaptación de las instalaciones de trabajo para personas con discapacidad</p> <p>8.1. .(P 35) Relaciones entre directivos y empleados</p> <p>8.2. .(P 35) Relaciones entre trabajadores</p> <p>8.2. .(P 36) Confianza en:</p>	
--	--	--	--	--	--

			9. Tiempo de Trabajo	Los superiores Compañeros Subordinados 8.3. .(P 37) Relaciones de amistad 8.4. .(P 38) Discriminación: Por sexo Por edad Por Nacionalidad Por Discapacidad Acoso moral Acoso sexual 9.1. .(P 39) Continuidad de la jornada laboral 9.2. .(P 40) Trabajo Nocturno 9.3. .(P 41) Trabajo los sábados y domingos 9.4. .(P 42) Trabajo por turnos 9.5..(P 43) Horas de trabajo semanal 9.6. .(P 44) frecuencia de horas extras de trabajo 9.7. .(P 45) Flexibilidad de horarios 9.8. .(P 45) Tiempo de descanso 9.9. .(P 45) Vacaciones y permisos	
--	--	--	----------------------	---	--

			<p>10. Seguridad en el Trabajo</p> <p>11. Formación académica y profesional</p>	<p>9.10. .(P 45) Estabilidad laboral</p> <p>10.1. .(P 46) Nivel de riesgo percibido</p> <p>10.2. .(P 47) Prevención de riesgos laborales</p> <p>10.3. .(P 47) Autonomía en cuanto a los riesgos laborales</p> <p>10.4. .(P 47) Provisión de medios para el trabajo seguro</p> <p>10.5. .(P 48) satisfacción con la seguridad u salud en el trabajo</p> <p>11.1. .(P 49) Correspondencia del puesto de trabajo con la formación profesional</p> <p>11.2. .(P 50) Utilización de la formación académica en el trabajo</p> <p>11.3 (P 51) Satisfacción por la formación recibida en la empresa</p> <p>11.4. (P 52, 53, 54, 55, 56) Formación en la empresa durante los últimos doce meses</p>	
--	--	--	---	--	--

			<p>12. Remuneración</p> <p>13. Beneficios sociales</p>	<p>12.1. (P 57) Tipo de remuneración</p> <p>12.2.(P 58) Participación en los beneficios de la empresa</p> <p>12.3. (P 59) Monto de ingresos mensuales por concepto de trabajo</p> <p>12.4. (P 61) satisfacción con el salario</p> <p>13.1. (P 60) Ayudas para vivienda</p> <p>13.2. (P 60) Planes de pensiones o complementos de pensiones</p> <p>13.3. (P 60) Ayudas a la formación</p> <p>13.4. (P 60) Comedor o ayudas para manutención</p> <p>13.5. (P 60) Ayudas para transporte</p> <p>13.6. (P 60) Ayudas para gastos en salud</p> <p>13.7. (P 60) Ayudas para la enseñanza de hijos o familiares del trabajador</p> <p>13.8. (P 60) Guardería o ayudas para guarderías</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>14. Conciliación de la vida familiar y vida laboral</p>	<p>13.9. (P 60) Ayudas para ocio 13.10. (P 60) Otras ayudas 13.11. Satisfacción con las ayudas sociales 14.1. (P 62) Número de miembros del grupo familiar 14.2. (P 63) Modalidad de hogar 14.3. (P 64) Estatus laboral del cónyuge 14.4. (P 66, 69) Atención a los hijos 14.5. (P 69, 70) Atención a las tareas del hogar 14.6. (P 71) Dificultad para solicitud de permisos por motivos familiares 14.7. (P 71) Solicitud de adelantos por motivos familiares 14.8. (P 72) Afectación de la maternidad/paternidad a la trayectoria profesional 14.9.(P 73) Afectación a la trayectoria profesional de una jornada laboral más</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>15. Actitudes y opiniones</p> <p>16. Negociación Colectiva</p>	<p>corta por maternidad/paternidad 14.10 (P 74) Satisfacción con la conciliación entre su vida laboral y su vida familiar 15.1. (P 75) Satisfacción con la situación económica del hogar 15.2. (P 75) Satisfacción con la vida personal 15.3. (P 75) Satisfacción con las condiciones de la vivienda 15.4. (P 77) Probabilidad de mantener el trabajo los seis meses próximos 16.1. (P 78, 79) Convención colectiva particular 16.2. (P 80) Satisfacción con el convenio colectivo del trabajo 16.3.. (P 81) Satisfacción con la regulación de la jornada laboral en el convenio colectivo 16.4. (P 81)</p>	
--	--	--	---	---	--

				<p>Satisfacción con el salario y los complementos salariales en el convenio colectivo</p> <p>16.5. (P 81) Satisfacción con la salud y seguridad en el trabajo en el convenio colectivo</p> <p>16.6. (P 81) Satisfacción con los Complementos a la incapacidad temporal por enfermedad común, accidente de trabajo, entre otros, en el convenio colectivo</p> <p>16.7. (P 81) Satisfacción con los Complementos a otras prestaciones (ej: complemento a la jubilación, invalidez y otras en el convenio colectivo</p> <p>16.8. (P 81) Satisfacción con los Complementos a Vacaciones y días libres en el convenio colectivo</p> <p>16.9. (P 81) Satisfacción con los Complementos a</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>17. Asociacionismo</p> <p>18. Movilidad Laboral y Geográfica</p>	<p>Vacaciones y días libres en el convenio colectivo 17.1.(P 82) Pertenencia actual a alguna asociación profesional 17.2. (P 83) Pertenencia anterior a alguna asociación profesional 17.3. (P 85) Conocimiento sobre la actividad sindical 17.4. (P 86) Valoración en la empresa de la representación y defensa de los intereses de los trabajadores 17.5. (P 86) Volumen de la actividad sindical en la empresa 17.6. (P 86) Beneficios laborales de la sindicalización 18.1. (P 87) Búsqueda de otro empleo 18.2. (P 88) Factores de influencia al buscar otro empleo: Mejor Salario Mejor Horario Mejora del ambiente de trabajo</p>	
--	--	--	---	---	--

				<p>Mejora del entorno físico de trabajo</p> <p>Aumento de la estabilidad</p> <p>Cambio de actividad</p> <p>18.3. (P 89) Primer puesto de trabajo</p> <p>18.4. (P 90) Cese voluntario en el puesto anterior de trabajo</p> <p>18.5. (P 91) Año del primer trabajo</p> <p>18.6. (P 92) Ocupación desempeñada en el primer puesto de trabajo</p> <p>18.7. (P 93) Nivel de estudio en el primer puesto de trabajo</p> <p>18.8. (P 94) Adaptación del primer puesto de trabajo a sus expectativas</p> <p>18.9. (P 97) Cambio de residencia por motivos laborales propios</p>	
--	--	--	--	---	--

Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2012)

Población y Muestra

La población objeto de estudio, referida a esta investigación está constituida por los trabajadores que laboran en turnos rotativos de una empresa manufacturera ubicada en el estado Carabobo, según Weiers (1986:97), la población es “el total de los elementos (por ejemplo, consumidores, jugadores de una liga, fabricantes de cojines, etc.) sobre la cual queremos hacer una inferencia basándonos en la información relativa a la muestra”. Dentro de la empresa que se está estudiando, existen 15 trabajadores que laboran en las condiciones antes mencionadas; puesto que representan los individuos capaces de aportar la información requerida para la consecución de los objetivos propuestos, estas 15 personas conformaron la población a estudiar.

En relación a la muestra necesaria, de acuerdo con la accesibilidad, tamaño y simplicidad para su estudio, no se necesitara el cálculo de una muestra, además de ser la forma de obtener la información más cercana a la realidad en el estudio de los trabajadores, por lo tanto el instrumento de recolección de datos se aplicará sobre la población de trabajadores que laboran por turnos rotativos.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La recolección de datos es el proceso fundamental para la realización de esta investigación, ya que mediante esta se obtendrá la información sobre el objeto de estudio que llevará de acuerdo a su análisis al logro de los objetivos planteados. Como técnicas se utilizarán la revisión documental y la encuesta. En este sentido Sabino (2006:179) indica que la revisión

documental “es aquella que se basa en la búsqueda de datos en fuentes bibliográficas, documentos oficiales, o cualquier otro medio escrito e incluso digital, que permita su análisis de acuerdo a los objetivos de investigación. Por otra parte, Rojas (1989:139-140), define a la encuesta como “una técnica que permite obtener información empírica sobre determinadas variables que quieren investigarse para hacer un análisis descriptivo de los problemas o fenómenos”.

Hechas las consideraciones anteriores, la encuesta es la técnica precisa para la recopilación de la información necesaria en el estudio de la población referente a esta investigación. Para llevar a cabo la encuesta se tomó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, según Sabino (2006:144), el cuestionario está definido como “el instrumento idóneo para recabar la información de un grupo homogéneo ahorrándose tiempo y personal en suministrarlo”, por lo tanto en el presente estudio se le aplicó el cuestionario a los 15 trabajadores que se desempeñan por turnos rotativos.

Validez y Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos

Es importante que para asegurar la validez de los datos aportados por los encuestados, se realice algún procedimiento que garantice esta característica, sin embargo, en el caso de esta investigación no fue necesario ya que el cuestionario aplicado proviene del Ministerio del Trabajo de España, ha sido validado por investigadores reconocidos a nivel internacional previamente, y además se ha venido utilizando para las investigaciones oficiales de este organismo por más de cuatro años.

En relación a la confiabilidad de los datos, para verificar si estos tienen consistencia estadística, la misma se realizó mediante el cálculo del coeficiente de reproductividad, acerca del cual Naghi (2000:246) menciona que “se define como el grado de reproductividad del patrón de respuestas de una serie de ítems cuando se conoce el puntaje total; esto depende del grado del patrón de respuestas (escala perfecta)”. El cálculo lo realizó un experto estadístico miembro del cuerpo docente de la Universidad de Carabobo.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Presentación y análisis de los resultados del cuestionario

Luego de haber recabado los datos en la investigación, se presentan de forma ordenada mediante gráficos que permiten observar índices estadísticos y tendencias lo que facilita su análisis, que también se realiza para sustentar el estudio.

Categoría: Datos de la Realización de la Encuesta

1. Día de realización de la encuesta.

Día: 21 Mes: 02

2. ¿A qué hora empezó la encuesta?

Los trabajadores fueron divididos en tres grupos de cinco (5) personas cada uno, como condición del Supervisor de la Empresa para poder realizar la Encuesta

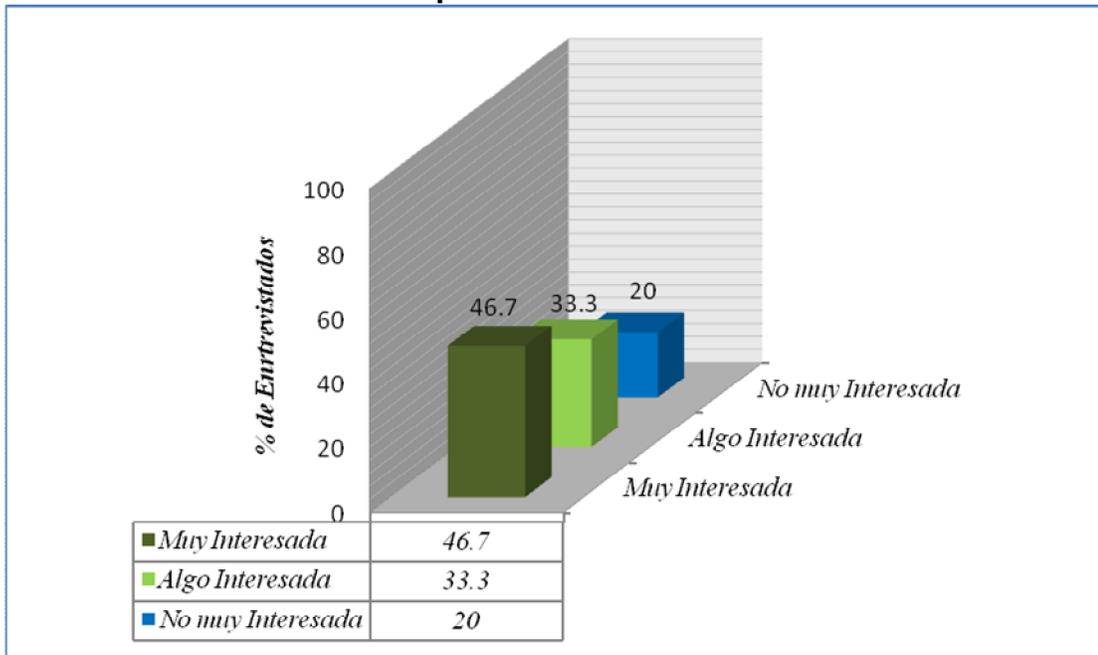
Grupo 1: 1:10 pm Grupo 2: 1:50 pm Grupo 3: 2:19 pm

3. ¿A qué hora terminó la encuesta?

Grupo 1: 1:48 pm Grupo 2: 2:18 pm Grupo 3: 2:50 pm

4. Durante la encuesta, la persona encuestada se mostró

Gráfico N° 1
Actitud de las personas durante la encuesta



Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

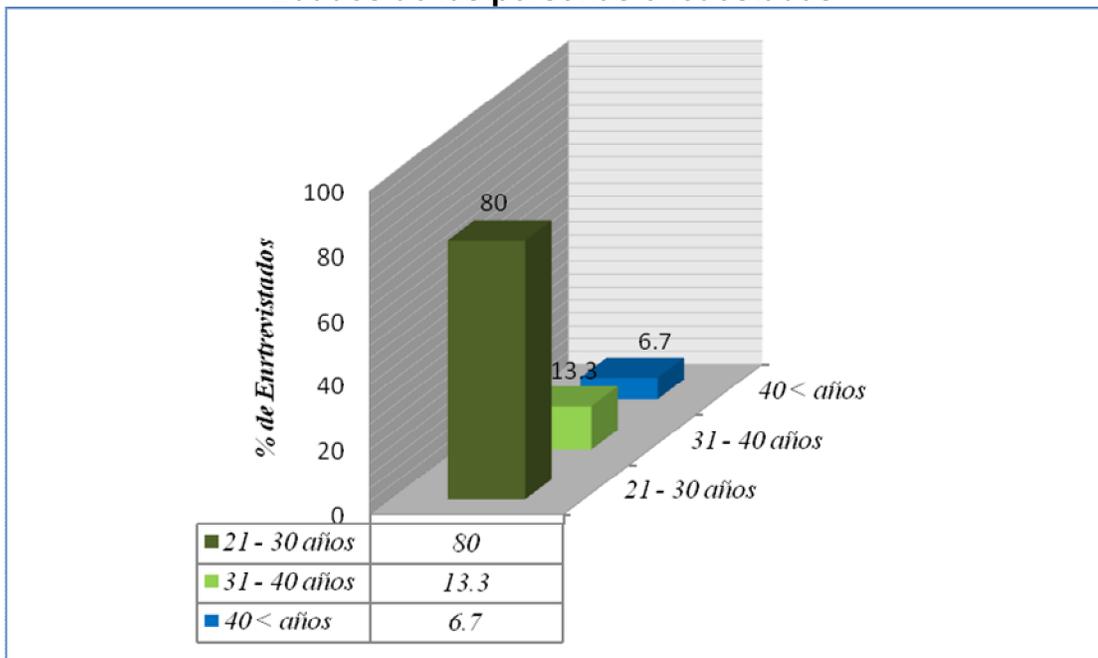
Análisis: De acuerdo a lo anterior se tiene que al realizar la encuesta el día 21 de Febrero de 2013, el tiempo utilizado por los trabajadores para que en grupos de cinco (5) personas respondieran el cuestionario fue de un total de una hora y cuarenta minutos (1:40:00). Si se divide entre los tres grupos, en promedio el tiempo empleado por cada trabajador para responder el cuestionario fue de treinta y tres minutos con treinta y tres segundos (33:33); lo cual se considera un tiempo aceptable dado que el cuestionario original tenía 101 preguntas (en los resultados se incluyeron sólo 88 ya que el resto no aplicaba para las características de los trabajadores objeto de estudio). Además en cuanto al interés mostrado por los trabajadores al momento de responder el cuestionario, se puede observar como el 80 % de estos se

mostró o muy interesado o algo interesado, lo cual indica que la gran mayoría de los datos fueron suministrados con una buena disposición de las personas.

Categoría: Datos Sociodemográficos

5. ¿Qué edad tiene Ud.?

Gráfico N° 2
Edades de las personas encuestadas

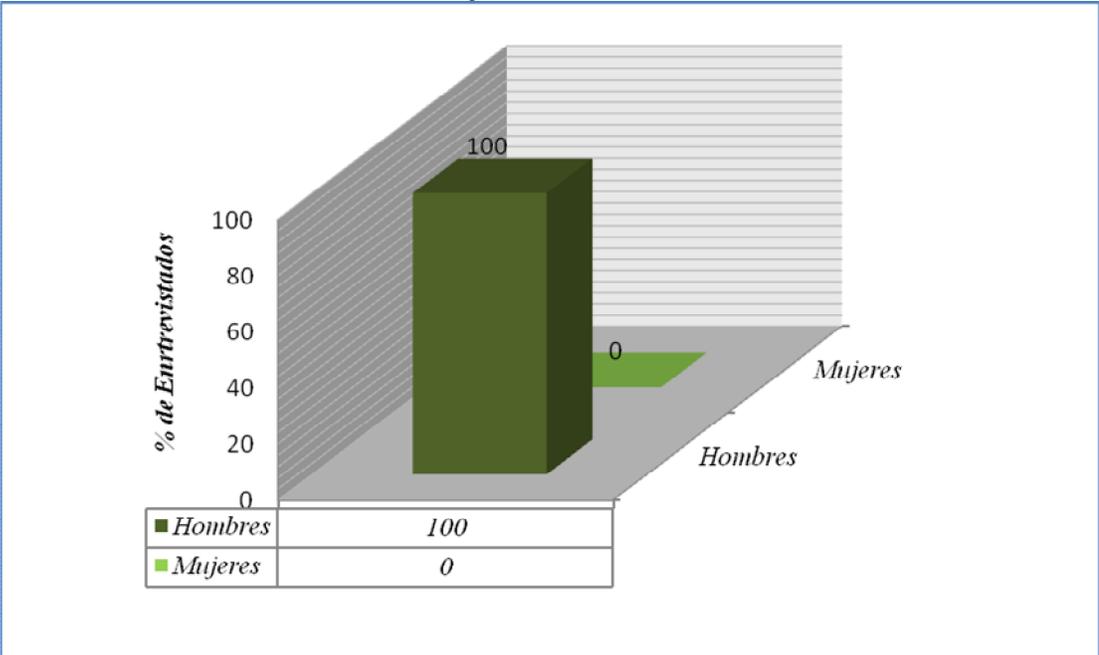


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a los datos obtenidos, se pudo evidenciar que el 80% de los trabajadores encuestados se encuentran entre los 21 y 30 años, lo que indica que la población es joven

6. Sexo

Gráfico N° 3
Sexo de las personas encuestadas

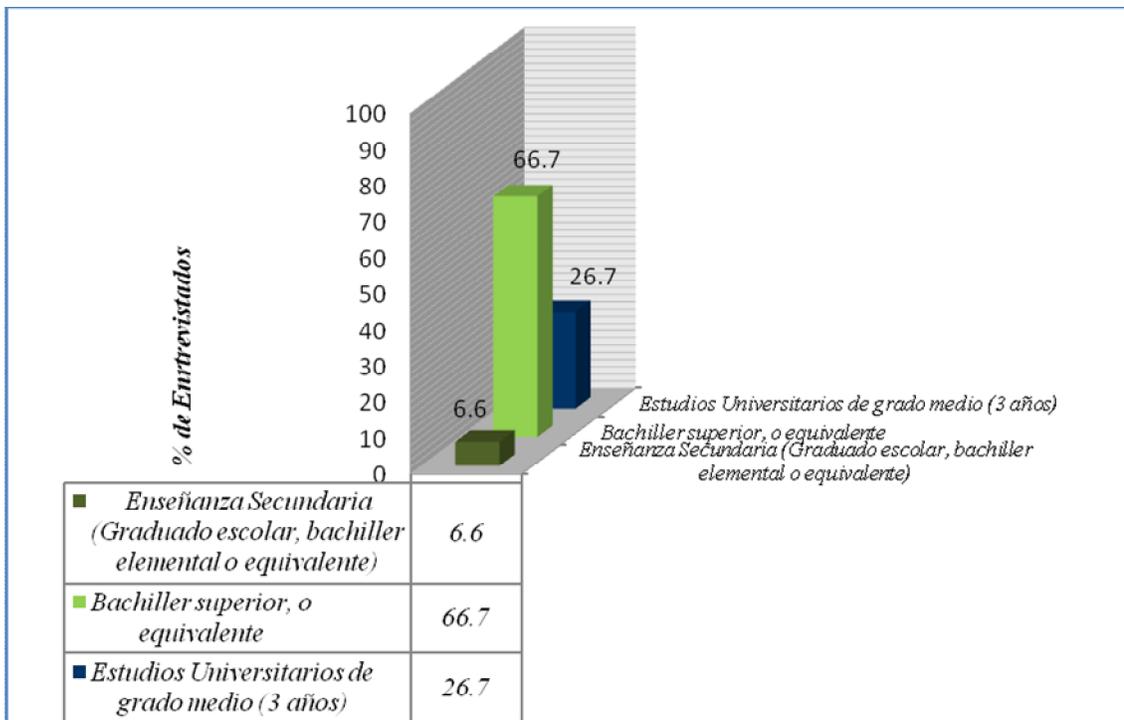


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: Se pudo evidenciar que todos los trabajadores que laboran en la empresa en turnos rotativos son hombres.

7. ¿Cuál es el nivel de estudios más alto que ha alcanzado usted? Si está estudiando ahora, codifique el último completado.

Gráfico N° 4
Nivel de Estudios Alcanzado por los Trabajadores



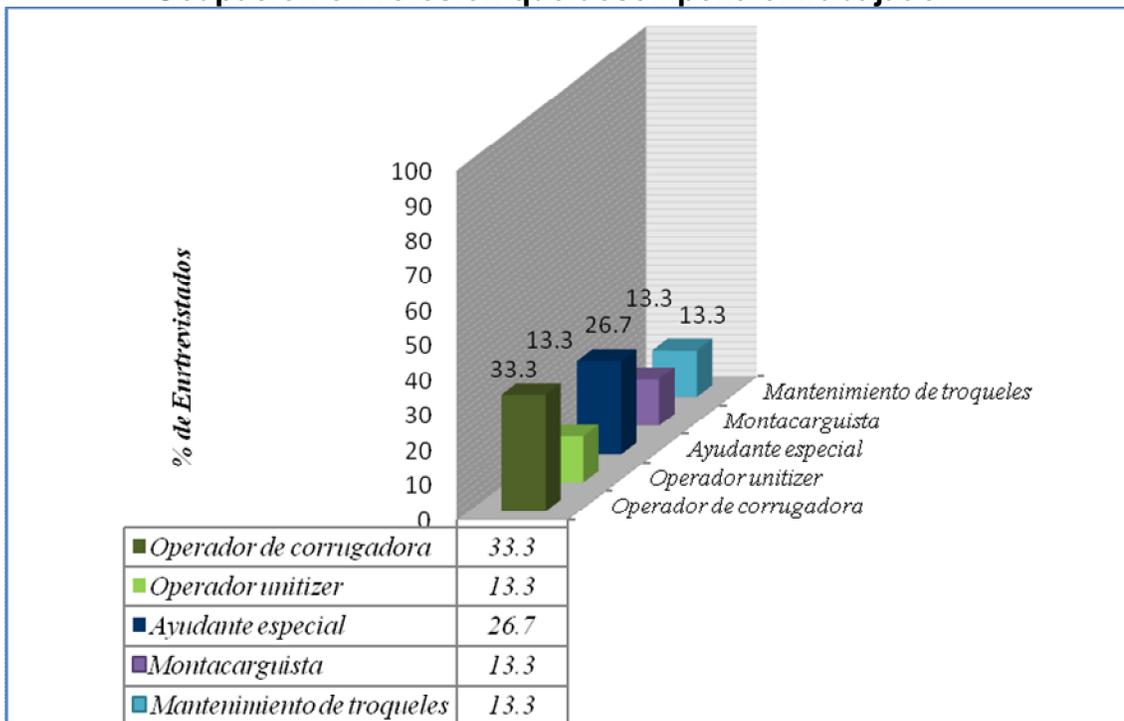
Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con los resultados obtenidos la gran mayoría de los trabajadores (66,7%) tienen estudios de Bachiller o su equivalente culminados, lo cual indica un nivel intermedio de educación, que en la actualidad es el requerido para el puesto de trabajo que desempeñan.

Categoría: Ocupación

8. En este momento, ¿Cuál es la ocupación o profesión que desempeña en su empleo principal?

Gráfico N° 5
Ocupación o Profesión que desempeña el trabajador

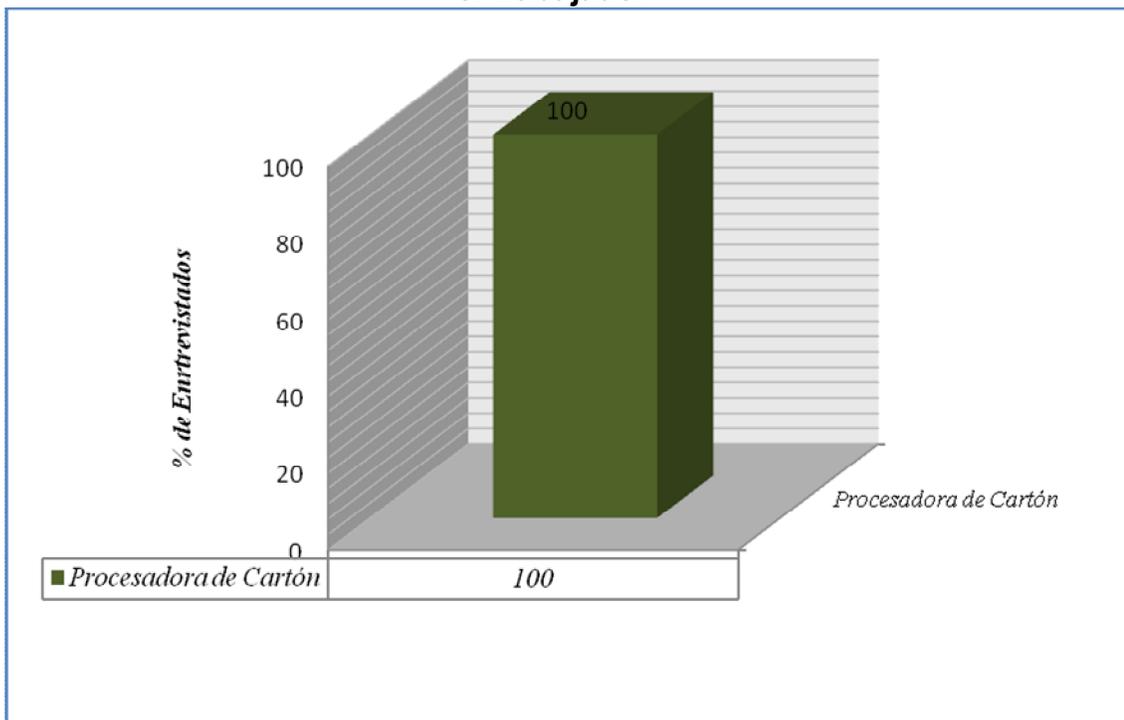


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De la información presentada anteriormente, se puede decir que los trabajadores tienen en su totalidad puestos de trabajo que se pueden catalogar como obreros calificados.

9. ¿Cuál es la actividad económica de la empresa u organización en la que trabaja?

Gráfico N° 6
Actividad económica de la empresa u organización donde se encuentra el trabajador

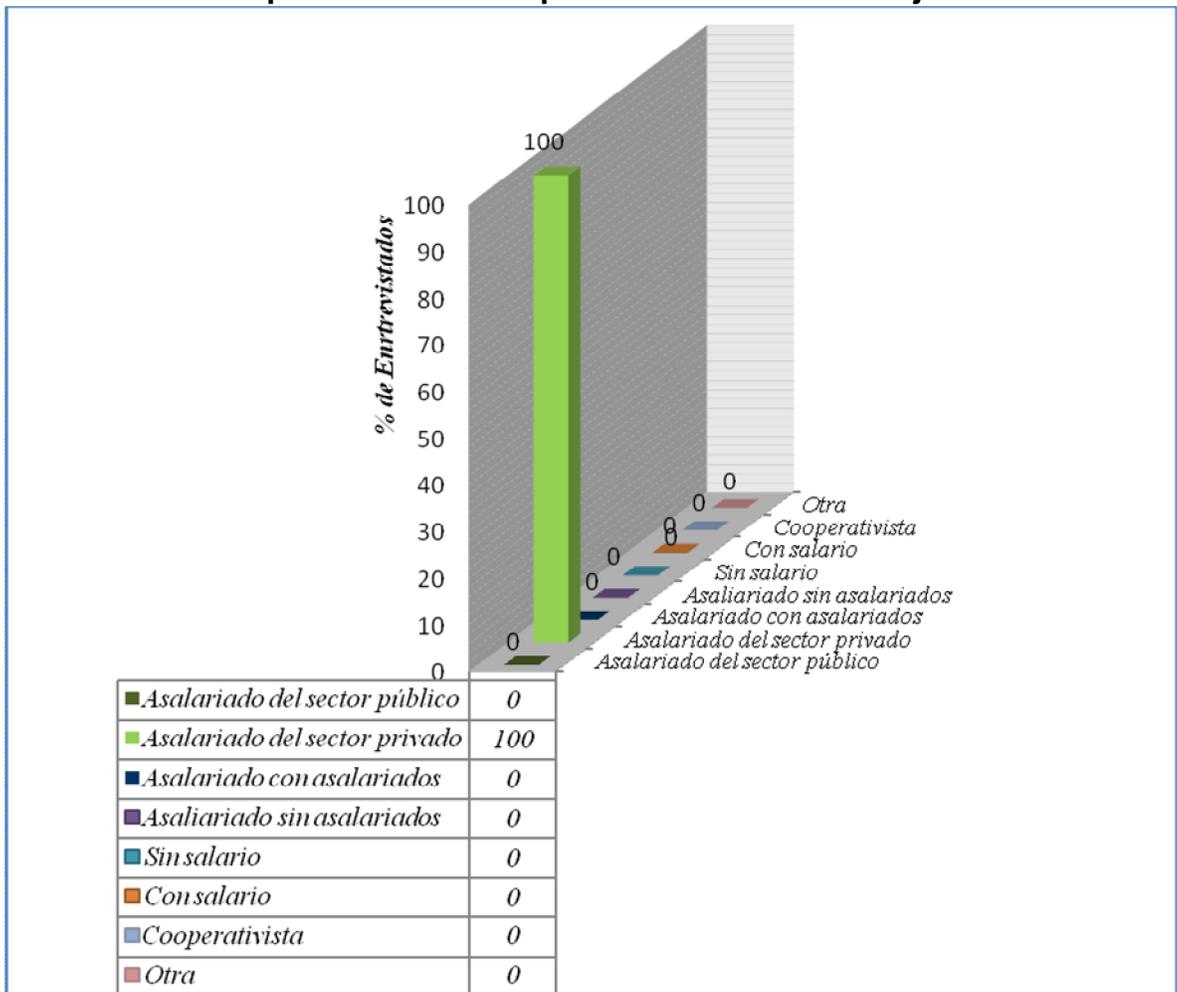


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: Todos los trabajadores encuestados pertenecen a una misma empresa, y la actividad económica que ésta desarrolla es el procesamiento de cartón

10. ¿En qué situación profesional se encuentra usted?

Gráfico N° 7
Situación profesional en la que se encuentra el trabajador

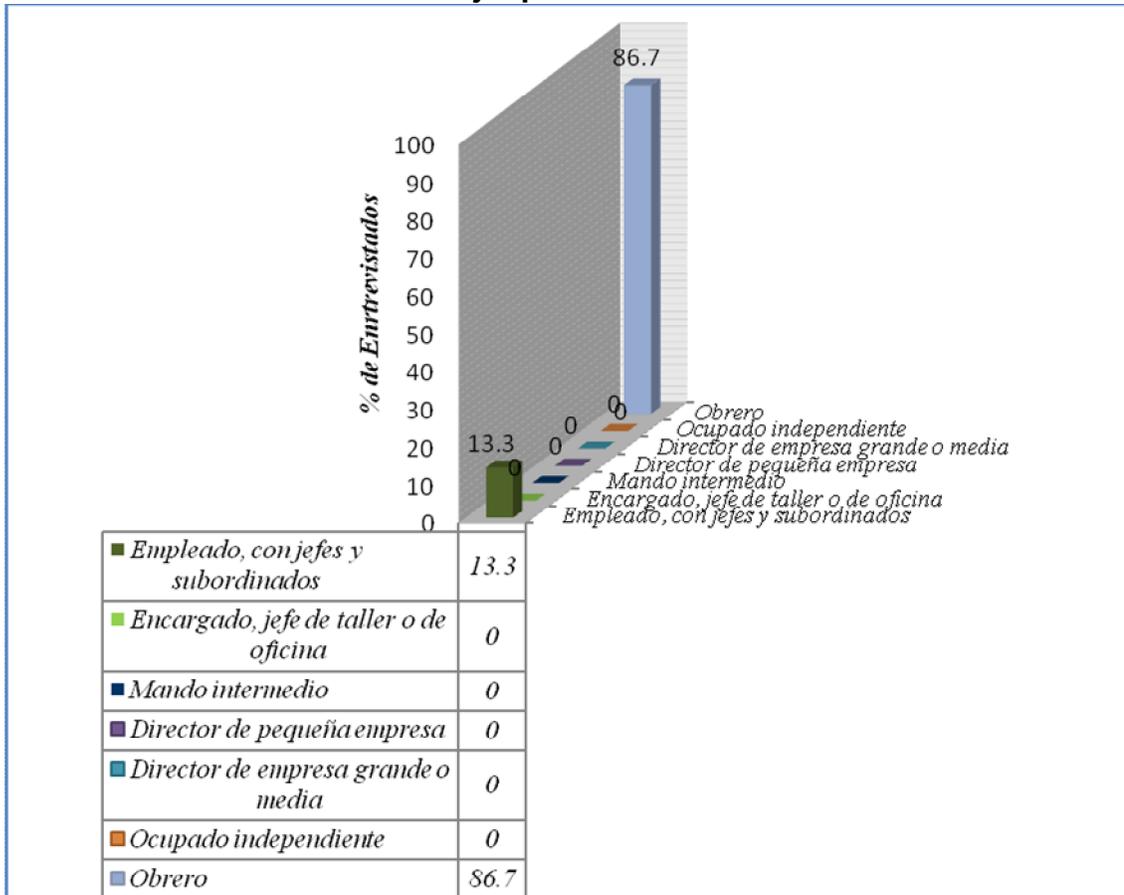


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: Como se puede observar en el gráfico anterior, el 100 % de los trabajadores encuestados se encuentran en condición de asalariados de una empresa del sector privado.

11. ¿Qué tipo de puesto de trabajo tiene?

Gráfico N° 8
Puesto de trabajo que tiene el encuestado

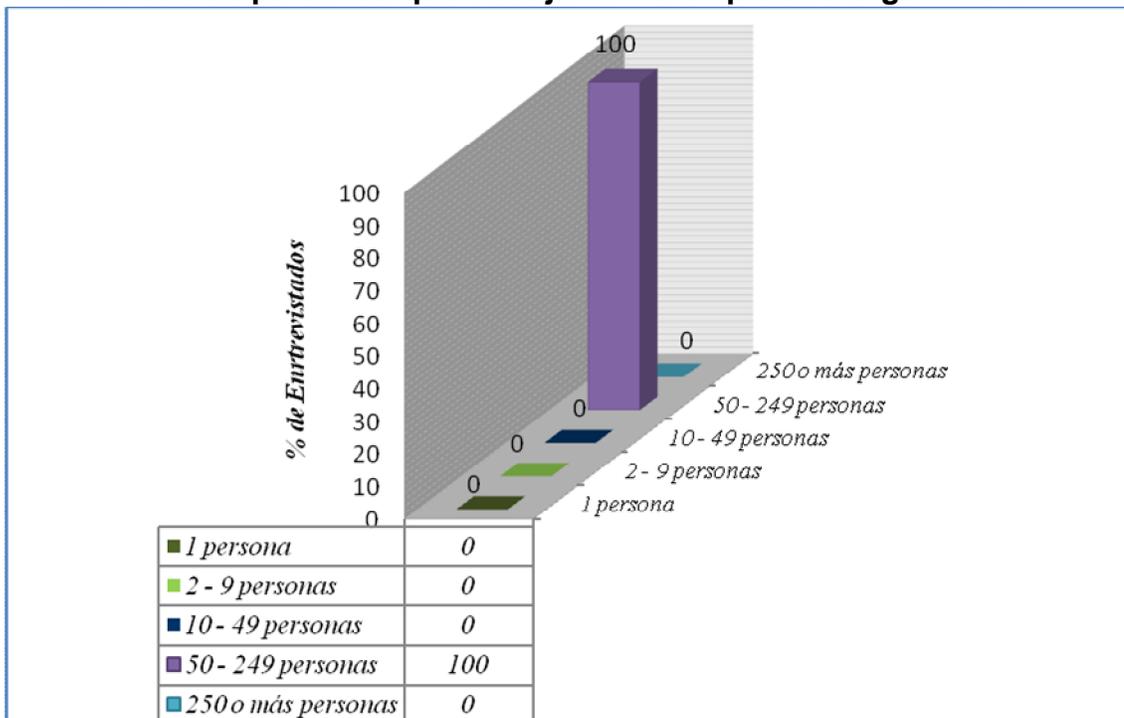


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a la información presentada en el gráfico anterior, el 86,7% de los trabajadores son obreros mientras que el 13,3% de los mismos tiene jefes y subordinados (puesto intermedio de supervisión de obreros).

12. ¿Cuántas personas trabajan en su centro de trabajo y en su empresa u organización?

Gráfico N° 9
Cantidad de personas que trabajan en la empresa u organización

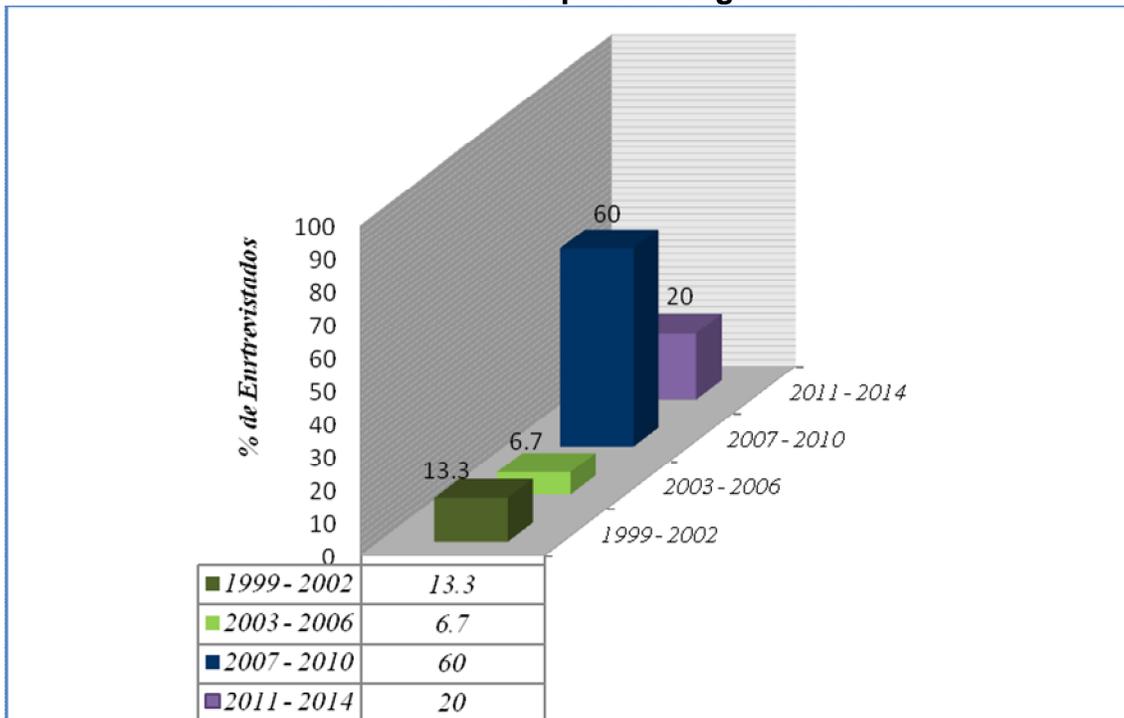


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: Tal como se puede evidenciar, en la empresa laboran más de 50 personas y menos de 250. Por lo que se puede considerar como una mediana empresa.

13. ¿En qué año comenzó a trabajar en su empresa u organización?

Gráfico N° 10
Año de inicio en la empresa u organización

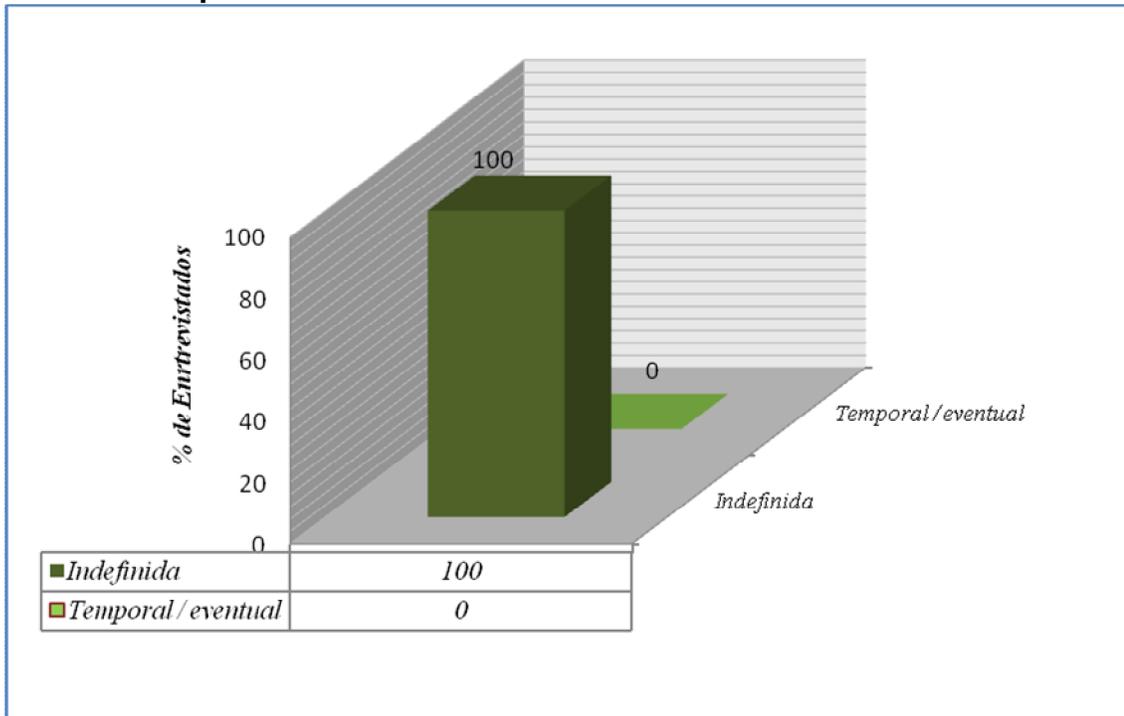


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a la información presentada, el 80% de los trabajadores ingresó a la empresa a partir del año 2007, es decir, la mayoría de ellos tiene seis años o menos laborando en la misma.

14. ¿Cómo es su contrato o relación laboral?

Gráfico N° 11
Tipo de contrato o relación laboral del encuestado

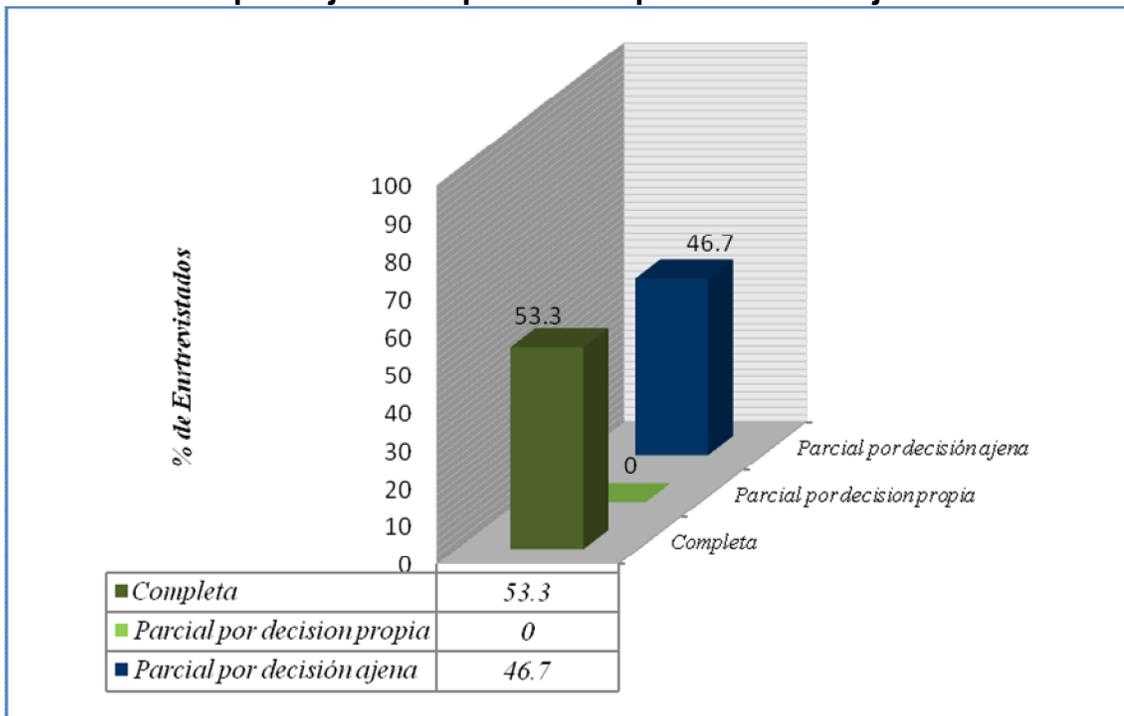


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con el gráfico anterior, todos los trabajadores se encuentran contratados a tiempo indeterminado, lo que indica que se encuentran en estabilidad laboral de acuerdo con la Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y Trabajadores (2012).

15. ¿Qué tipo de jornada tiene en su puesto de trabajo?

Gráfico N° 12
Tipo de jornada que tiene el puesto de trabajo

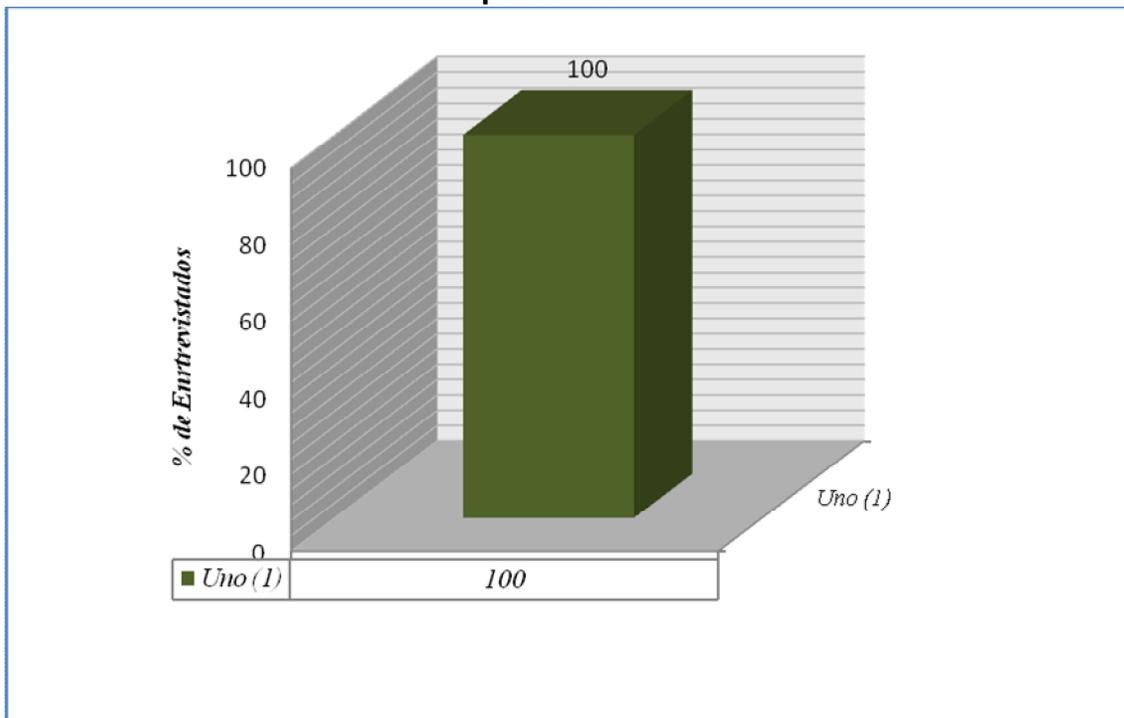


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a los datos presentados el 53,3% de los trabajadores tienen una jornada laboral completa, mientras que un 46,7% tienen una jornada parcial que no depende de la decisión de los trabajadores si no de la organización.

16. ¿Cuántos puestos de trabajo tiene usted actualmente, incluyendo su trabajo principal, que le proporcionen algún ingreso?

Gráfico N° 13
Cantidad de puestos de trabajo incluyendo el trabajo principal de las personas



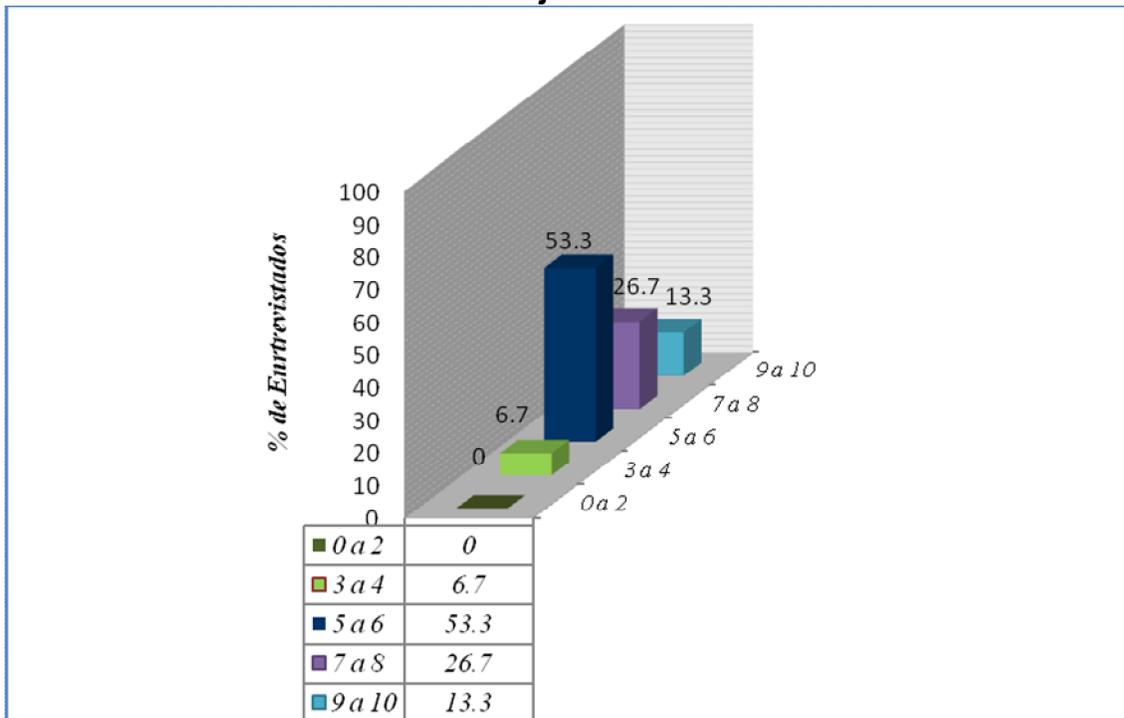
Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con lo expuesto en el gráfico anterior, todos los trabajadores encuestados tienen un solo puesto de trabajo.

Categoría: Satisfacción General en el Trabajo

17. Señale su grado de satisfacción en su trabajo actual (Utilice escala de 0 a 10 donde, 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta).

Gráfico N° 14
Satisfacción del trabajador en su labor actual



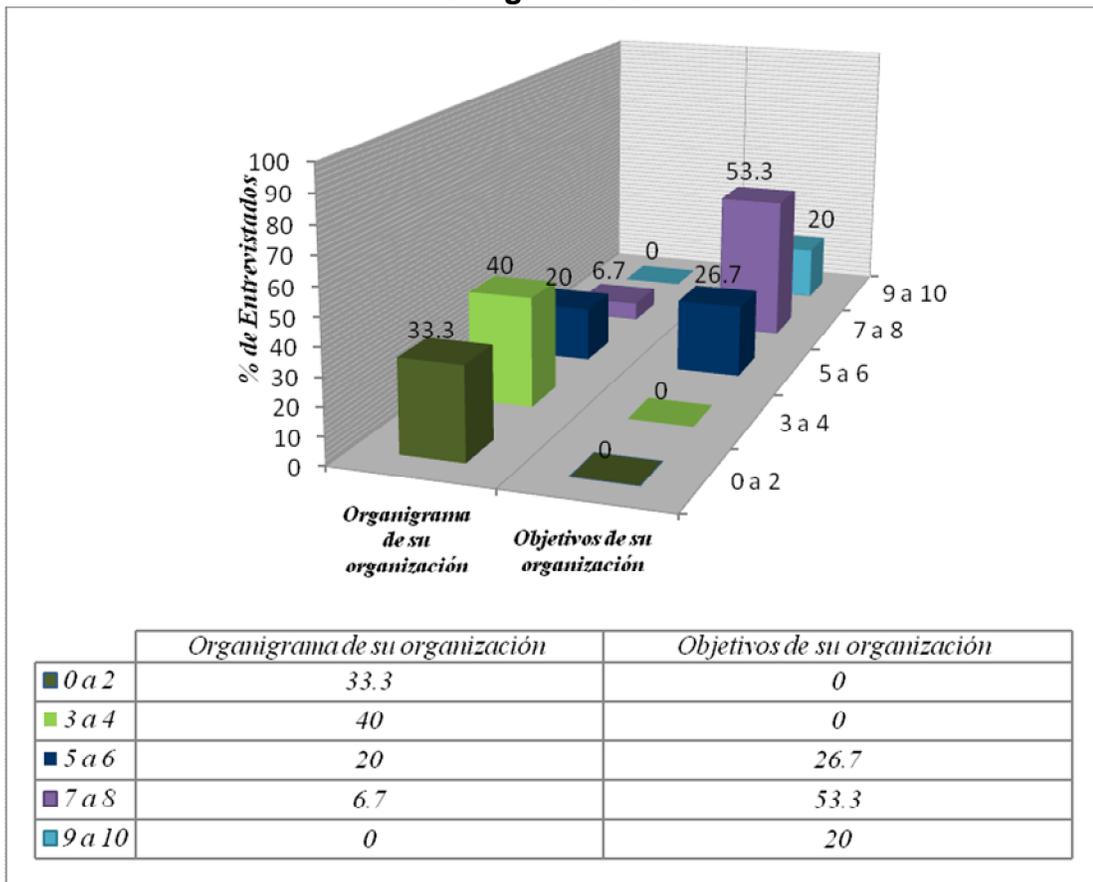
Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a lo manifestado a través de la encuesta, los trabajadores muestran niveles de intermedios a altos en cuanto a la satisfacción general en el trabajo, ya que el 80% de los trabajadores la califica entre 5 y 8 en una escala del 1 al 10. Sin embargo, la tendencia mayoritaria es hacia la satisfacción media ya que de ese 80% el 53,3% se ubica en un nivel de 5 a 6 de satisfacción general.

Categoría: Organización en el Trabajo

18. ¿Qué conocimiento tiene sobre las siguientes cuestiones relativas a su trabajo? (Utilice una escala del 0 al 10 en la que 0: ningún conocimiento - 10: mucho):

Gráfico N° 15
Conocimiento de los trabajadores sobre el organigrama y objetivos de la organización

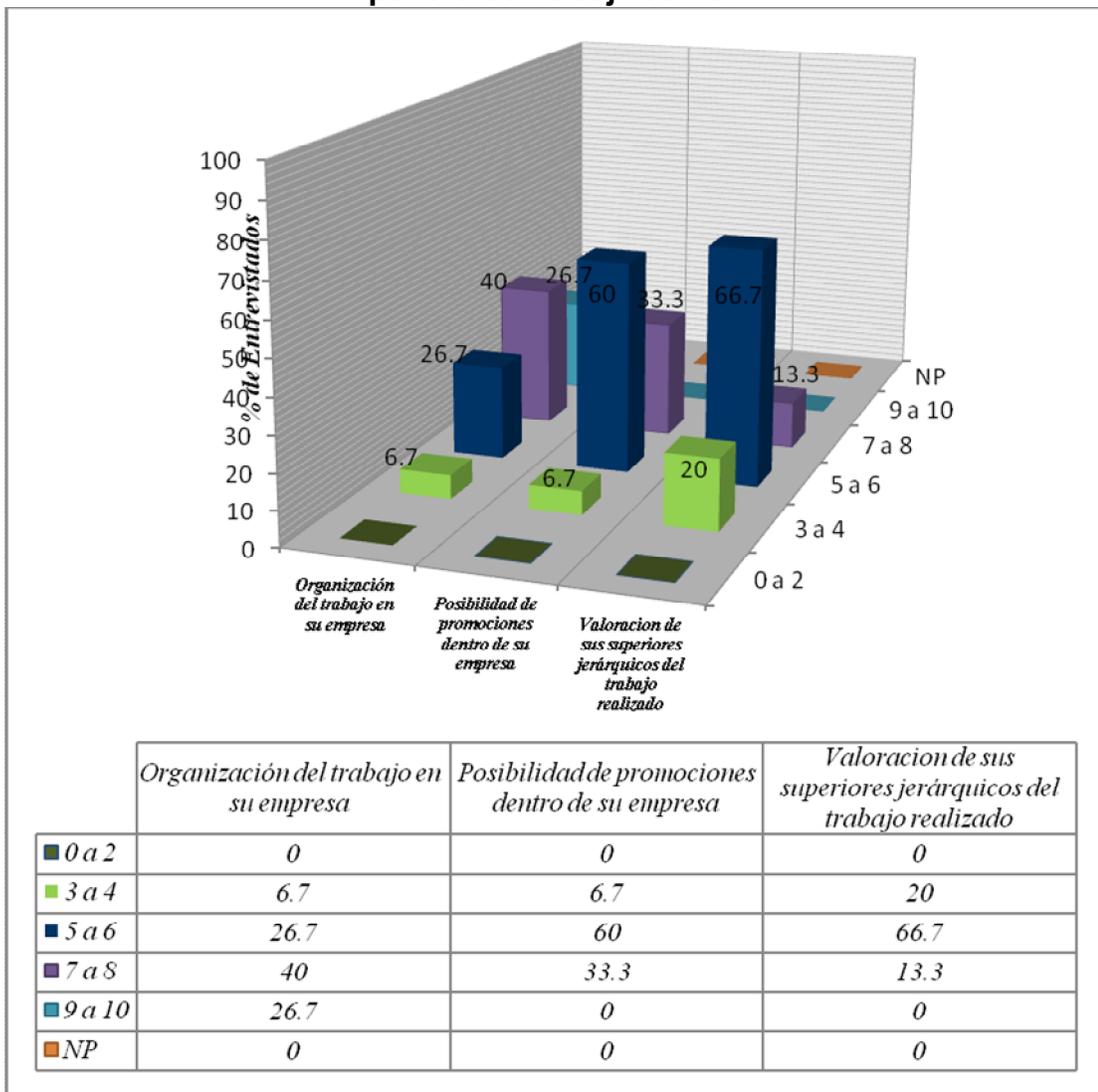


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con la información recabada se pudo evidenciar que los trabajadores de la empresa tienen un conocimiento de un nivel bajo en cuanto al organigrama de la empresa, por estar entre 0 y 4 en una escala del 1 al 10 un 63,3%. La situación mejora cuando se les pregunta acerca de los objetivos de la organización donde afirman tener un conocimiento de alto a muy alto (de 7 a 10 en la escala mencionada) en un 73,3%.

19. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual (Utilice una escala del 0 al 10 en la que 0: satisfacción nula 10:satisfacción muy alta; NP: no procede)

Gráfico N° 16
Satisfacción de los trabajadores sobre aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual

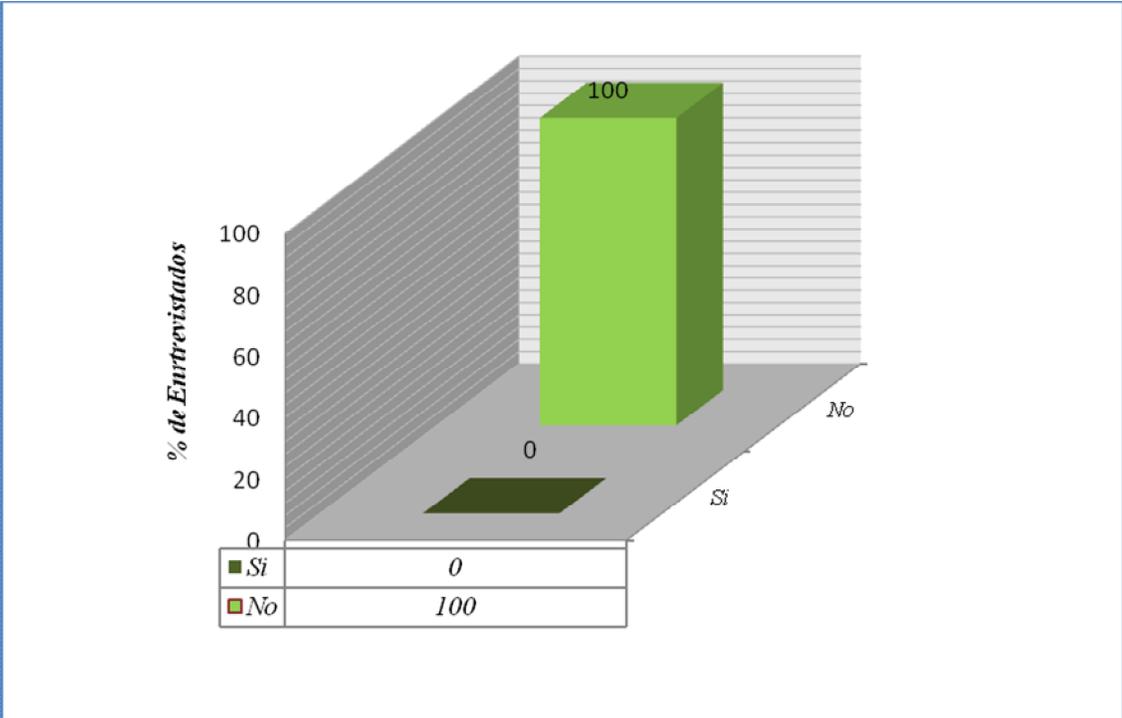


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013)

Análisis: En relación a la satisfacción de los trabajadores en la empresa, un 66,7% indica estar satisfecho en un nivel de alto a muy alto (de 7 a 10), mientras que en referencia a las posibilidades de promoción en la organización el 60% indica en la escala mencionada de 5 a 6 (nivel medio). En cuanto a la valoración que realizan los superiores jerárquicos del trabajo realizado, los trabajadores mostraron niveles de satisfacción medios (5 a 6) en un porcentaje de 66.7%.

20. ¿Tiene subordinados a su cargo en su trabajo?

Gráfico N° 17
Personal subordinado a su cargo

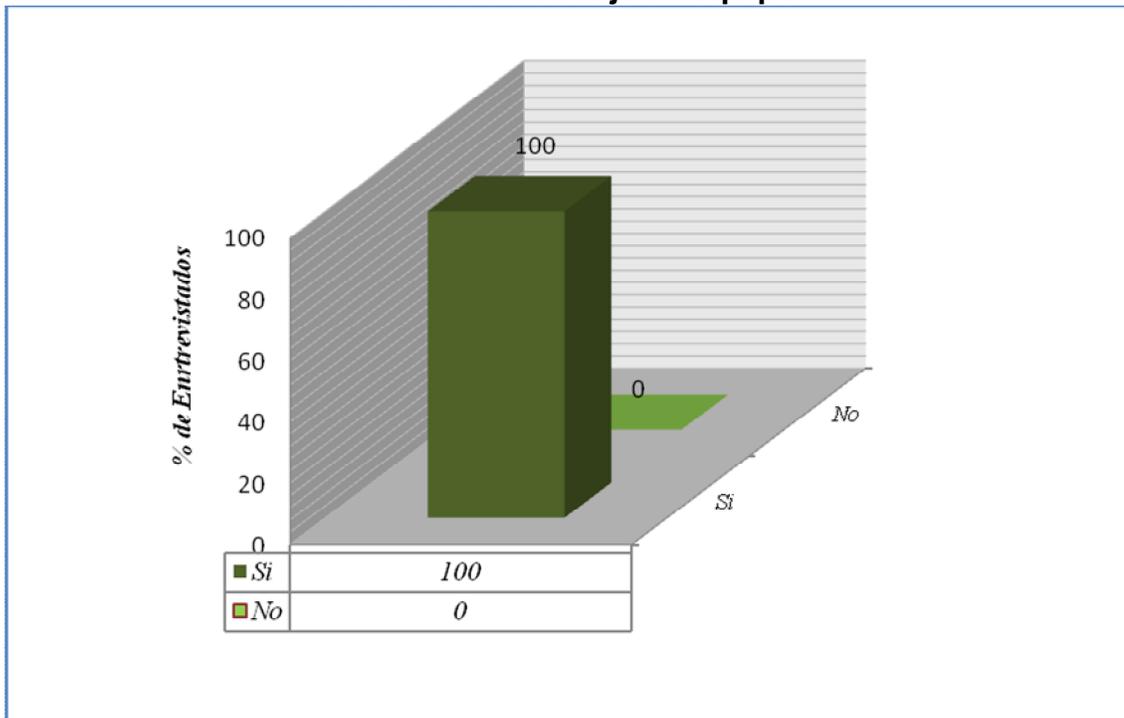


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con el gráfico anterior, se pudo conocer que ninguno de los trabajadores encuestados tiene otros trabajadores a su cargo

21. ¿Trabaja en equipo, aunque sea sólo a veces? (Aclaración: el trabajo en equipo se refiere al trabajo coordinado con otras personas con un objetivo común).

Gráfico N° 18
Frecuencia de trabajo en equipo

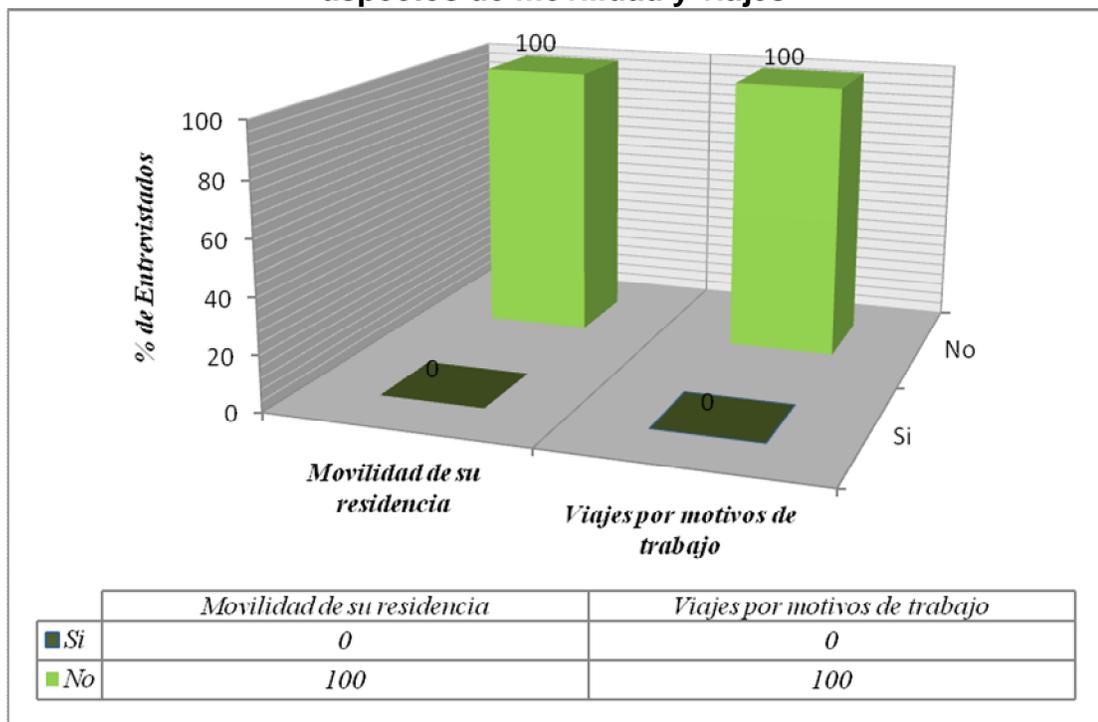


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con la información presentada, los trabajadores señalan que siempre se realiza trabajo en equipo dentro de la organización.

22. Indique si su empresa u organización dispone sobre usted respecto a los siguientes aspectos: (Aclaración: la empresa u organización dispone de la movilidad de la residencia del trabajador si, en el caso de que el trabajo lo requiera, éste tuviera que cambiar su residencia a otra localidad).

Gráfico N° 19
Disposición de la empresa u organización sobre los trabajadores en los aspectos de movilidad y viajes

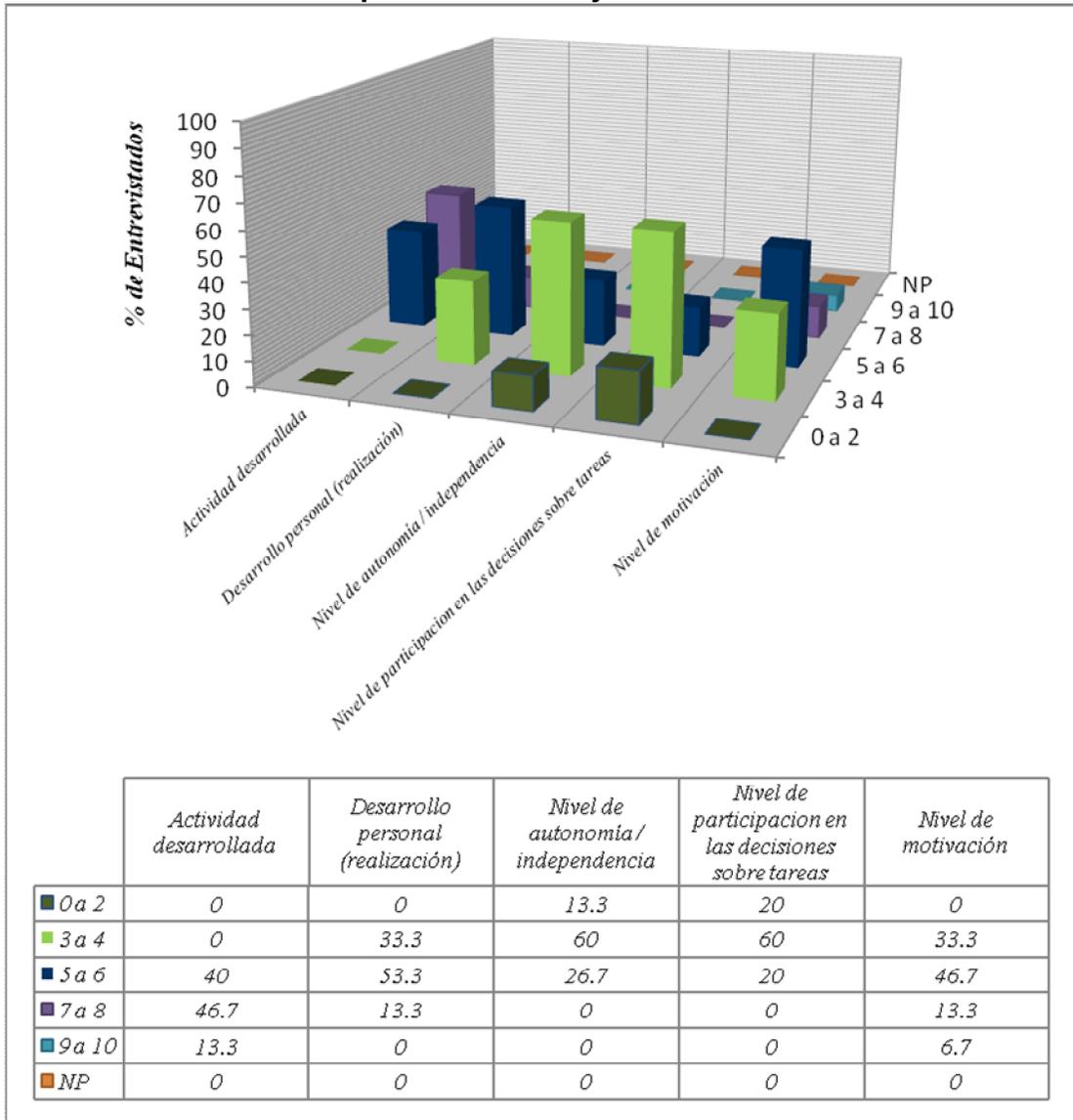


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: Según la información suministrada, la empresa no posee disposición en cuanto a movilidad y viajes por motivos de trabajo para los trabajadores.

23. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual (Utilice una escala del 0 al 10 en la que 0: satisfacción nula- 10: satisfacción muy alta; NP: no procede).

Gráfico N° 20
Satisfacción de los trabajadores sobre aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual

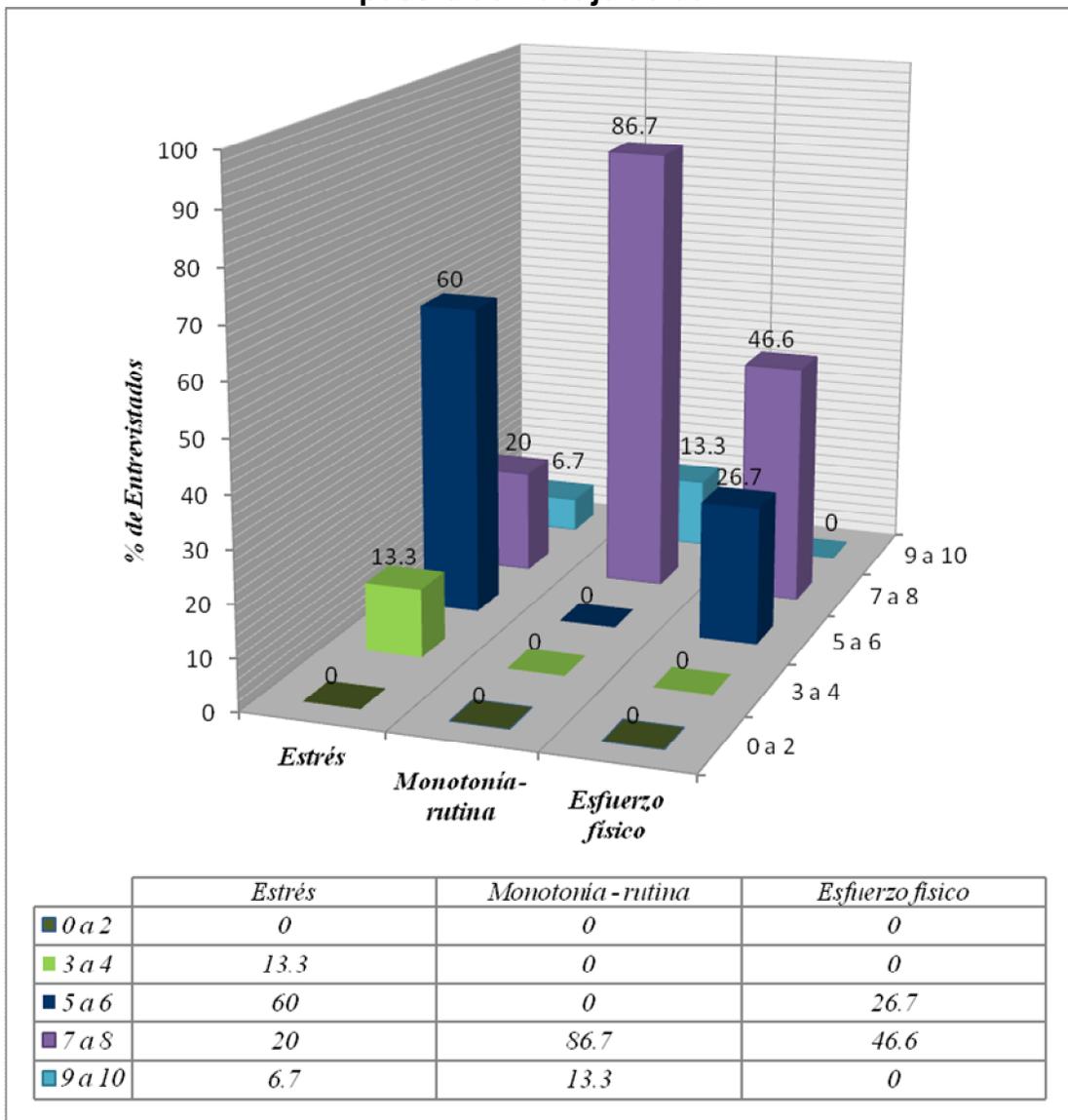


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a la información presentada en el gráfico anterior, se evidencia también una satisfacción de media a alta (5 a 8) en cuanto a la actividad que desarrollan los trabajadores, mientras que en cuanto a la realización personal la satisfacción es de baja a media (3 a 6) con un 86,6%. Al preguntarles acerca de del nivel de autonomía se sienten con un nivel de satisfacción de nulo a bajo en un 73,3%, mientras que la motivación se aprecia en un nivel de bajo a medio (3 a 6) en un 80%.

24. Indique el nivel en el que se siente usted en su puesto de trabajo actual en relación con cada una de las siguientes características (Utilice una escala del 0: nulo, y 10: muy alto) (Aclaración: si considera que no tiene estrés, marcará un 0 y si considera que mucho, marcará un 10).

Gráfico N° 21
Satisfacción de los trabajadores sobre aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual



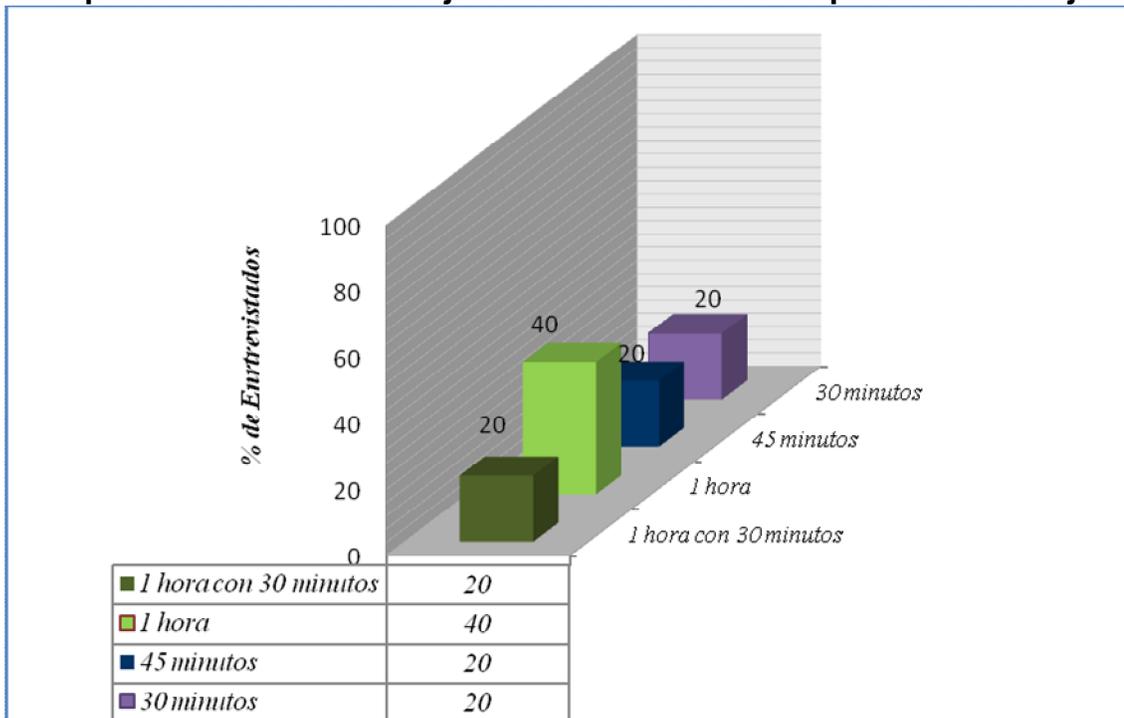
Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: Al expresar el nivel de estrés que sienten en el trabajo, los encuestados lo ubicaron en un 80% entre 5 y 8 (de medio a alto), en cuanto a la monotonía el nivel se encuentra en un 100% de alto a muy alto (8 a 10), y en referencia al esfuerzo físico realizado los trabajadores lo ubican en un 73,3% en un nivel de medio a alto (5 a 8).

Categoría: Entorno Laboral

25. ¿Cuánto tiempo tarda por término medio en llegar desde su casa a su puesto de trabajo? Horas_____ Minutos_____.

Gráfico N° 22
Tiempo de traslado del trabajador desde su casa a su puesto de trabajo

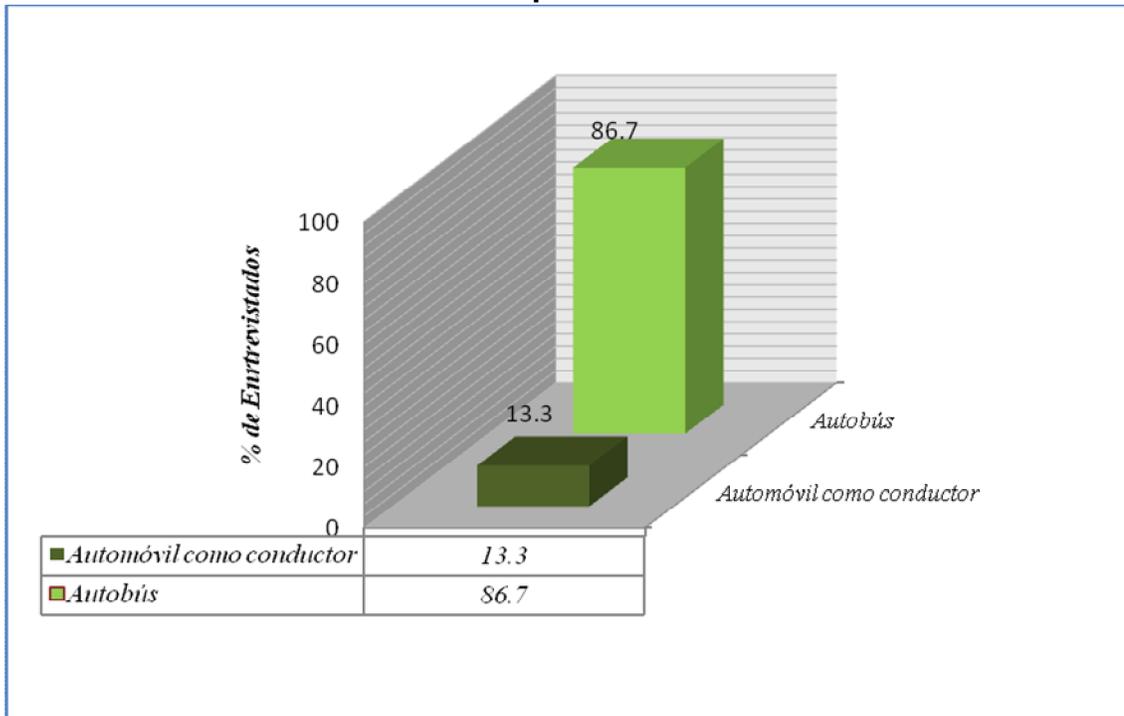


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con lo presentado en el gráfico anterior, el tiempo de traslado de los trabajadores hacia la empresa oscila entre 30 minutos y 1 hora y 30 minutos. Siendo el porcentaje más alto el 40% que corresponde a 1 hora de traslado.

26. ¿Qué tipo de transporte utiliza principalmente para desplazarse diariamente a su trabajo?

Gráfico N° 23
Transporte que utiliza el trabajador para desplazarse diariamente a la empresa

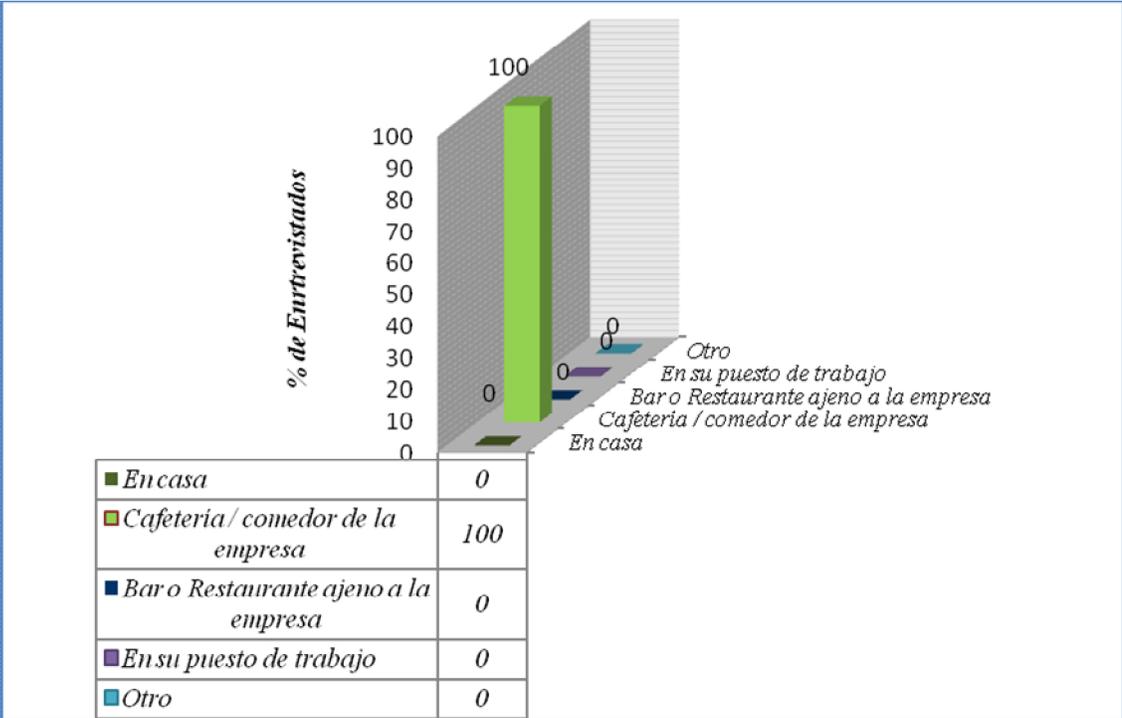


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a la información recabada, la gran mayoría de los trabajadores (86,7%) utiliza como medio de transporte para trasladarse al trabajo el autobús.

27. ¿Dónde almuerza la mayoría de los días laborales?

Gráfico N° 24
Lugar en donde almuerzan los trabajadores la mayoría de los días laborales

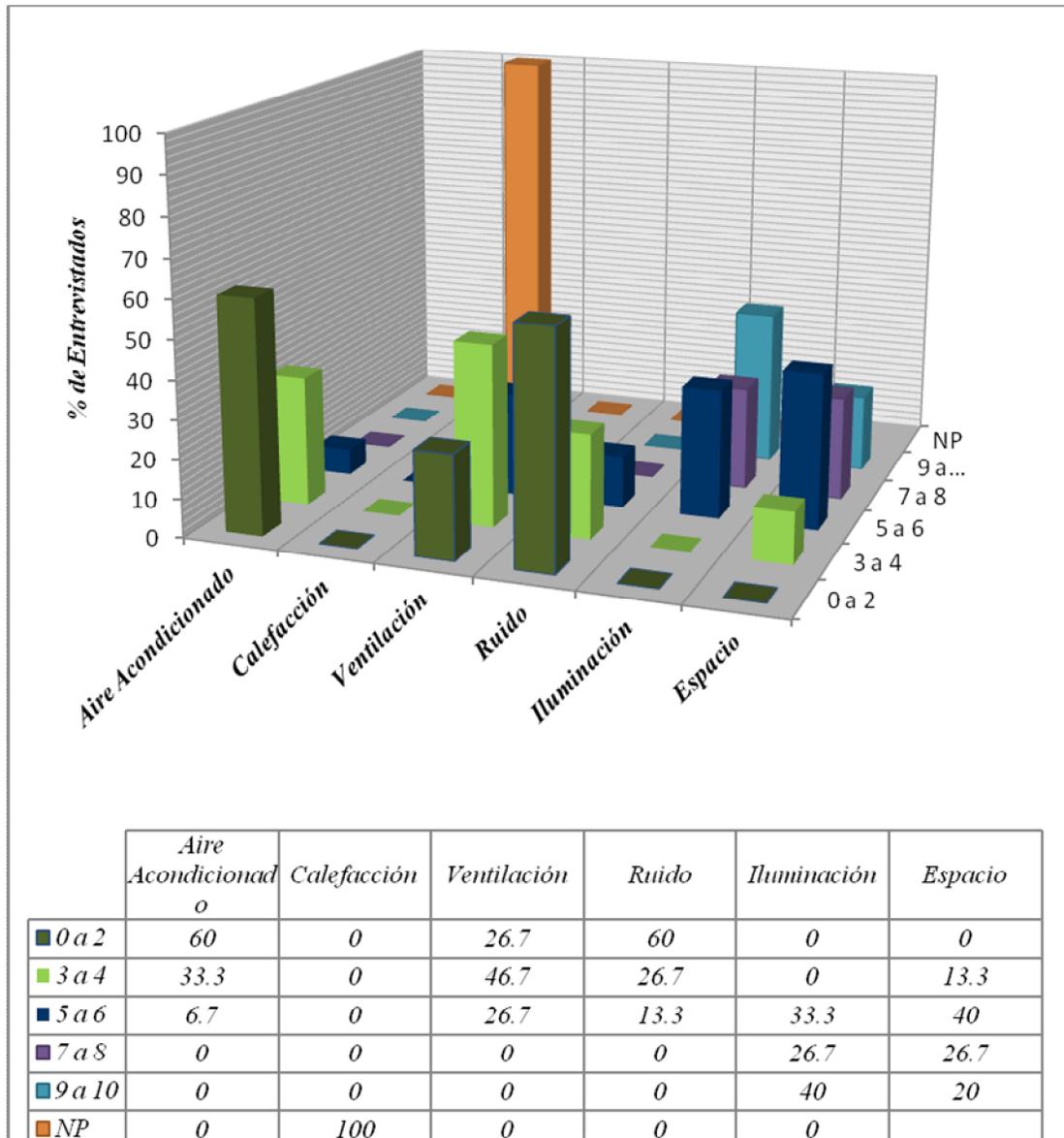


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a los datos presentados, todos los trabajadores almuerzan todos en el comedor de la empresa.

28. Evalúe las condiciones existentes en su centro o lugar de trabajo sobre los siguientes aspectos (Utilice una escala donde 0: Muy mal; 10: Muy bien y NP: no procede).

Gráfico N° 25
Condiciones existentes en el lugar de trabajo de la empresa u organización

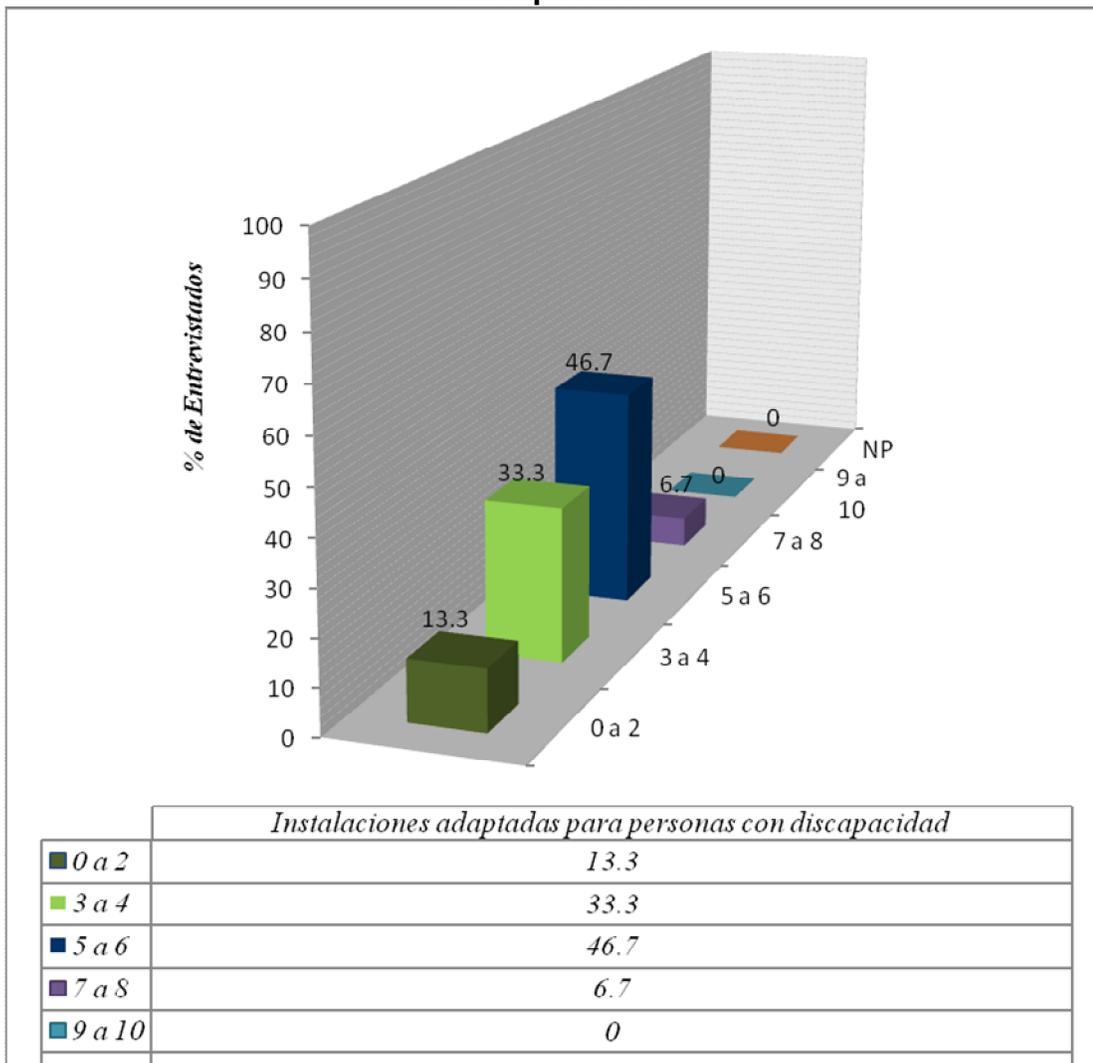


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con la información presentada, se puede decir que según la opinión de los trabajadores el aire acondicionado, la ventilación y el ruido en el área de trabajo se encuentran en condiciones de muy mal a medio, mientras que el espacio de trabajo y la iluminación se encuentran en un nivel medio

29. Indique en qué grado considera que su centro o lugar de trabajo dispone de instalaciones adaptadas para personas con discapacidad (Utilice una escala donde 0: nulo; 10: muy alto; y NP: no procede).

Gráfico N° 26
Disponibilidad de instalaciones adaptadas para personas con discapacidad



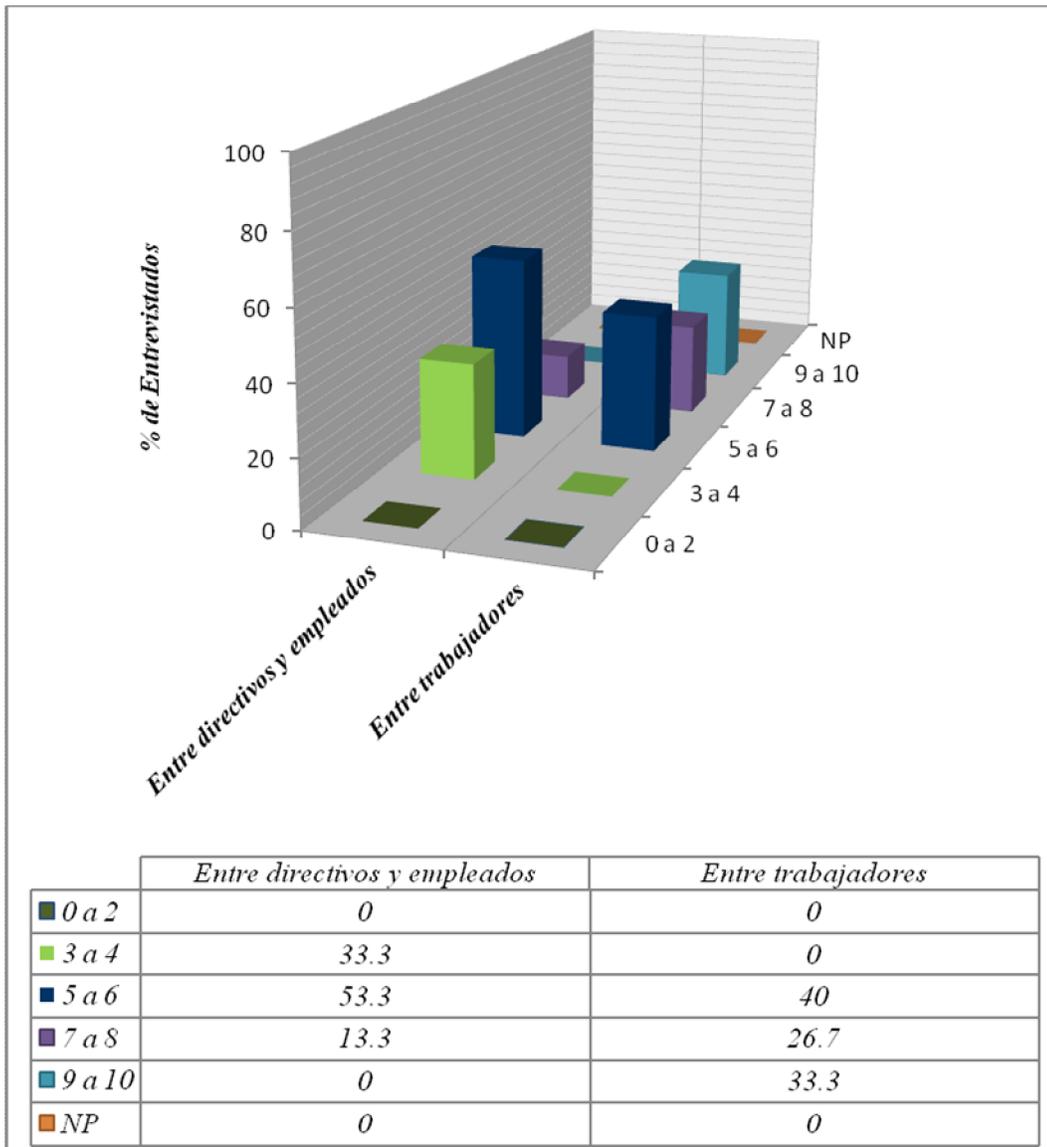
Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: En relación al gráfico anterior, de acuerdo a los trabajadores las instalaciones de la empresa se encuentran en un nivel medio adaptadas a personas con discapacidad.

Categoría: Relaciones Laborales

30. En general, ¿Cómo describiría usted las relaciones en su entorno de trabajo? (0: muy malas; 10: muy buenas y NP: no procede).

Gráfico N° 27
Descripción de los trabajadores sobre las relaciones en su entorno laboral

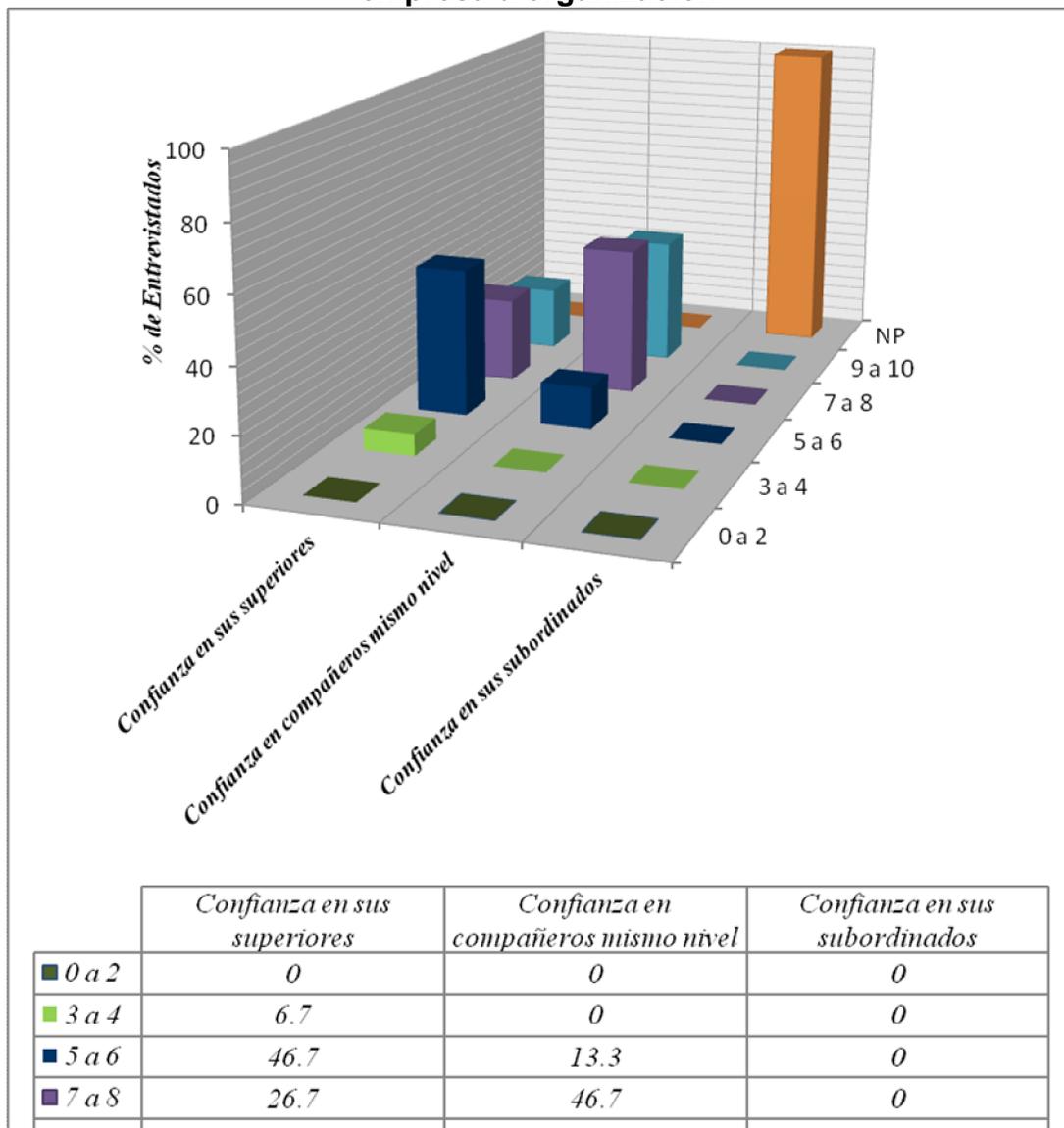


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: Las relaciones entre los directivos y los empleados son consideradas por los trabajadores como un nivel intermedio en un 53,3%, mientras que entre los trabajadores se encuentran en un nivel entre medio y muy buenas en un 66,7%. Lo que indica que no son óptimas y que pueden fortalecerse.

31. ¿Qué grado de confianza tiene en las siguientes personas de su entorno de trabajo? (Utilice una escala donde 0: nada, 10: mucho, NP: no procede).

Gráfico N° 28
Grado de confianza del entorno de trabajo en los compañeros de la empresa u organización

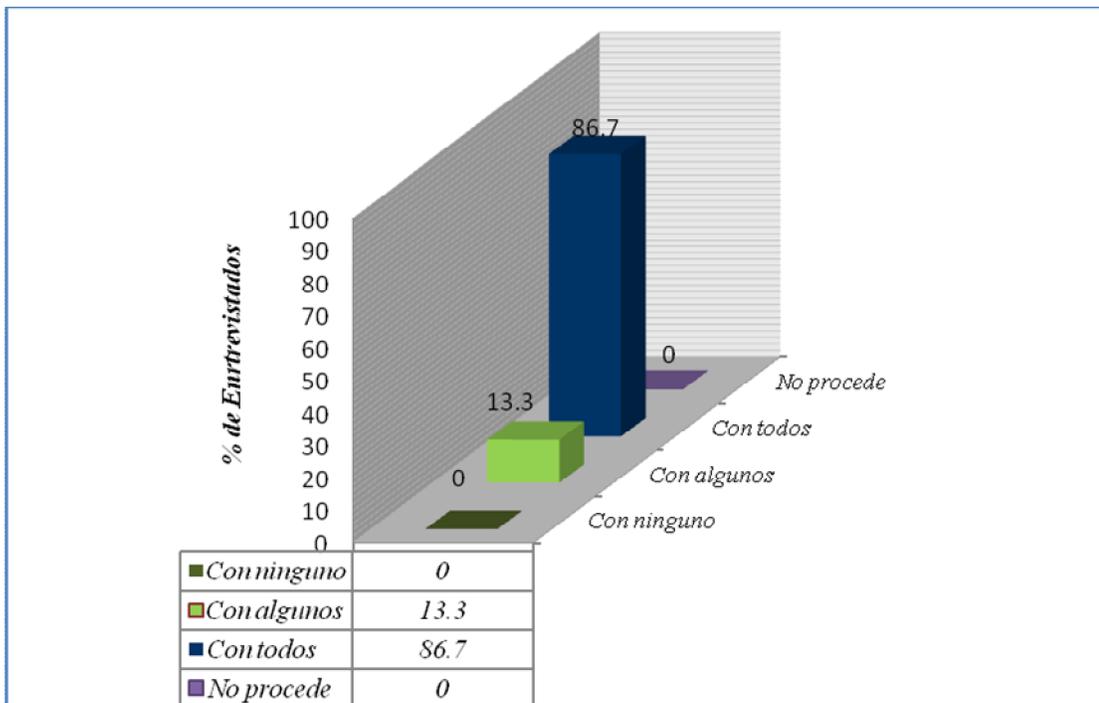


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: Los trabajadores tienen una confianza media 46,7% en sus superiores, entre los compañeros del mismo nivel medio a alto en un 86,7%, lo cual indica que existen reservas con los niveles superiores y mayor confianza entre compañeros.

32. ¿Considera que tiene relación de amistad con sus compañeros de trabajo?

Gráfico N° 29
Relaciones de amistad de los trabajadores con sus compañeros laborales

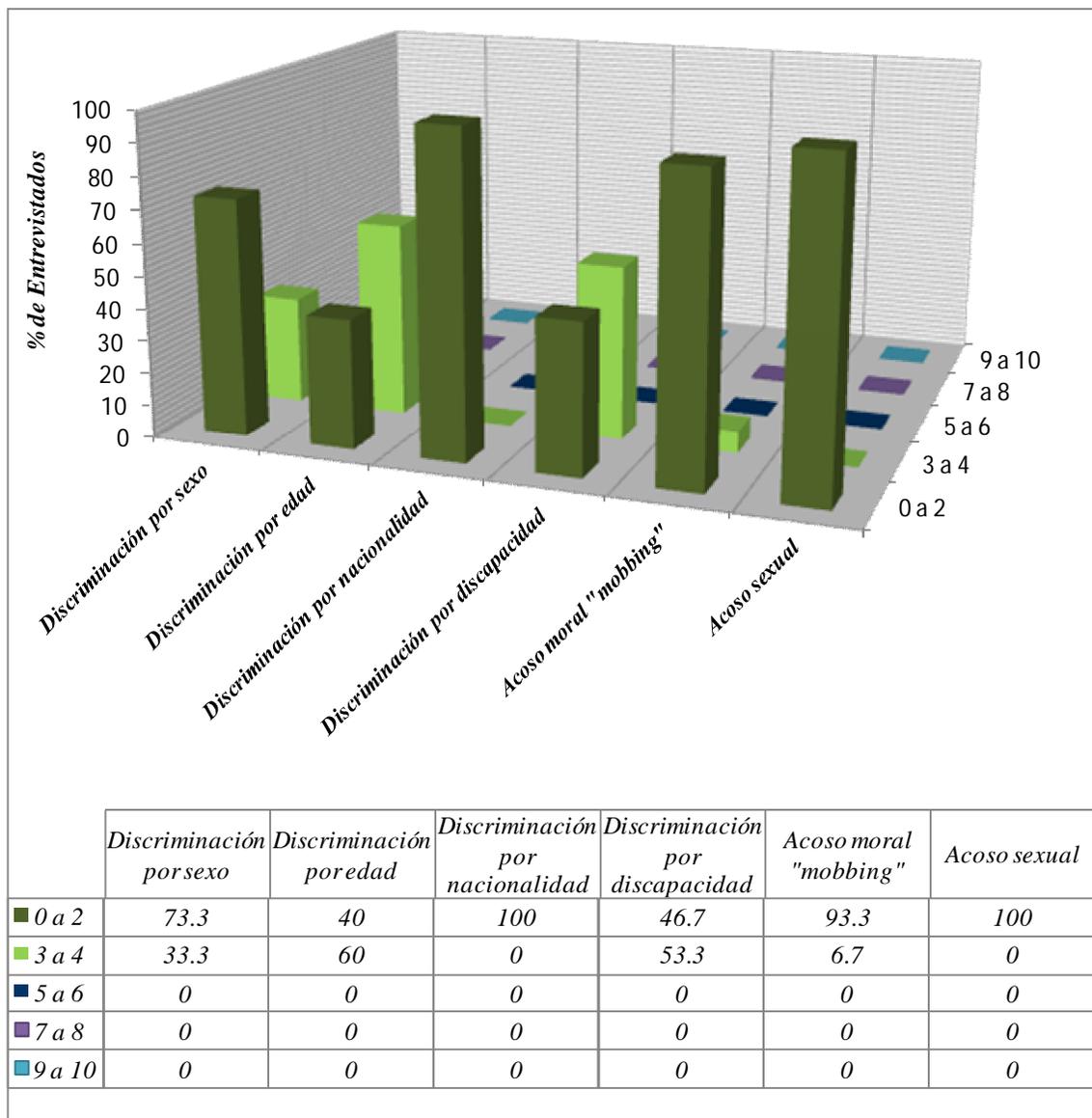


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: Los trabajadores consideran que tienen relaciones de amistad con todos sus compañeros en un 86,7%, lo cual indica que existen buenas relaciones al mismo nivel de los mismos.

33. Detecta en su entorno de trabajo (entre sus compañeros, jefes, etc.) en relación con cada una de las siguientes características (Utilice una escala donde 0: nulo, 10: muy alto).

Gráfico N° 30
Factores de discriminación en el trabajo



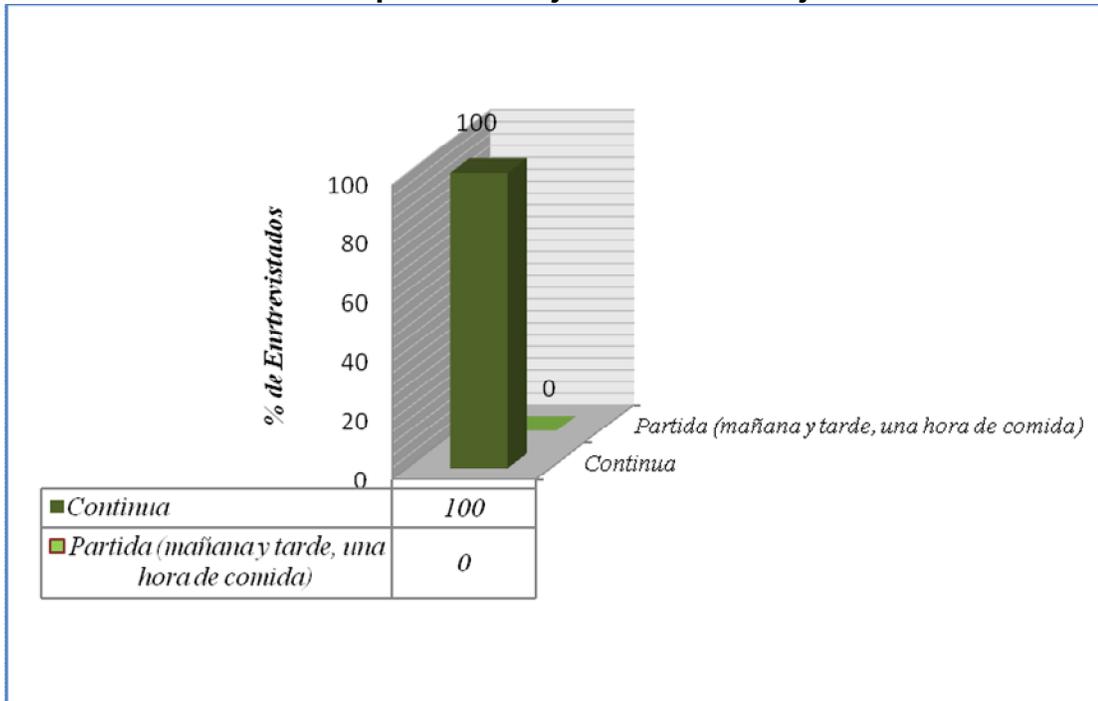
Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: En cuanto a la discriminación en el trabajo, los únicos tipos identificados por los trabajadores en porcentajes importantes y en un nivel bajo es la discriminación por edad (60%) y por discapacidad (53,3%), indica que se debe mejorar esta situación, a nivel general existe poca discriminación en la organización.

Categoría: Tiempo De Trabajo

34. ¿Cómo es su jornada de trabajo?

Gráfico N° 31
Descripción de la jornada de trabajo

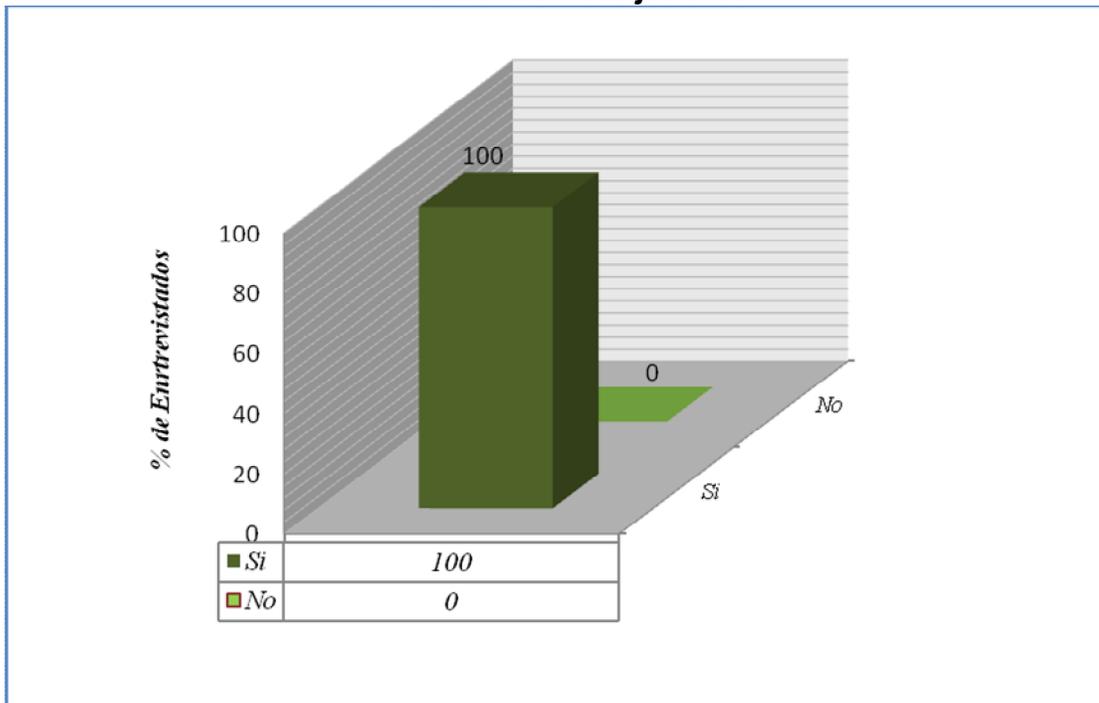


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a los datos recabados, todos los trabajadores indican que su jornada de trabajo es continua.

35. ¿Realiza usted su trabajo en horario nocturno? (Se considerará nocturno cuando el ocupado realice no menos de tres horas de su trabajo diario o al menos una tercera parte de su jornada anual entre las 22:00 y las 6:00 horas)

Gráfico N° 32
Turno de los trabajadores

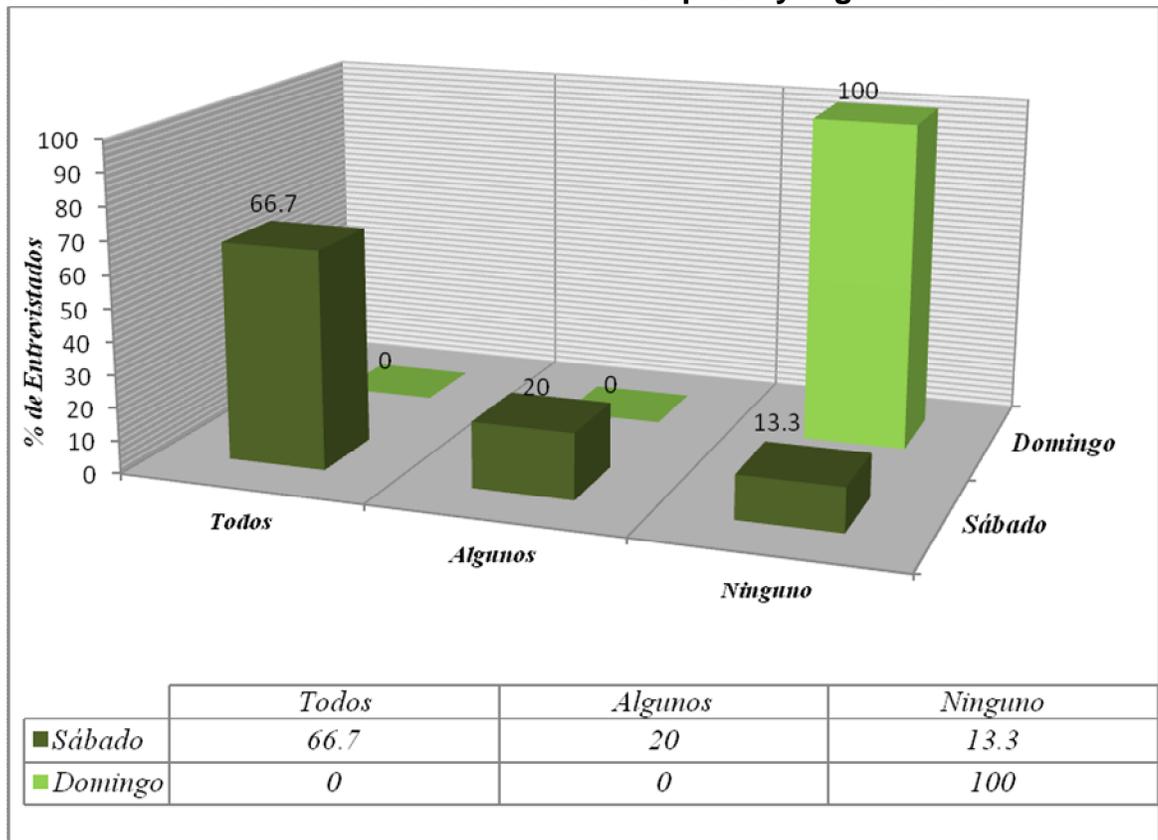


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con la información suministrada por los trabajadores, todos ellos realizan trabajo nocturno.

36. En su trabajo, ¿Trabaja algún sábado y/o domingo?

Gráfico N° 33
Fines de semanas laborados en la empresa y organización

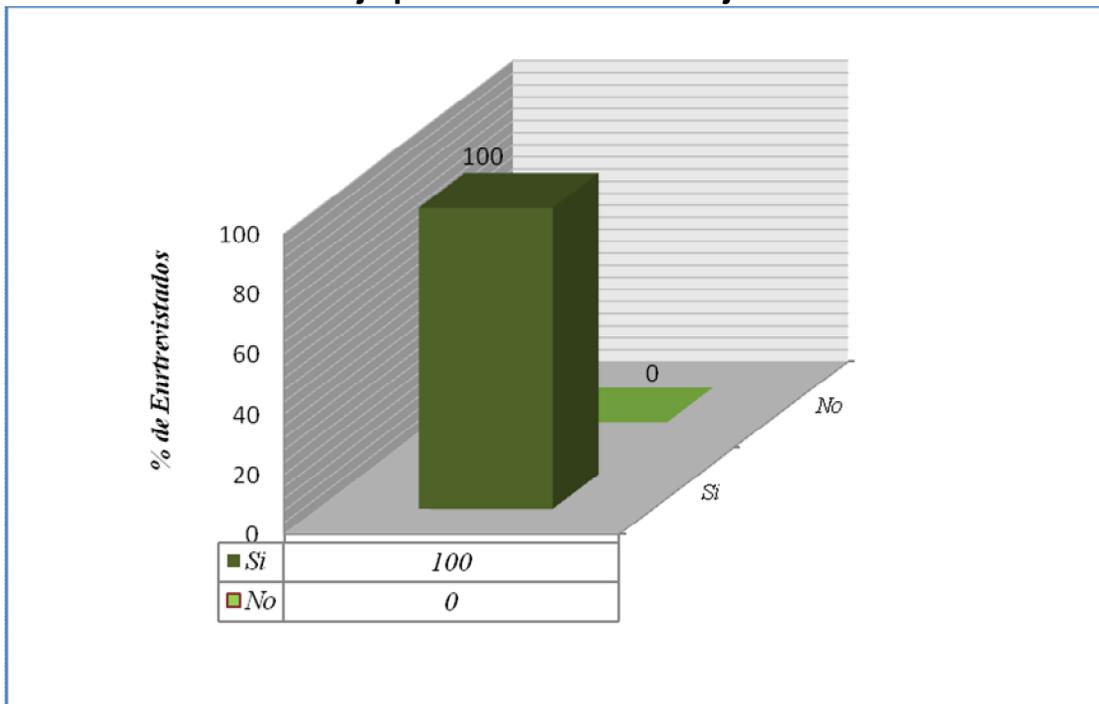


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con la información recabada, la gran mayoría de los trabajadores (66,7%) indica que laboran todos los sábados y el 100% de los mismos indica que no laboran los domingos.

37. ¿Trabaja usted por turnos?

Gráfico N° 34
Trabajo por turno de los trabajadores

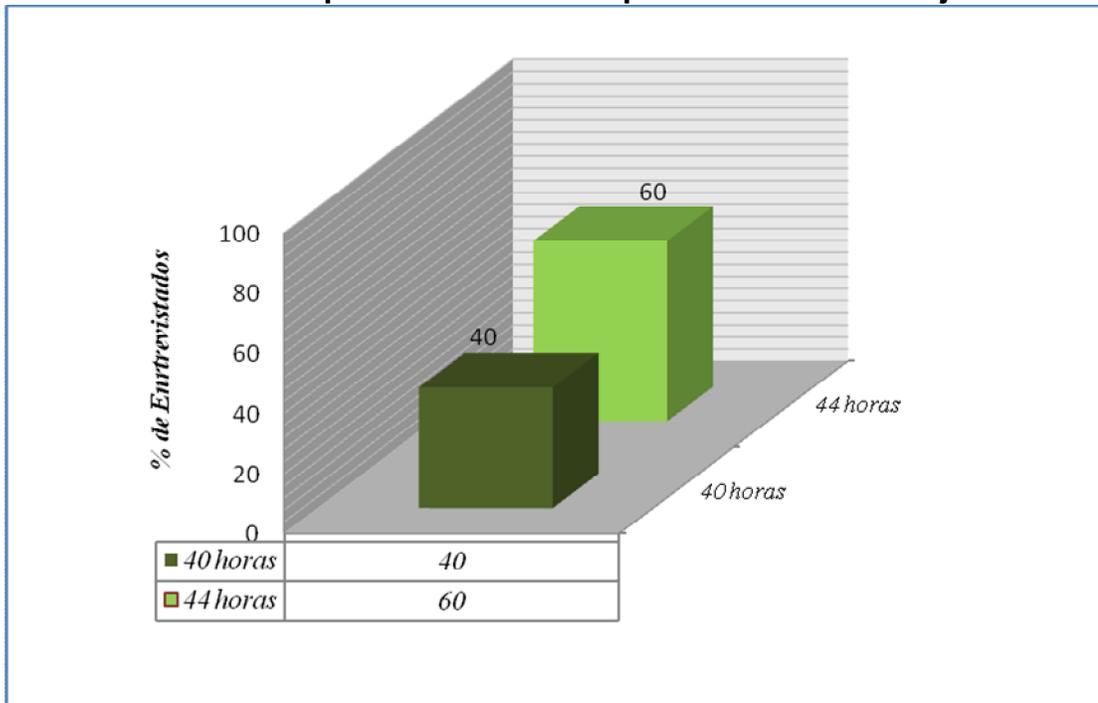


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo al gráfico anterior todos los trabajadores indicaron que trabajan por turnos

38. Dígame, por favor, el número de horas semanales que por término medio dedica a su trabajo principal

Gráfico N° 35
Horas semanales por término medio que dedican los trabajadores

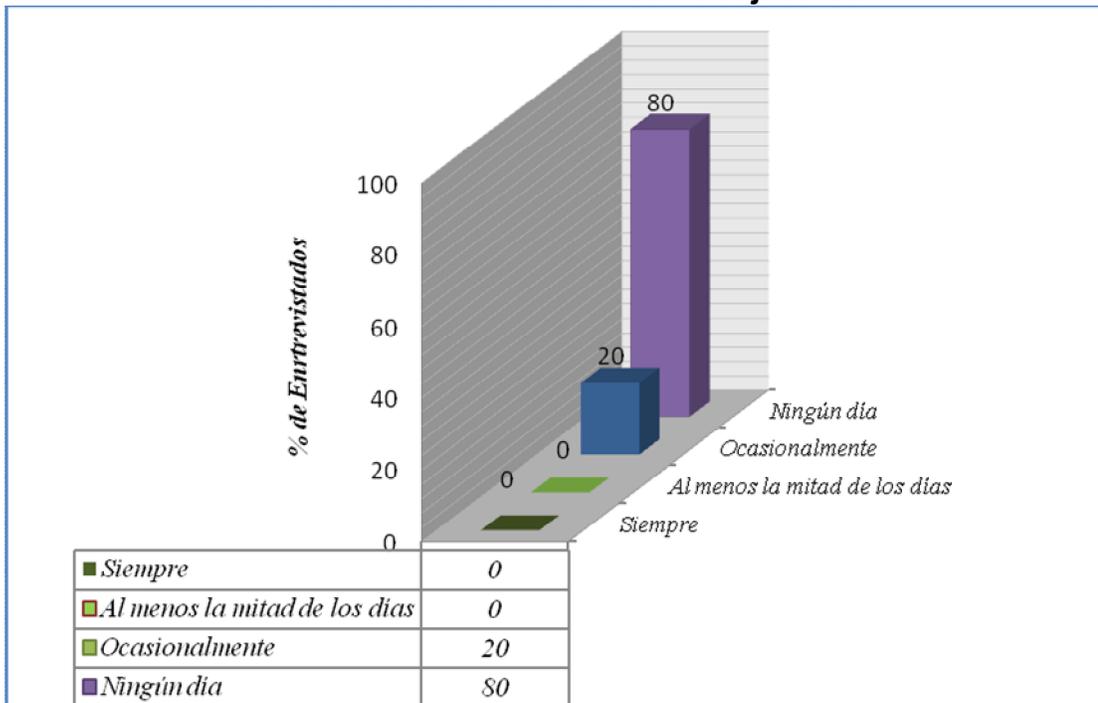


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con la información presentada anteriormente, un 60% indico que labora 44 horas a la semana y otro 40% que trabaja 40 horas a la semana, lo cual se encuentra enmarcado en el marco legal venezolano.

39. Indique con qué frecuencia prolonga su jornada laboral trabajando más tiempo del que le corresponde según su horario normal de trabajo

Gráfico N° 36
Jornada laboral extra de los trabajadores

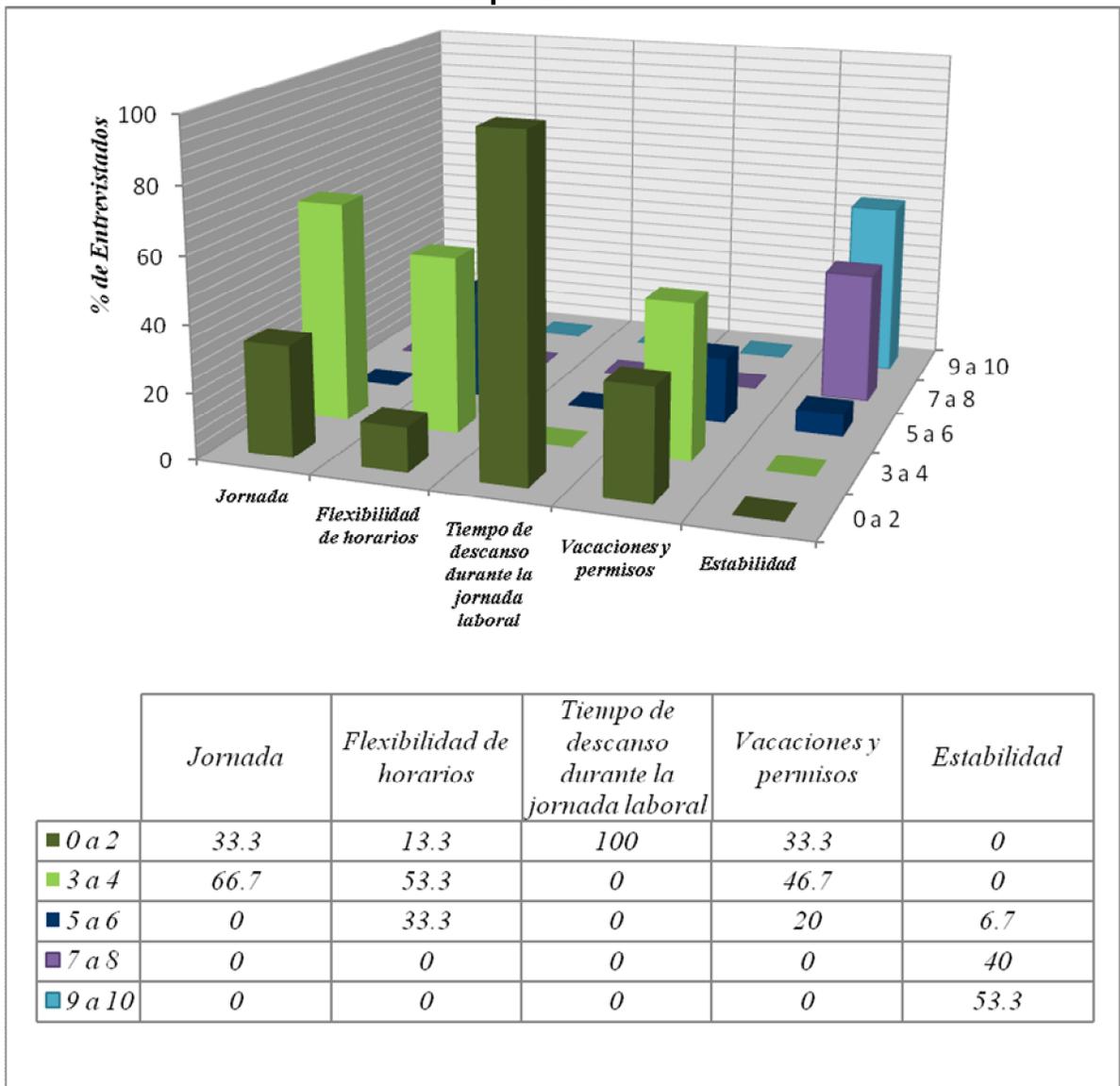


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: En referencia a la prolongación de la jornada de los trabajadores, sólo un 20% de los mismos indicó que ocasionalmente prolonga su jornada laboral, lo cual indica que esta prolongación (cuando ocurre) es de manera ocasional, poco frecuente.

40. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual (Utilice una escala donde 0: satisfacción nula; 10: satisfacción muy alta).

Gráfico N° 37
Grado de satisfacción de los trabajadores con respecto a los siguientes aspectos



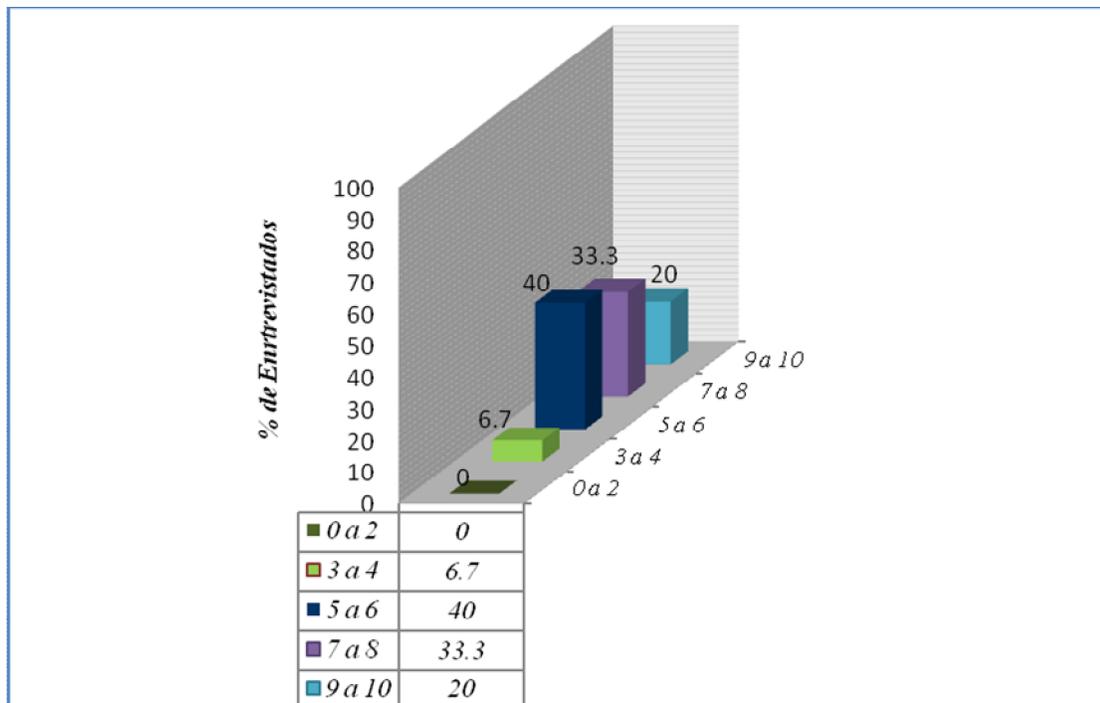
Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con el gráfico anterior, los trabajadores muestran una satisfacción baja en un 66,7% en cuanto a la jornada laboral, igualmente baja en cuanto a la flexibilidad de los horarios en un 53,3%, la satisfacción es nula para todos los trabajadores en cuanto a el descanso durante la jornada laboral, en cuanto a vacaciones y permisos es de baja a media en un 66,7% y en cuanto a estabilidad la satisfacción es de alta a muy alta en un 93,7%. Todos estos resultados refieren que la satisfacción en cuanto al tiempo de trabajo, descansos en la jornada, horarios permisos y vacaciones es un problema para los trabajadores, ya que es muy baja, sin embargo, están muy satisfechos en cuanto a la estabilidad en el trabajo, lo que significa que a pesar de no sentirse bien con los aspectos referidos anteriormente aprecian la seguridad que proporciona la empresa en cuanto a estabilidad laboral.

Categoría: Seguridad en el Trabajo

41. Indique el nivel de situaciones de riesgo o peligro en el que se siente usted en su puesto de trabajo actual (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: poco riesgo, 10: mucho riesgo).

Gráfico N° 38
Situaciones de riesgo o peligro que siente el trabajador en su puesto laboral

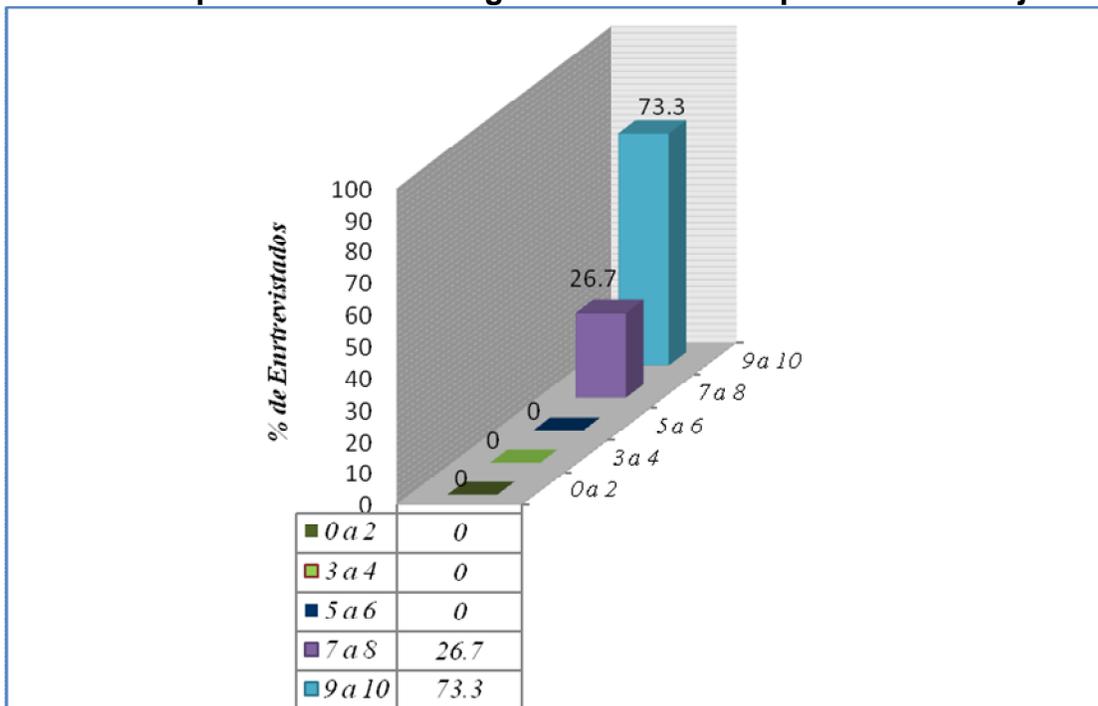


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: Los trabajadores indican en un 53,3% que en la empresa hay de alto a muy alto riesgo, lo cual implica que éstos perciben que están expuestos a muchas y difíciles situaciones de peligro en el trabajo.

42.1 ¿Toma usted medidas para prevenir riesgos laborales en su puesto de trabajo? (Utilice una escala donde 0: poco riesgo y 10: mucho riesgo).

Gráfico N° 39
Medidas preventivas de riesgos laborales en el puesto de trabajo

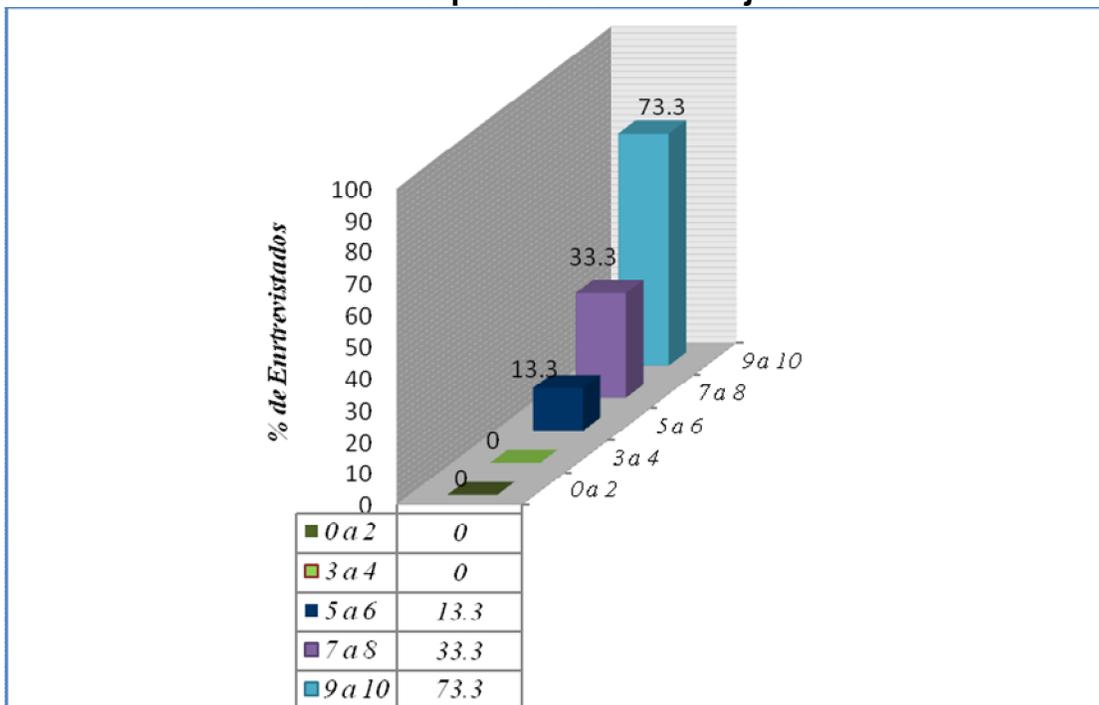


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a el gráfico presentado anteriormente, los trabajadores toman medidas para prevenir riesgos laborales en su puesto de trabajo en un 73,3%, lo que indica que están comprometidos en la corresponsabilidad de la prevención de riesgos.

42.2 ¿Le informa adecuadamente su empresa, o se informa usted mismo si es autónomo, sobre los riesgos laborales que hay en su trabajo? (Utilice una escala donde 0: poco riesgo y 10: mucho riesgo).

Gráfico N° 40
Información autónoma o que brinda la empresa sobre los riesgos laborales del puesto de los trabajadores

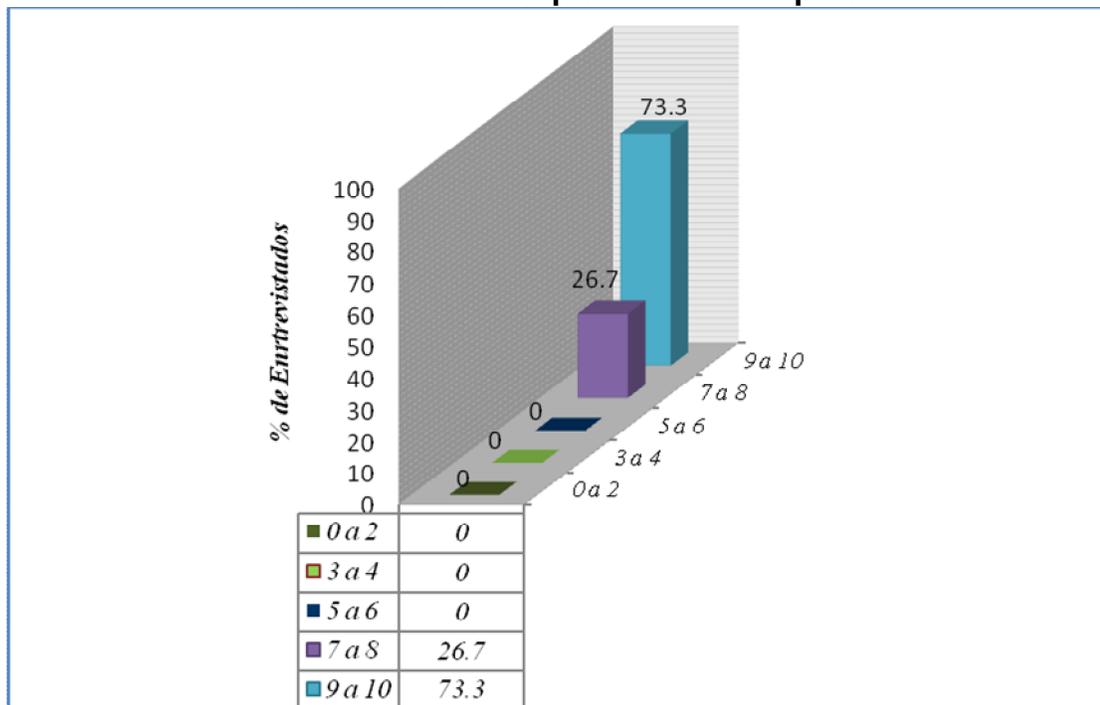


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: La empresa informa o los trabajadores lo hacen de forma autónoma acerca de los riesgos laborales en el trabajo en un nivel alto (73,3%) de acuerdo a la gran mayoría de los trabajadores, lo que implica que si bien el porcentaje es alto, debe fortalecerse ya que todos los trabajadores deben estar informados acerca de los riesgos que están presentes en el sitio de trabajo y en ocasión de sus labores.

42.3 ¿Le facilita su empresa o se provee usted mismo si es autónomo, de los medios necesarios para trabajar en condiciones seguras? (Utilice una escala donde 0: poco riesgo y 10: mucho riesgo).

Gráfico N° 41
Medios necesarios para trabajar en condiciones seguras facilitada de manera autónoma o que brinda la empresa

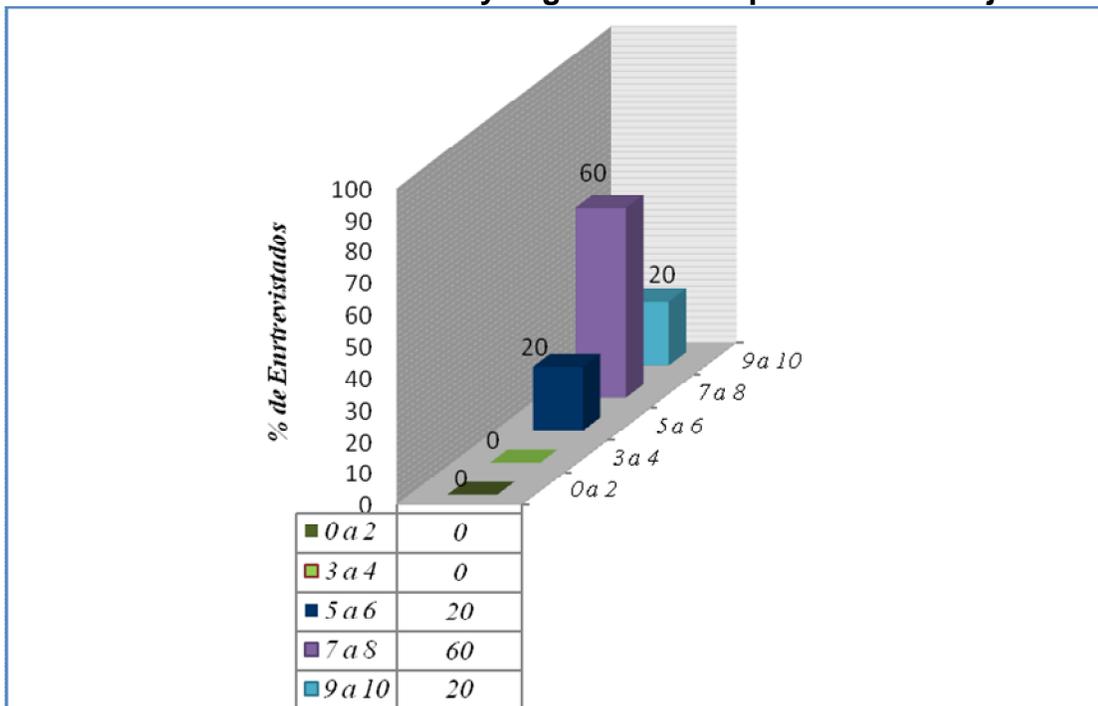


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con los resultados obtenidos, la organización les facilita los medios para trabajar en condiciones seguras de acuerdo con la opinión del 73,3% de los trabajadores, lo cual al igual que en el gráfico anterior, debe ser fortalecido para que todos en general tengan los medios para laborar en condiciones seguras.

43. Indique su grado de satisfacción con la salud y seguridad en su puesto de trabajo (Utilice una escala donde 0: satisfacción nula y 10: satisfacción muy alta).

Gráfico N° 42
Satisfacción con la salud y seguridad en el puesto de trabajo



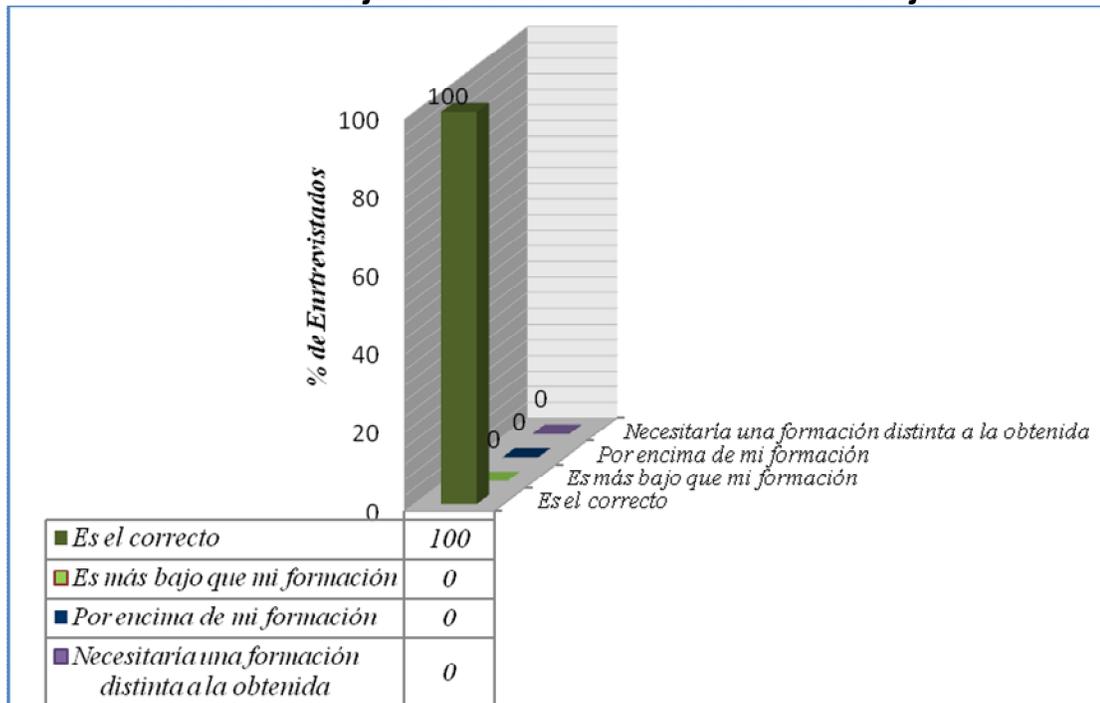
Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: Los trabajadores indican que están satisfechos con la salud y seguridad en el puesto de trabajo en un nivel alto a muy alto en un 80%, lo cual indica que desde la perspectiva de los trabajadores se ha realizado una buena gestión en materia de seguridad y salud laboral, sin embargo esta debe ser fortalecida para lograr la meta de los más cercano a 100 % posible.

Categoría: Formación Académica Y Profesional

44. ¿Considera que el puesto de trabajo que ocupa es el correcto de acuerdo con la formación que usted tiene?

Gráfico N° 43
Puesto de trabajo acorde con la formación del trabajador

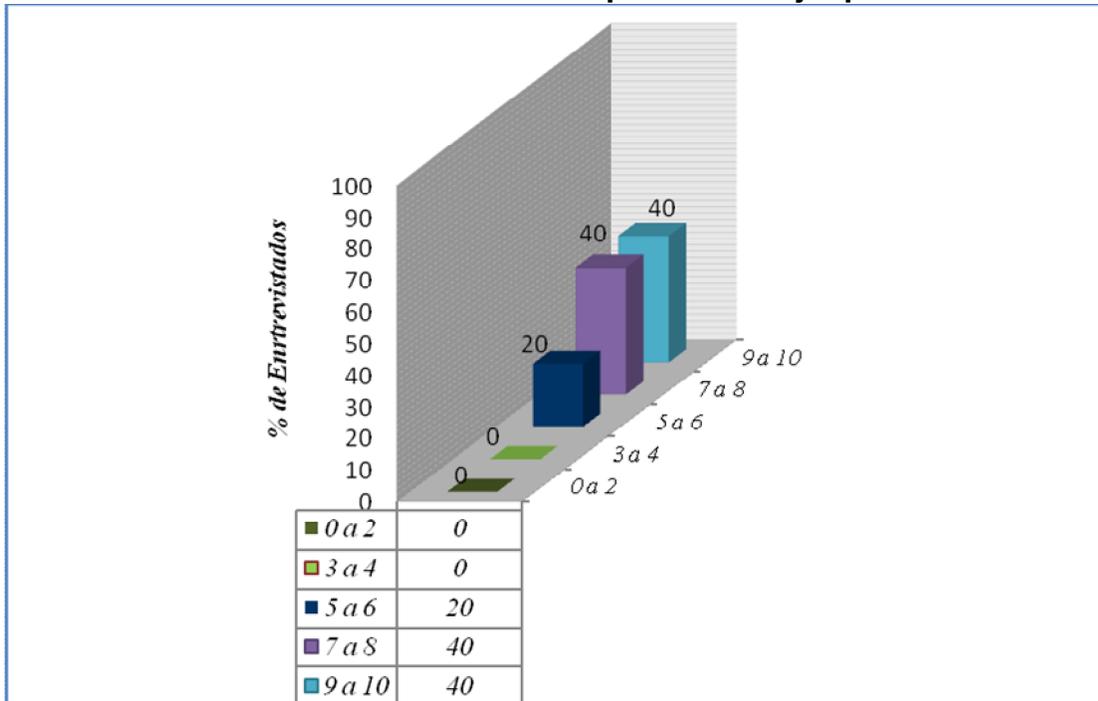


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: Todos los trabajadores consideran que el puesto de trabajo que tienen está acorde con su formación, lo cual a nivel de satisfacción es adecuado, ya que de esta manera se considera justa la labor desempeñada de acuerdo con el nivel de formación.

45. ¿En qué grado le sirve su formación académica para el trabajo que realiza? (Utilice una escala donde 0: nada y 10: mucho).

Gráfico N° 44
Formación académica adecuada para el trabajo que realiza

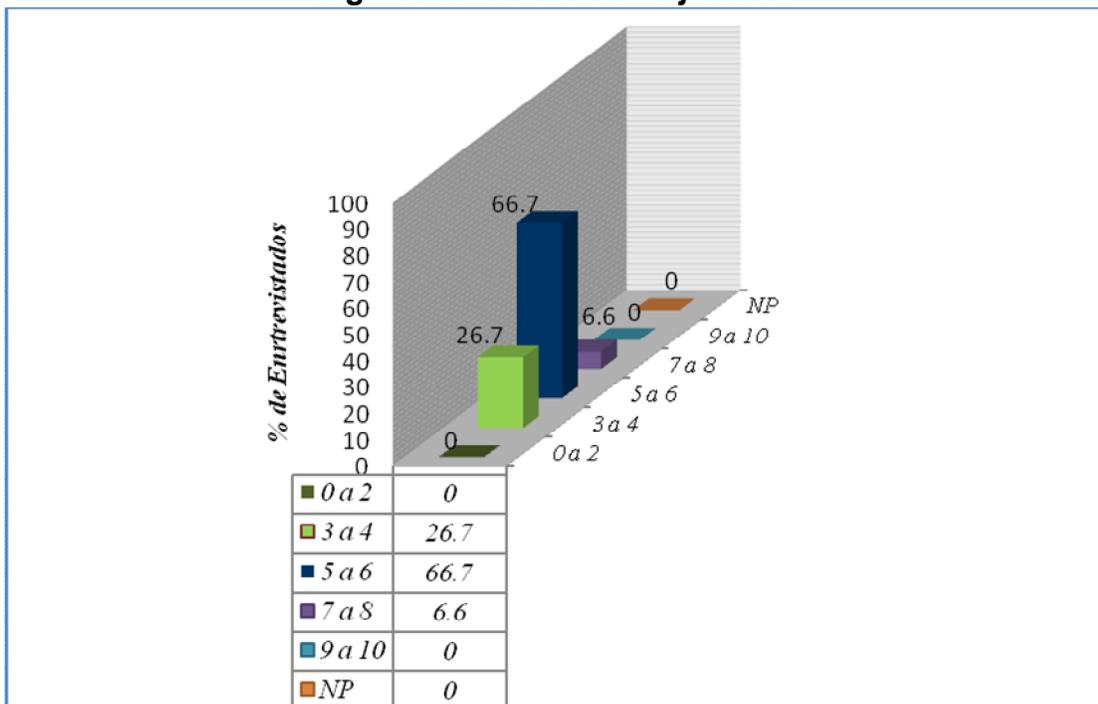


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con la información recabada, el 80% de los trabajadores indica que en un nivel alto a muy alto que la formación académica que posee para el trabajo que desempeña es la adecuada, lo cual indica una valoración adecuada de la formación de acuerdo al trabajo que se realiza.

46. Indique su grado de satisfacción con la formación proporcionada por su empresa u organización (Utilice una escala donde 0: satisfacción nula; 10: satisfacción muy alta y NP: No procede).

Gráfico N° 45
Satisfacción con la formación proporcionada por la empresa u organización a los trabajadores

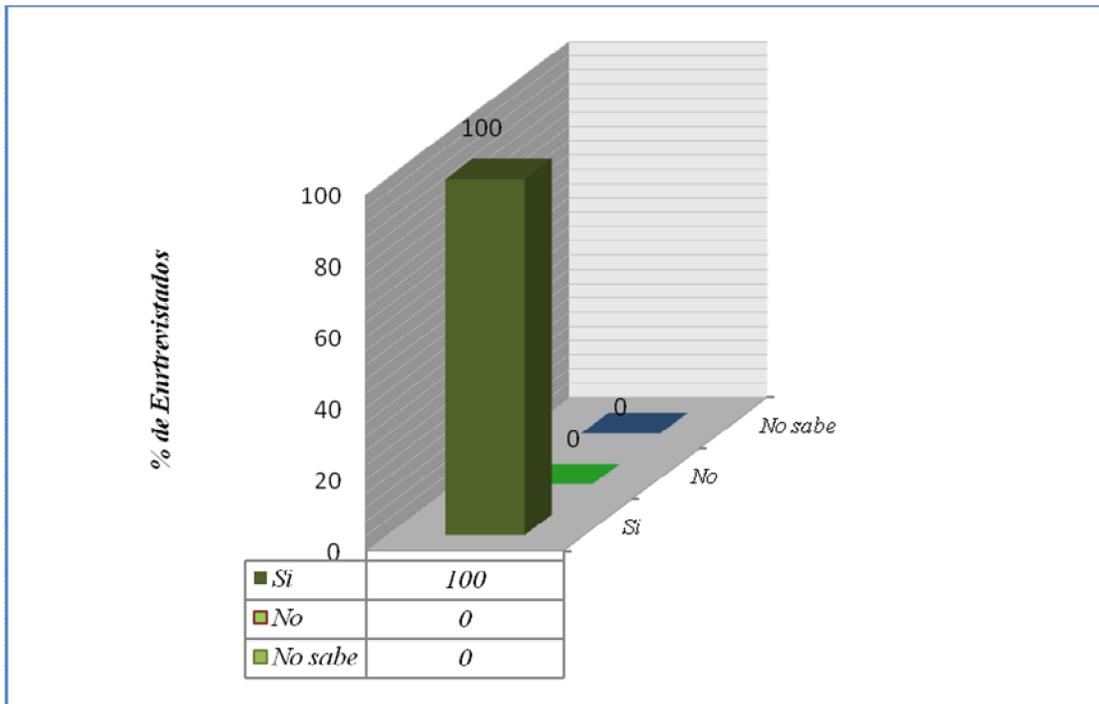


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con la información presentada, el 66,7% de los trabajadores se muestra poco satisfecho con la formación que les ha proporcionado la empresa, lo cual indica que la misma no ha cubierto las expectativas de los trabajadores.

47. En los últimos 12 meses ha realizado su empresa u organización alguna actividad de formación.

Gráfico N° 46
Actividad de formación que realiza la empresa u organización en el último año

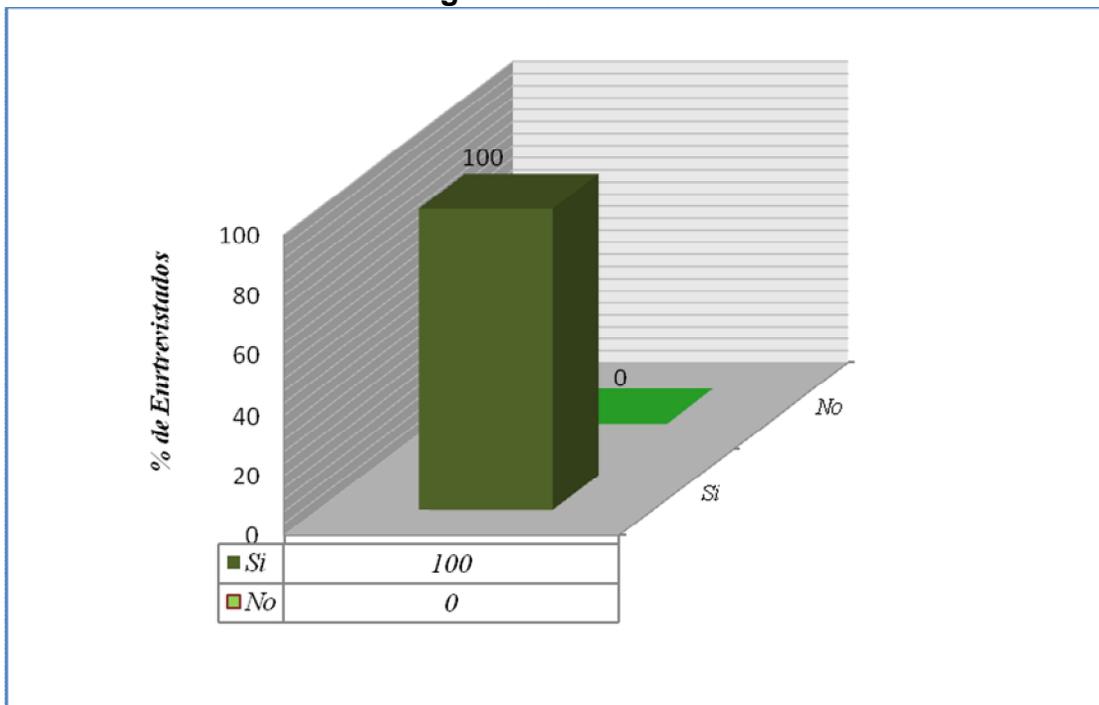


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: En relación con el gráfico anterior, la organización ha realizado actividades de formación durante el último año lo cual indica que este proceso se ha realizado recientemente.

48. En los últimos 12 meses ha participado en algún curso de formación organizado y financiado por su empresa u organización.

Gráfico N° 47
Participación en actividades de formación que realiza la empresa u organización anual

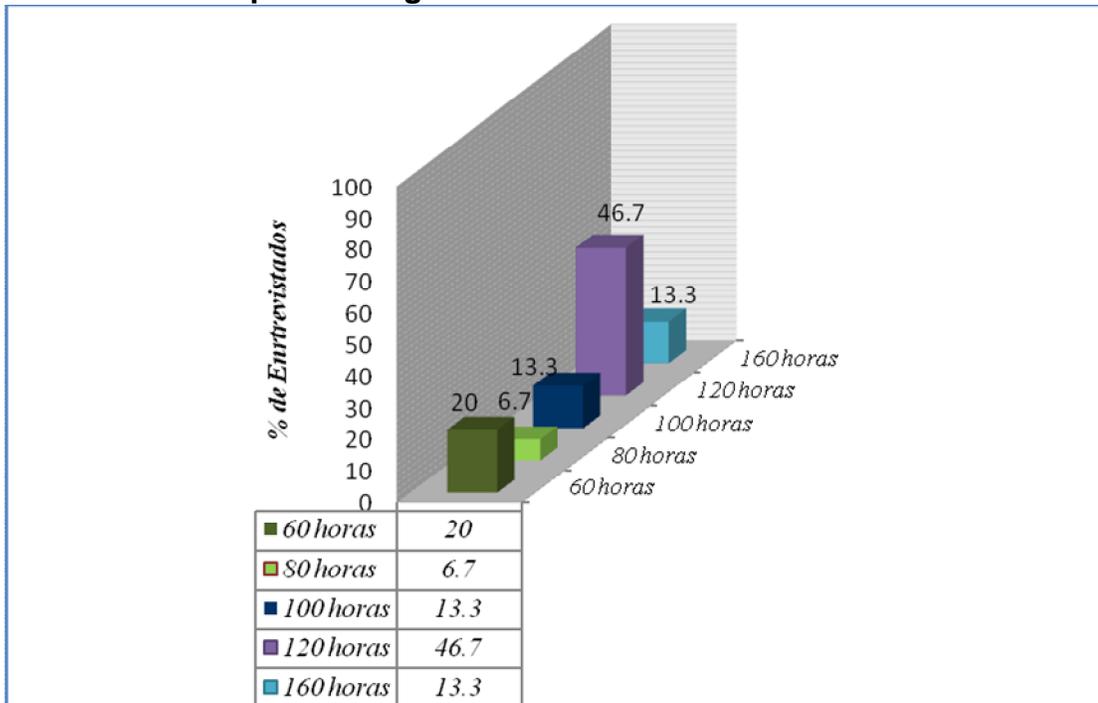


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: En relación con la participación de los trabajadores en actividades de formación, todos han participado en alguna de estas, lo que indica que la empresa incluye a todos los trabajadores en la formación que suministra.

49. En los últimos 12 meses, ¿Aproximadamente cuántas horas ha asistido a actividades formativas organizadas y financiadas por su empresa u organización? Número de horas _____

Gráfico N° 48
Horas de asistencia de los trabajadores a las actividades de formación de la empresa u organización en los últimos doce meses

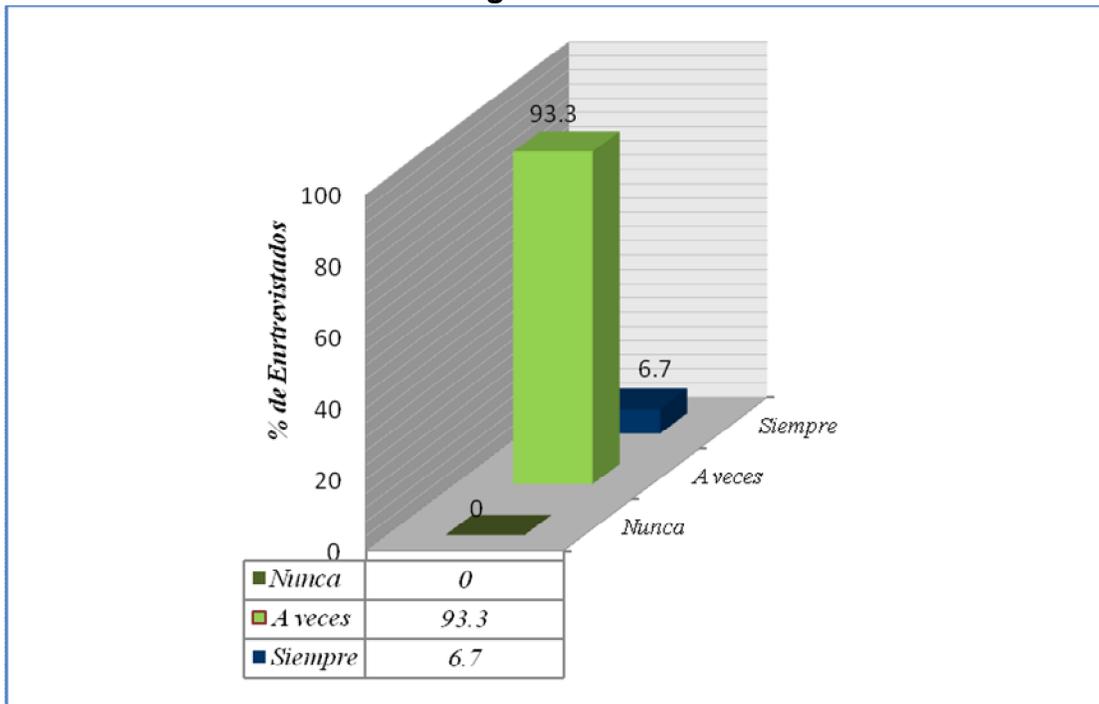


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: El 60% de los trabajadores indica que el tiempo de formación ha estado en los últimos doce meses entre 120 y 160 horas, lo que puede considerarse como un promedio alto, tomando en consideración que serían mensualmente de 10 a 13,33 horas de formación

50. ¿Se han realizado esas actividades formativas dentro del tiempo de trabajo?

Gráfico N° 49
Actividades realizadas dentro del tiempo del trabajo en la empresa u organización

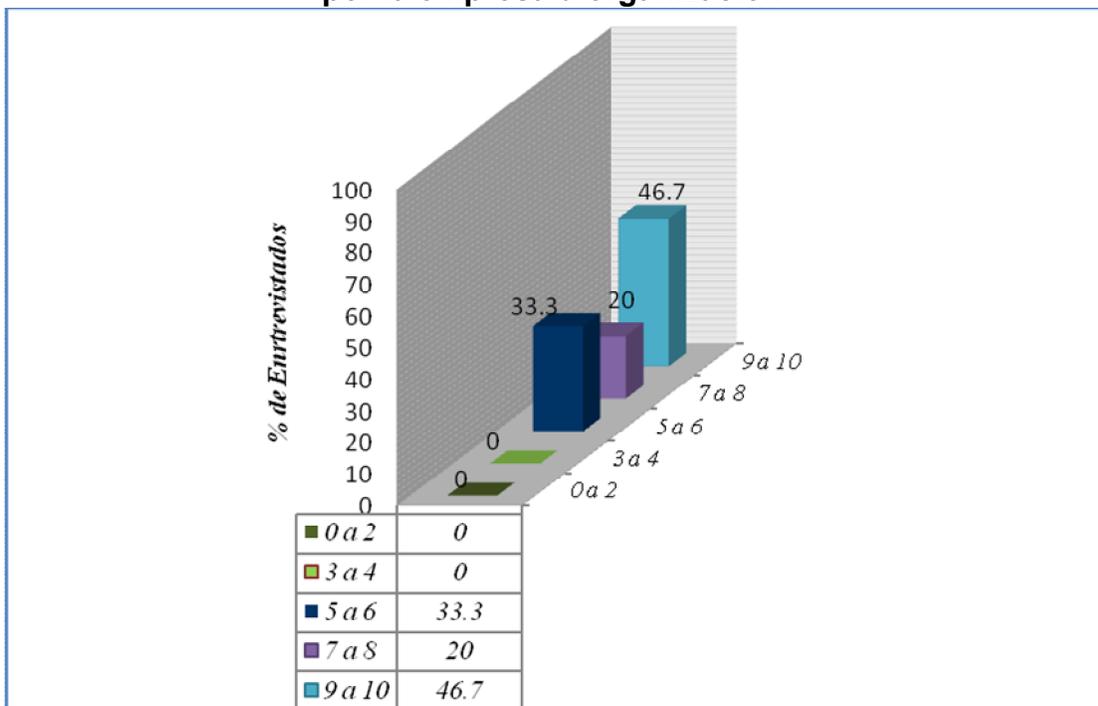


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con el gráfico anterior, el 93,7% de los trabajadores indica que a veces las actividades de formación se llevan a cabo durante el tiempo de trabajo, lo cual indica que en otras ocasiones se lleva a cabo fuera de ese espacio de tiempo, lo cual significaría que se estaría tomando tiempo libre de los trabajadores para estas actividades, lo que no es adecuado pues este tiempo se resta a las actividades familiares, personales y sociales de los mismos.

51. ¿Qué utilidad tiene para usted la formación que ha recibido de su empresa en relación con el trabajo que realiza? (Utilice una escala donde 0: ninguna y 10: mucha).

Gráfico N° 50
Utilidad para los trabajadores de las actividades formativas recibidas por la empresa u organización



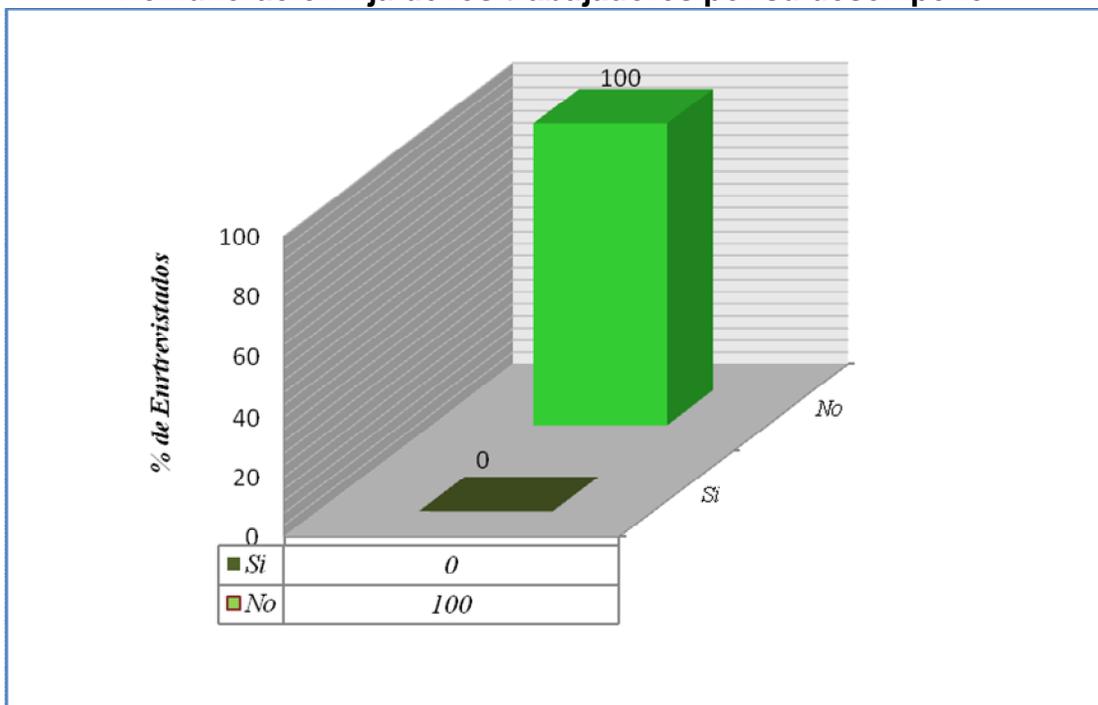
Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con la información anterior, el 66,7% opina que la utilidad que les proporciona la formación brindada por la organización es útil en un nivel de alto a muy alto, lo que indica que la formación se valora positivamente por parte de los trabajadores como herramienta útil aplicable en el trabajo.

Categoría: Compensación por el Trabajo

52. La remuneración que tiene usted actualmente por su trabajo, ¿Es fija?

Gráfico N° 51
Remuneración fija de los trabajadores por su desempeño

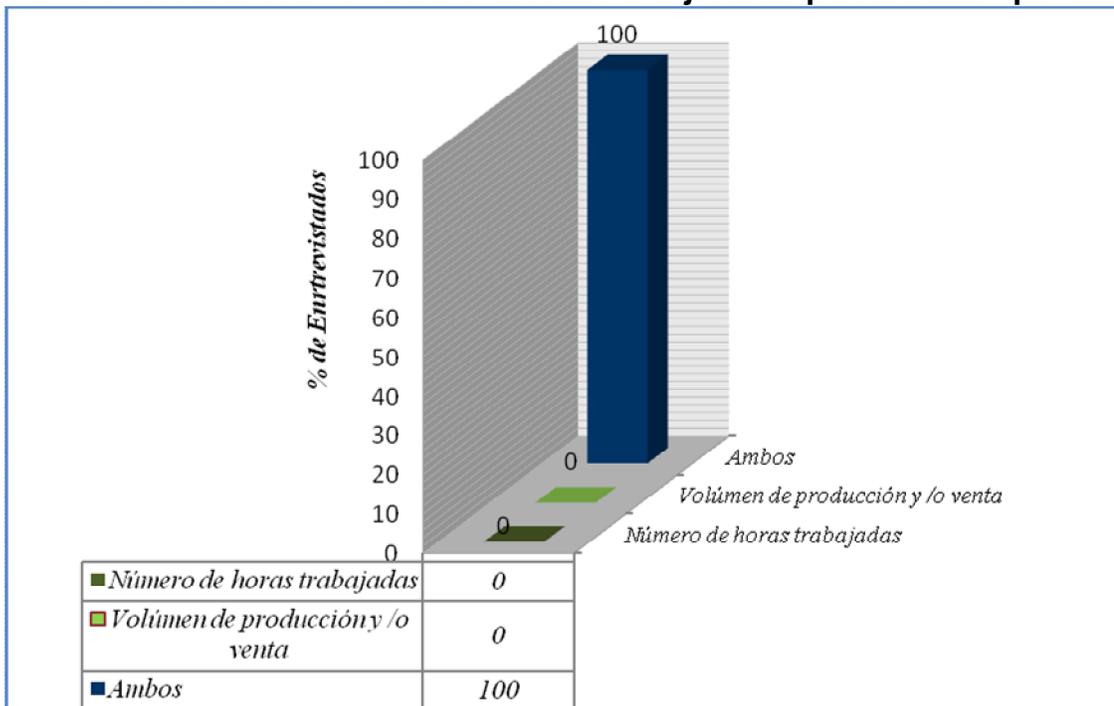


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a lo anterior, todos los trabajadores reciben remuneración una remuneración variable, desde su percepción.

53. ¿La parte variable de su remuneración está en función de?

Gráfico N° 52
Variabilidad de la remuneración de los trabajadores por su desempeño

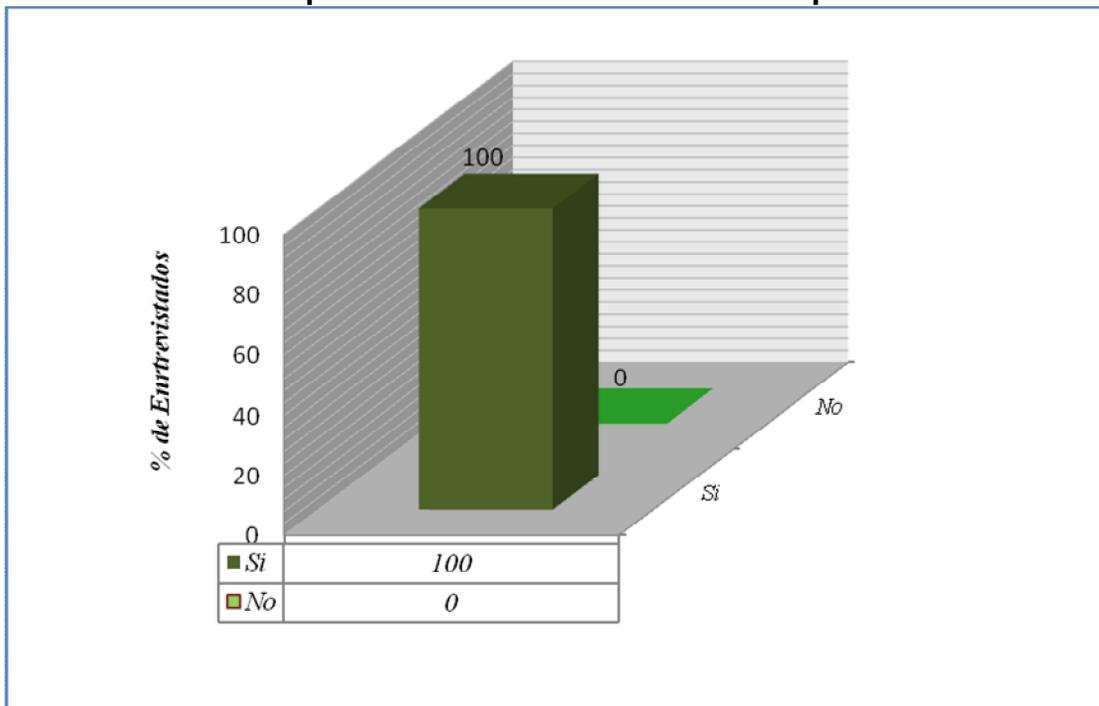


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con los trabajadores, la variabilidad de su remuneración está en función de la producción realizada y el número de horas trabajadas.

54. Además de su remuneración habitual, ¿Recibe alguna participación en los beneficios de la empresa?

Gráfico N° 53
Participación en los beneficios de la empresa



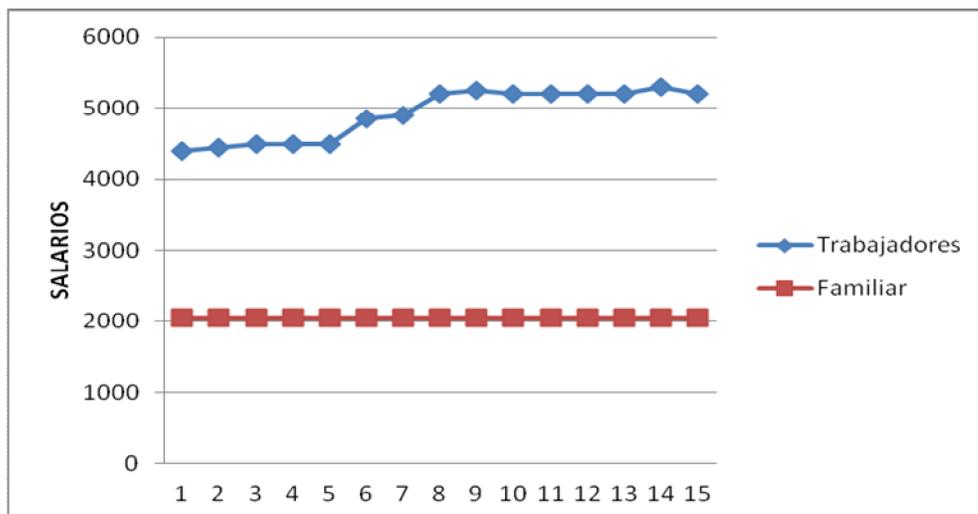
Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con el gráfico anterior, todos los trabajadores indican que tienen participación en los beneficios de la empresa, lo cual es un beneficio importante.

55. Dígame, por favor, en qué tramo de los siguientes que le voy a leer, están los ingresos mensuales netos que usted recibe por su trabajo principal y los ingresos netos que entre todos y por todos los conceptos, se ingresan en su casa al mes.

Gráfico N° 54

Ingresos netos mensuales de los trabajadores

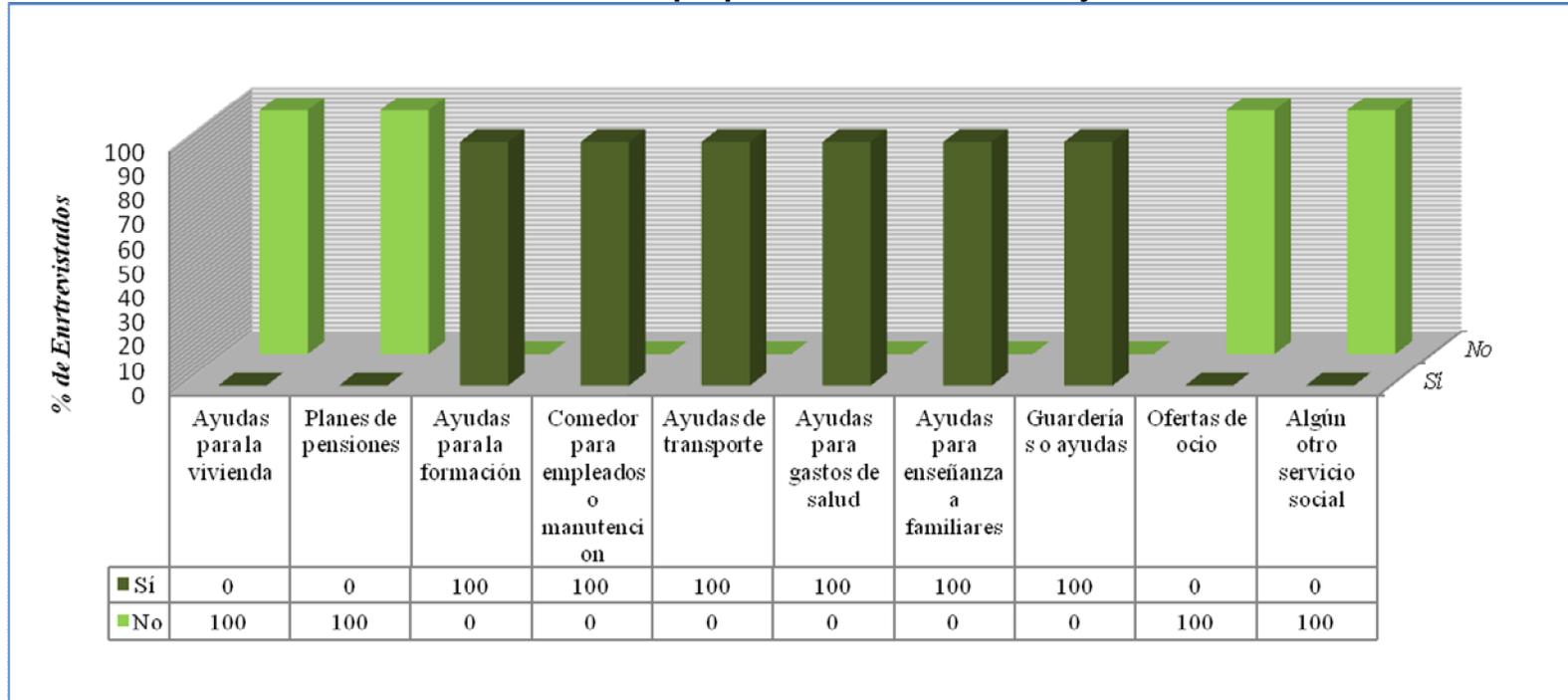


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: Se puede apreciar de acuerdo al gráfico anterior, que los ingresos individuales de los trabajadores oscilan entre los 4400 BsF y 5.200 BsF., mientras que los ingresos de sus familiares esta en salario mínimo nacional.

56. ¿Su empresa u organización proporciona a los trabajadores algún tipo de los siguientes servicios sociales?

Gráfico N° 55
Servicios Sociales proporcionados a los trabajadores

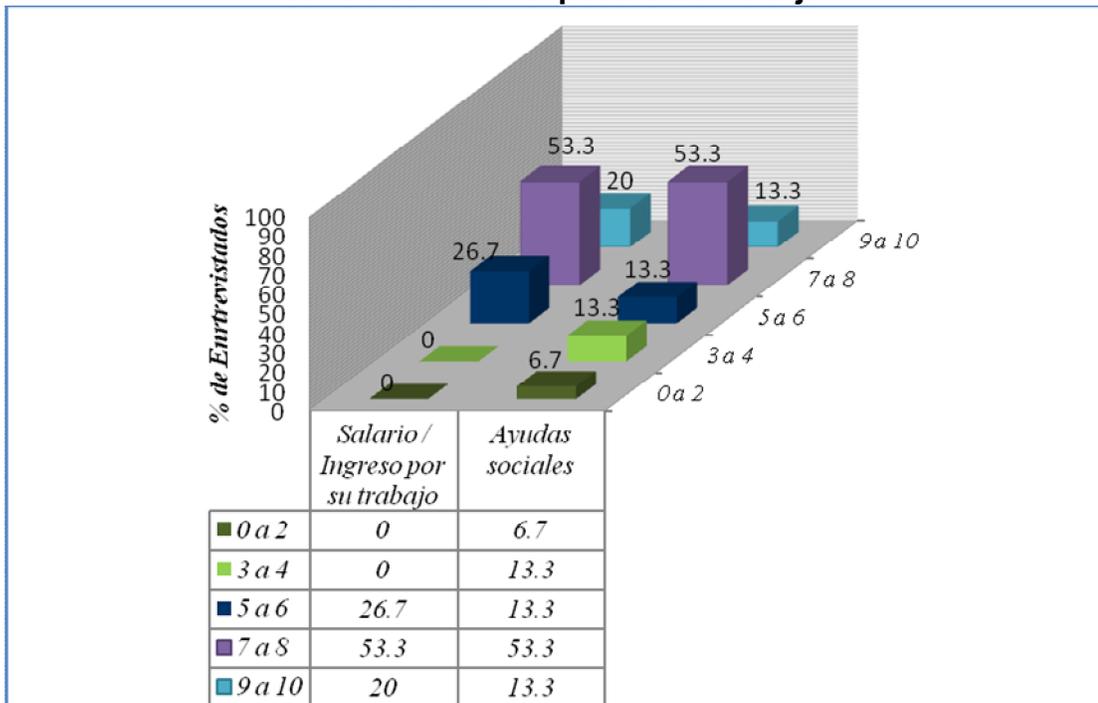


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo al gráfico anterior, Los servicios sociales que proporciona la empresa son: ayudas para la formación, comedor, ayudas para transporte, ayudas para gastos de salud, ayudas para la enseñanza a familiares, y guarderías o ayudas para éstas. Se puede decir entonces que el paquete de servicios sociales generalmente es aceptable por la cantidad y tipo de servicios que ofrece.

57. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual (Utilice una escala donde 0: satisfacción nula y 10: satisfacción muy alta).

Gráfico N° 56
Satisfacción en el puesto de trabajo



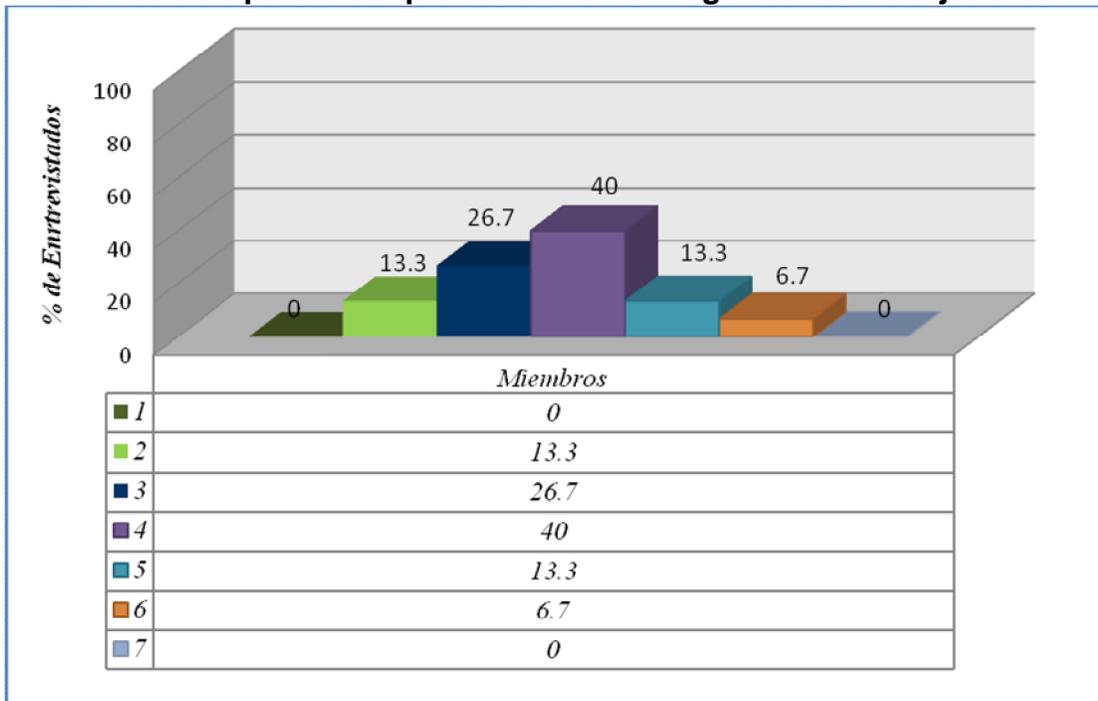
Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con la información presentada, se observa una satisfacción entre media alta a alta en cuanto al salario en un 73,3% , mientras que con las ayudas sociales, la satisfacción tiende igualmente a ser de media alta a alta, en un 66,6%, en base a estos resultados se puede decir que los trabajadores tienen una satisfacción medio alta con respecto a estas compensaciones.

Categoría: Conciliación de la Vida Laboral y la Vida Familiar

58. Dígame, por favor, el número total de personas que residen en su hogar.

Gráfico N° 57
Cantidad de personas que residen en el hogar de los trabajadores

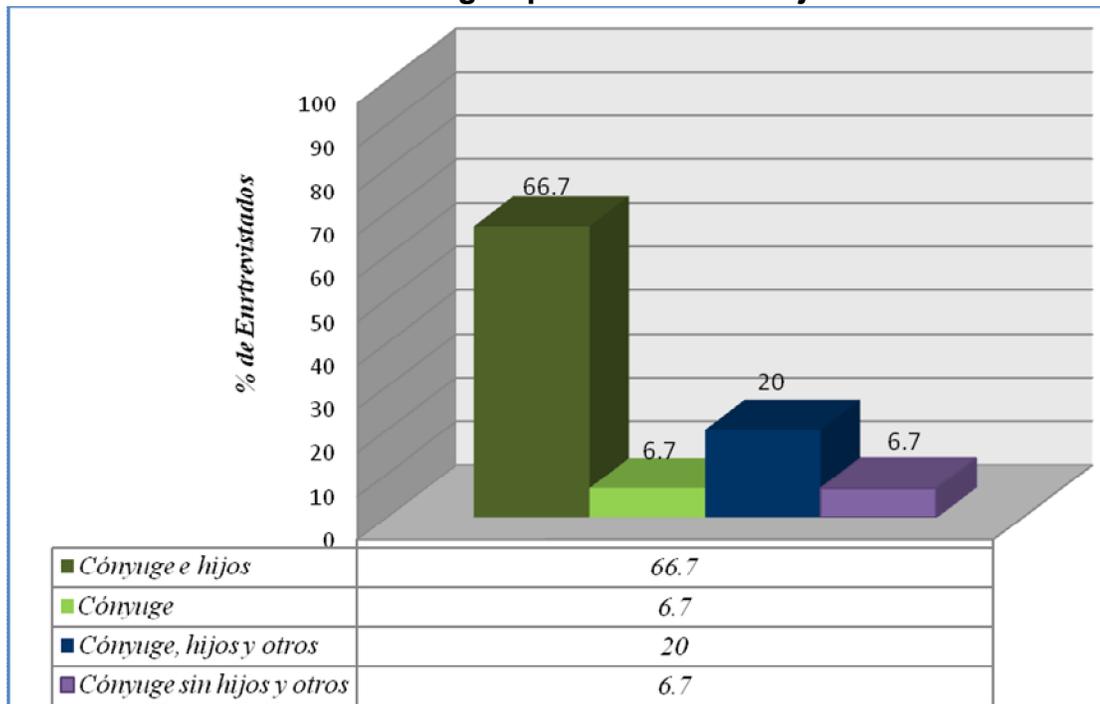


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a la información recabada, el 80% de los trabajadores indica que en el hogar residen entre 2 y 5 personas, lo que indica que los grupos familiares tienden a ser pequeños.

59. Especifique qué modalidad de las siguientes corresponde a su hogar.

Gráfico N° 58
Modalidad del hogar que tiene los trabajadores

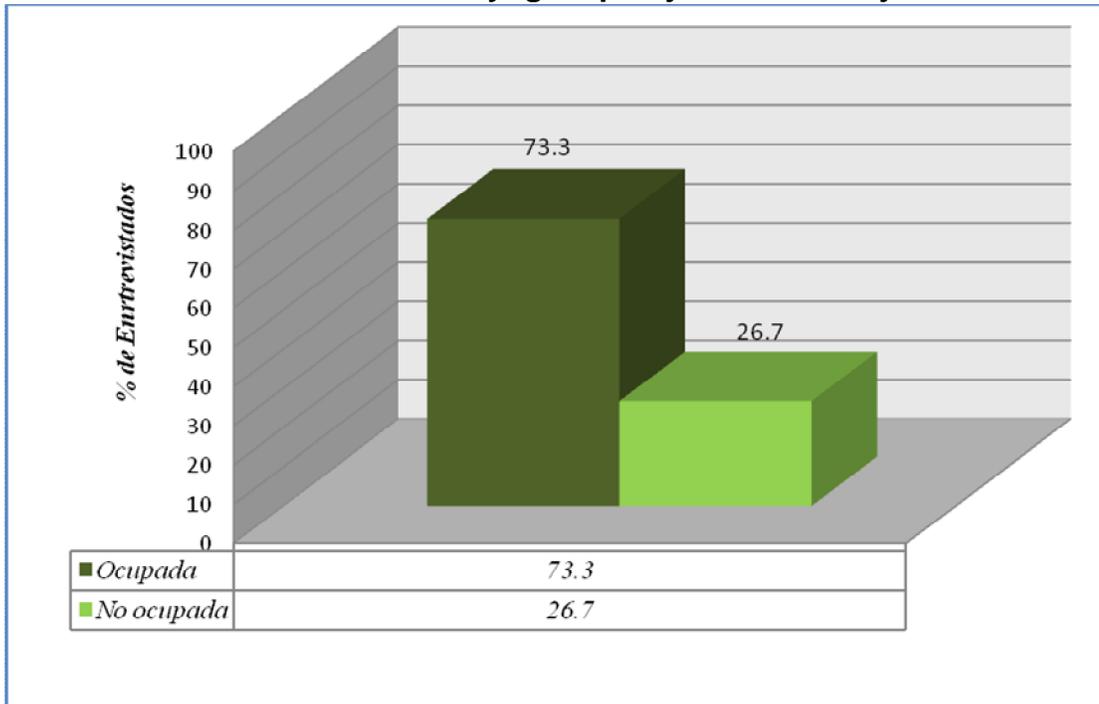


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo al gráfico anterior, el 66,7% de los trabajadores indica que el hogar está conformado por cónyuge e hijos, lo que contrasta con el gráfico 57 donde se aprecia que la gran mayoría de los trabajadores tiene grupos familiares pequeños.

60. Señale la situación laboral de su cónyuge o pareja.

Gráfico N° 59
Situación laboral del cónyuge o pareja de los trabajadores

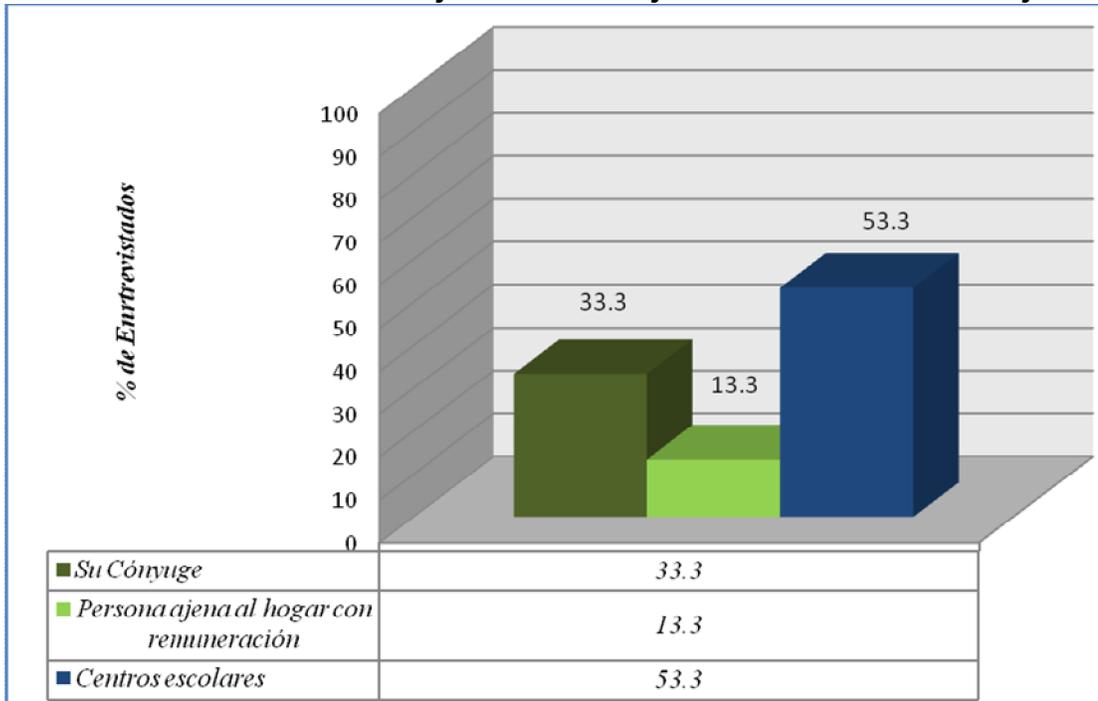


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con los resultados obtenidos, en el 73,35 de los casos el cónyuge está ocupado, lo que indica que ambos miembros de la pareja laboran en su mayoría.

61. 1 Indique quién se encarga principalmente del cuidado de su/s hijo/s, diariamente mientras está trabajando.

Gráfico N° 60
Persona al cuidado de los hijos durante la jornada laboral del trabajador

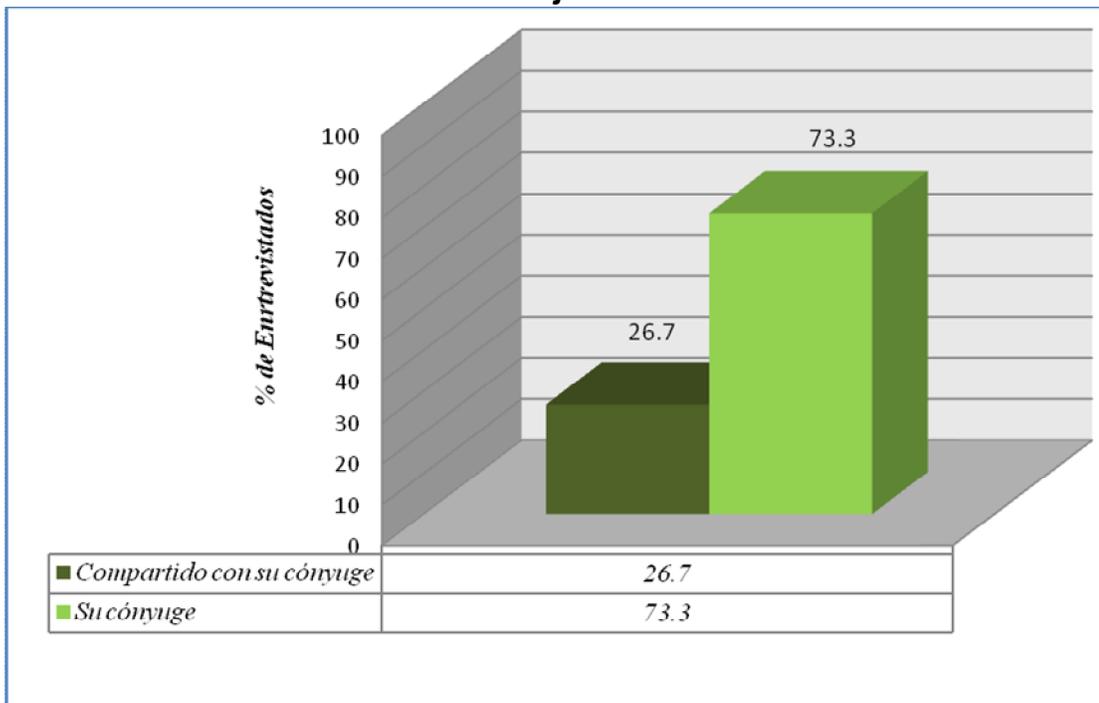


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: según lo que se puede observar en el gráfico anterior, el 53,3% de los trabajadores indica que los centros escolares se encargan de los hijos mientras se trabaja, y otro 33,3% manifiesta que lo hace el cónyuge, de tal manera que se puede decir que los centros escolares son quienes se encargan en su gran mayoría del resguardo y la atención de los hijos mientras ocurre la jornada de trabajo.

61.2 Indique quién se encarga principalmente del cuidado de su/s hijo/s, esporádicamente en casos de emergencia.

Gráfico N° 61
Persona al cuidado de los hijos durante alguna emergencia del trabajador

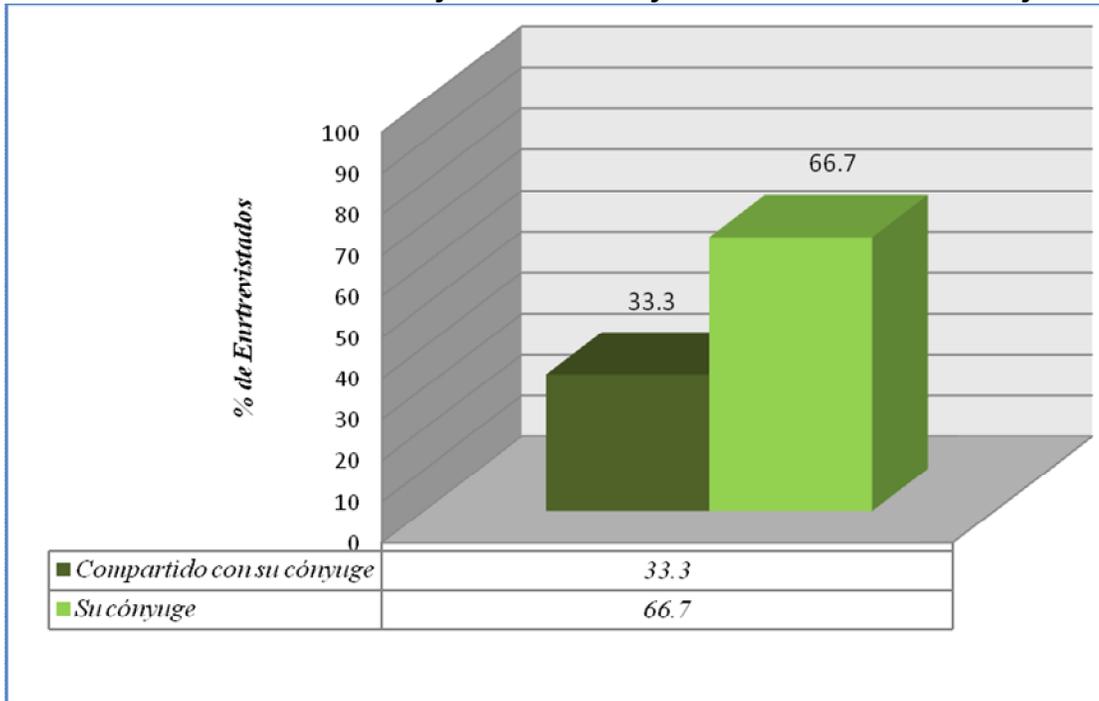


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: En referencia a las emergencias que pueda tener el trabajador, la persona encargada de los hijos es el cónyuge en un 66,7%, lo cual indica que la pareja es la principal responsable de la custodia y resguardo de los hijos.

61.3 Indique quién se encarga principalmente del cuidado de su/s hijo/s, cuando usted no está trabajando.

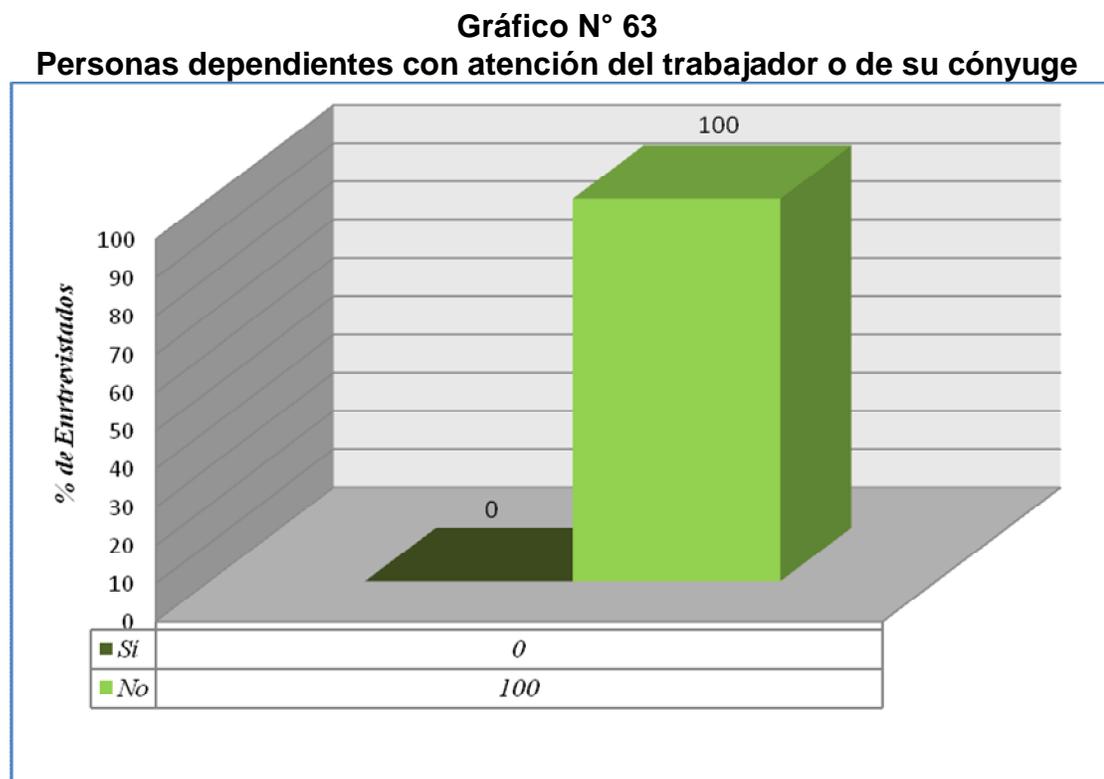
Gráfico N° 62
Persona al cuidado de los hijos durante la jornada laboral del trabajador



Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo al gráfico anterior, el cónyuge es quien se encarga del cuidado de los hijos mientras éstos no trabajan, lo cual indica que en la mayoría de los casos aun cuando el trabajador no se encuentra trabajando, su cónyuge sigue encargada del cuidado de los hijos.

62. Personas dependientes que necesiten atención del trabajador o de su cónyuge regularmente.

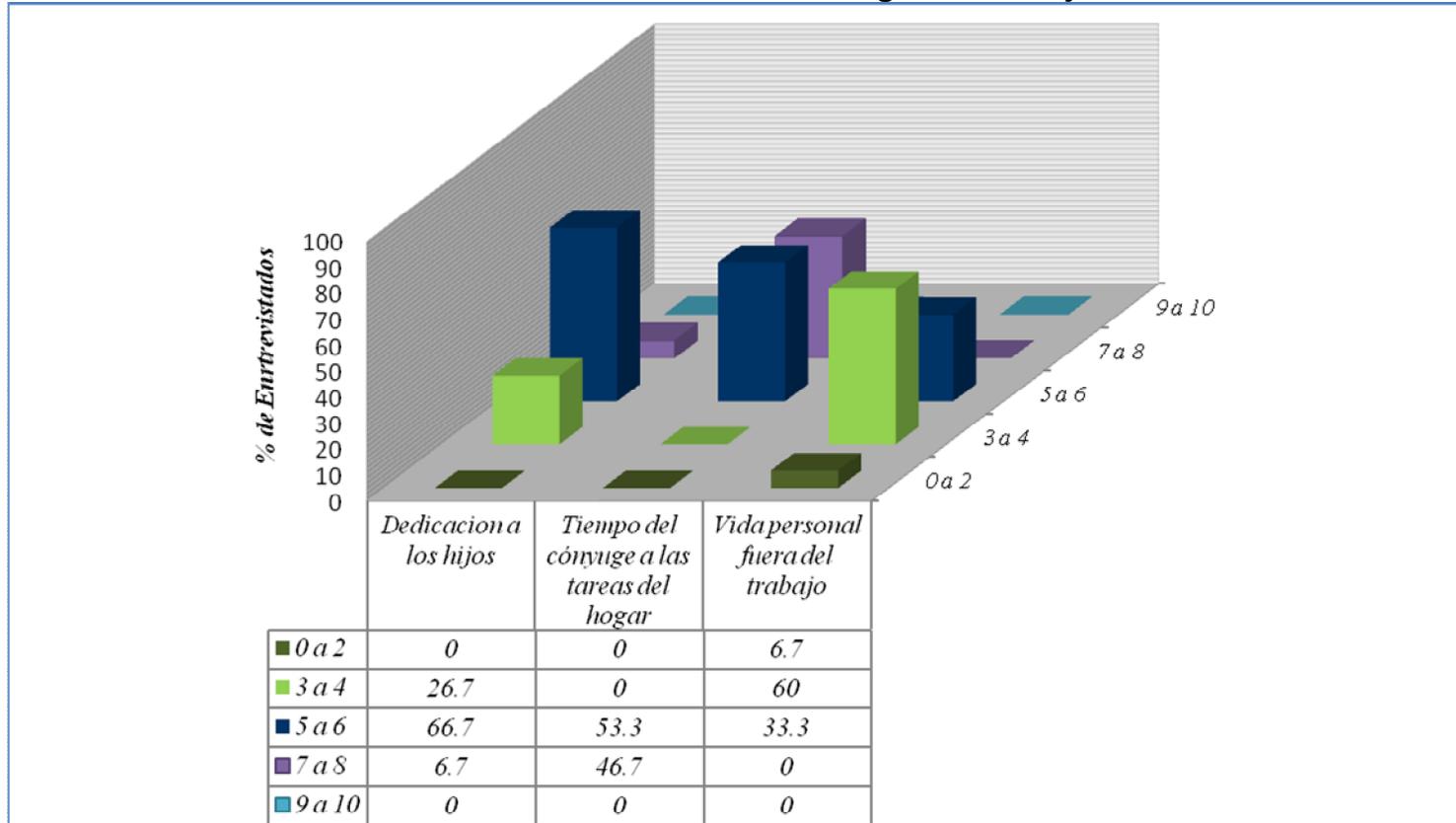


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos, todos los trabajadores tienen personas dependientes con atención del trabajador o su cónyuge, lo que indica una responsabilidad adicional aparte de los hijos que atender fuera del horario de trabajo.

63. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos (Utilice una escala donde 0: satisfacción nula y 10: satisfacción muy alta).

Gráfico N° 64
Satisfacción de convivencia en el hogar del trabajador

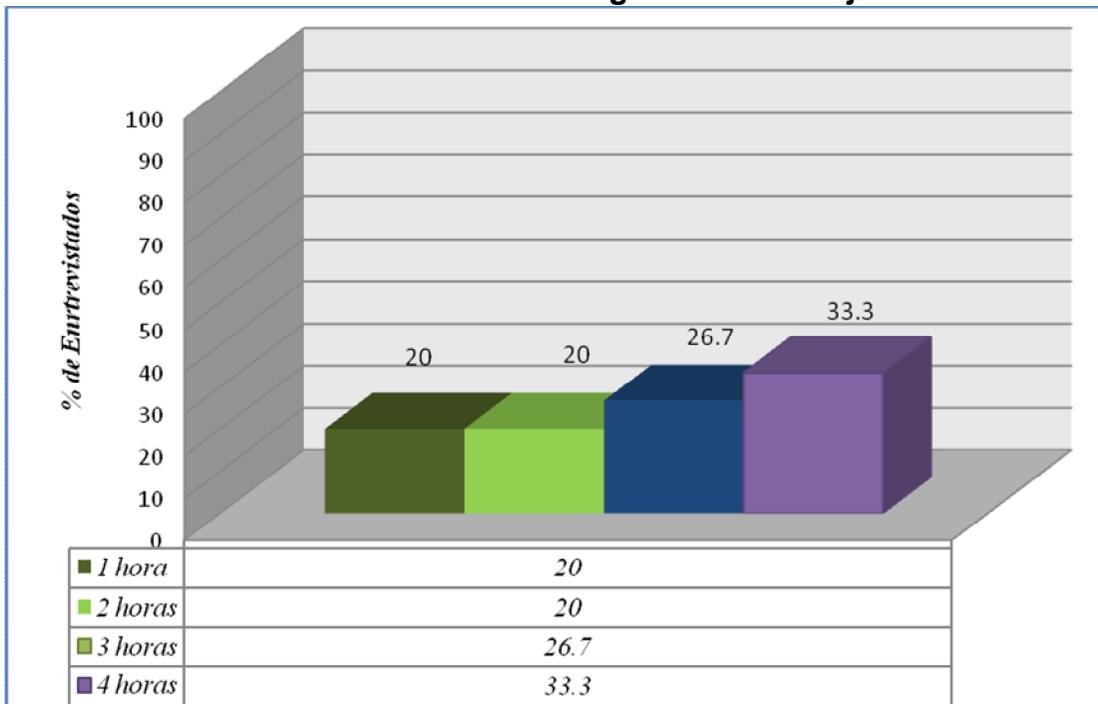


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos, en relación a la dedicación a los hijos, el tiempo que dedica el cónyuge a las tareas del hogar satisface a los trabajadores (100%) en un nivel medio a alto, mientras que la satisfacción de la vida personal en el trabajo se encuentra en un nivel bajo a medio en un 93,3%. Todo esto indica que si bien el aspecto familiar se ubica en un nivel medio y debe mejorarse, la vida personal de los trabajadores queda en último plano y por consiguiente no les satisface en gran medida.

64. En un día laborable, ¿Cuánto tiempo dedica normalmente a las tareas del hogar?

Gráfico N° 65
Dedicación a las tareas del hogar de los trabajadores

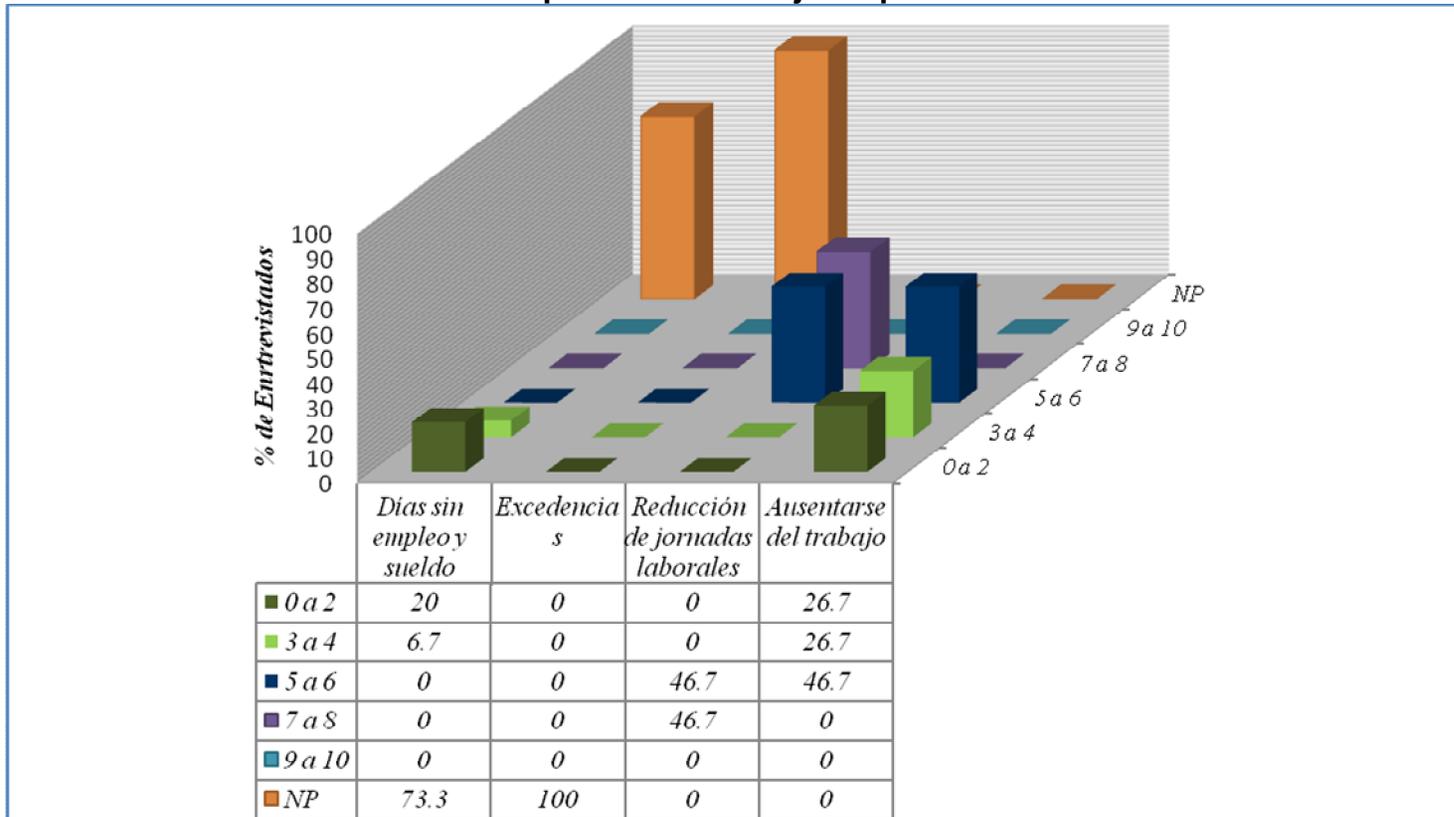


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: Los trabajadores dedican entre 3 a 4 horas diarias en un 60% a las tareas del hogar, mientras que el otro 40% de los mismos dedica de 1 a 2 horas, lo cual puede considerarse como un tiempo aceptable considerando que la jornada laboral dura 8 horas.

65. Valore el nivel de dificultad que usted tiene por motivos familiares para: (Utilice una escala donde 0: ninguna dificultad; 10: mucha dificultad y NP: no procede).

Gráfico N° 66
Nivel de dificultad que tiene el trabajador por motivos familiares



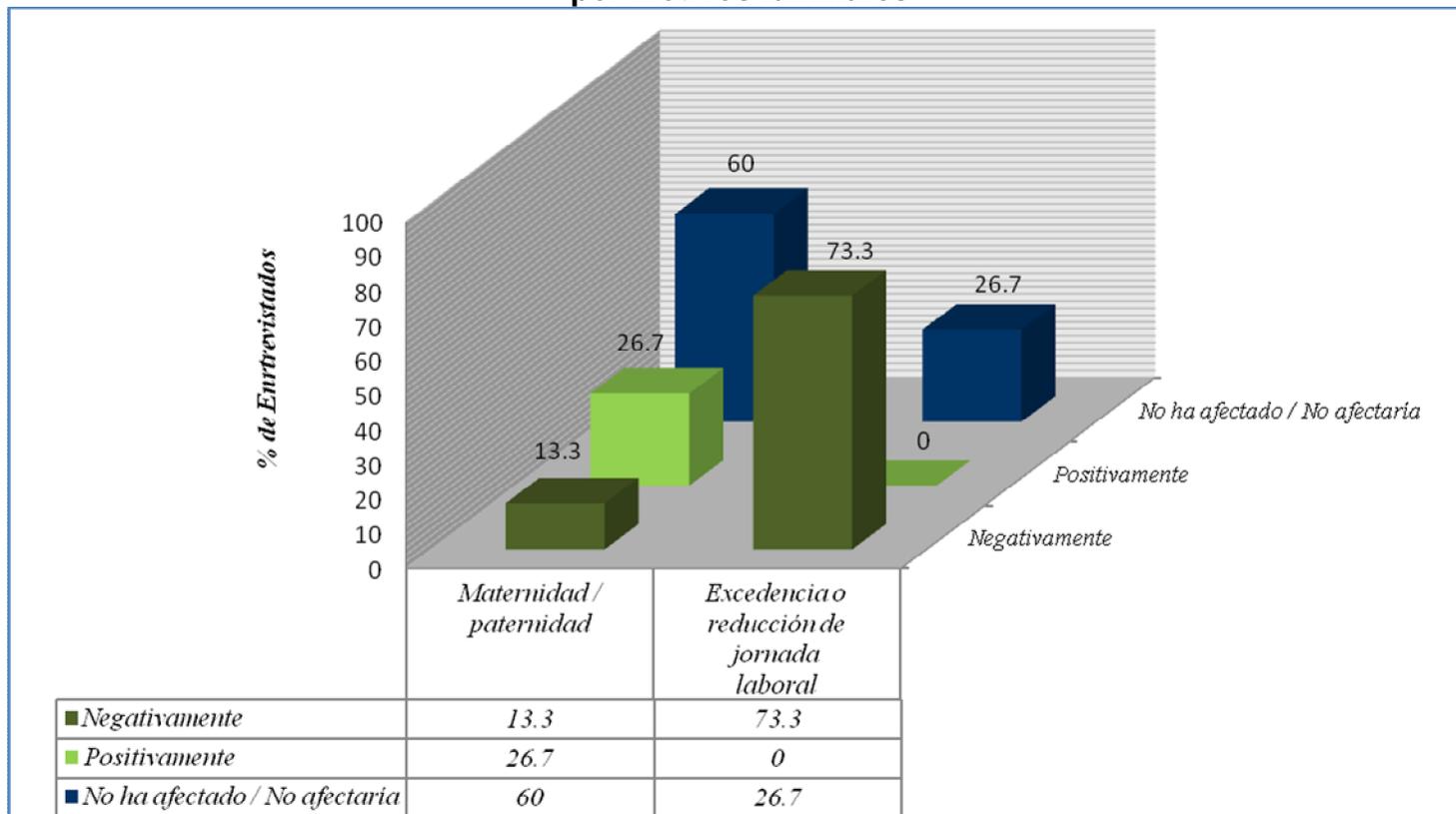
Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: la dificultad para la reducción de jornadas laborales es de media a alta (100%) y para ausentarse del trabajo por motivos familiares es de muy baja a media (100%), lo cual implica que existe la oportunidad de atender los asuntos familiares en el tiempo de trabajo cuando sea necesario, sin embargo es difícil lograr la reducción de la jornada laboral.

66. Cómo ha afectado o cree que afectaría:

Gráfico N° 67

Perspectiva de afectación al trabajador de la maternidad / paternidad o reducción de la jornada laboral por motivos familiares

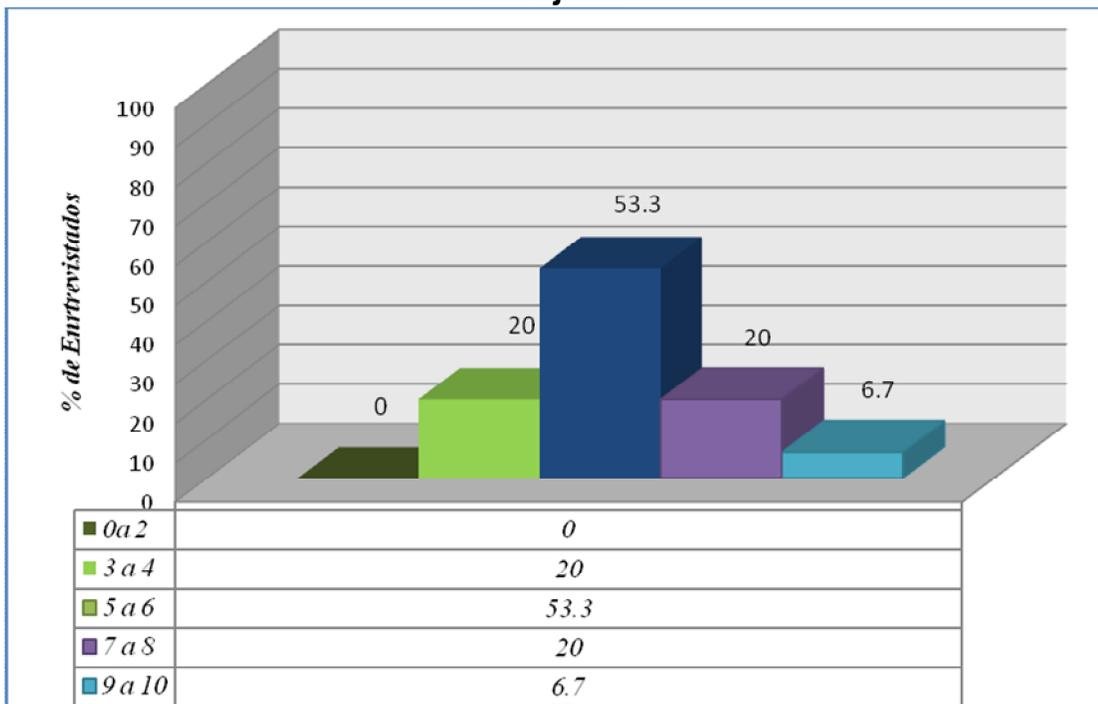


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos, el 60% de los trabajadores creen que la paternidad no les afectaría, mientras que el 73,3% indica que la excedencia o reducción de la jornada laboral por motivos familiares les afectaría.

67. Indique su grado de satisfacción con la conciliación entre su vida laboral y su vida familiar (Utilice escala donde, 0: satisfacción nula y 10: satisfacción muy alta).

Gráfico N° 68
Satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y familiar del trabajador



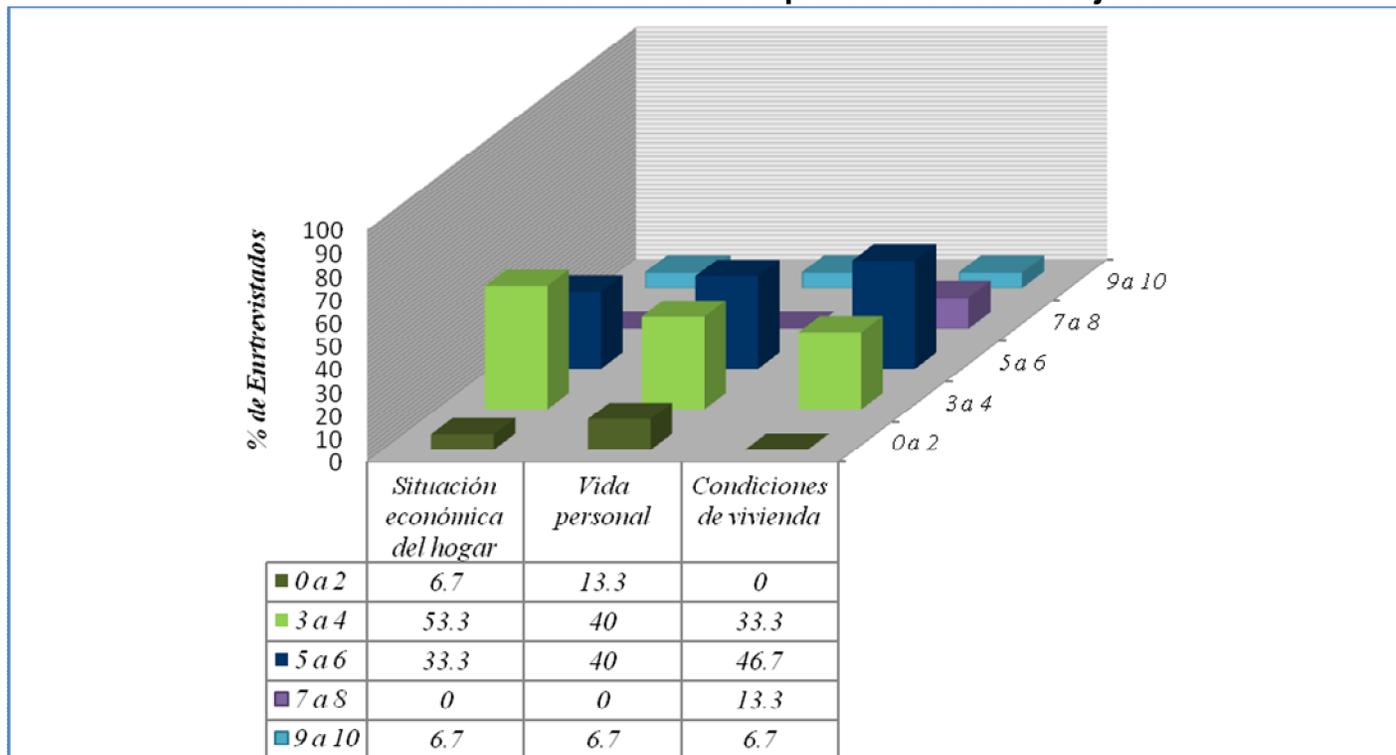
Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: El 53,3% de los trabajadores manifiesta tener una conciliación de la vida familiar y laboral en un nivel medio, mientras que un 20% manifiesta que esta conciliación está en un nivel alto, y otro 20% de los trabajadores indica que es de un nivel bajo.

Categoría: Actitudes y Opiniones

68. Sitúe, por favor, su grado de satisfacción con cada una de las siguientes situaciones (Utilice una escala donde 0: satisfacción nula y10: satisfacción muy alta).

Gráfico N° 69
Satisfacción sobre las condiciones personales del trabajador

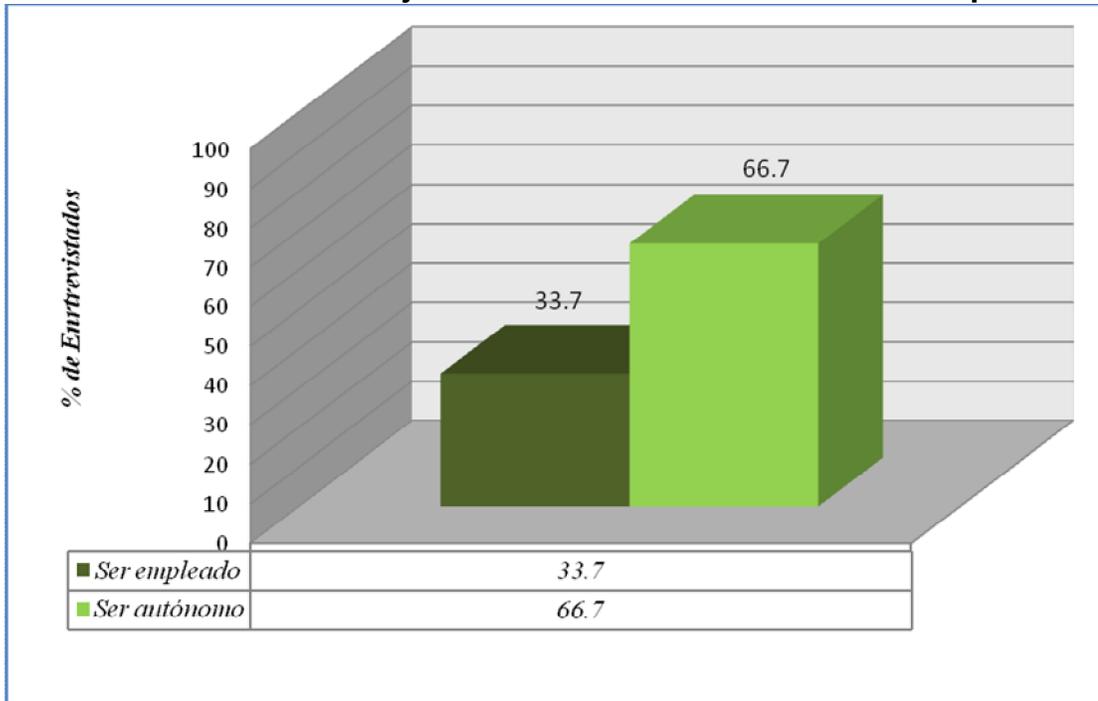


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos, la situación económica del hogar es de una satisfacción baja para el 53,3% de los trabajadores, lo que indica que este aspecto afecta su calidad de vida de forma notable. La vida personal satisface en un nivel de bajo a medio en un 80% de los casos, y en un 80% existe satisfacción de baja a media en cuanto a la situación de vivienda. Estos últimos dos aspectos son influenciados igualmente por la situación económica de los trabajadores, por lo que el origen de esta insatisfacción se puede decir que ésta precisamente en la situación económica.

69. 1 Si usted pudiera escoger entre varios tipos de trabajo, ¿Qué tipo de trabajo preferiría? (Condición de trabajo).

Gráfico N° 70
Preferencias del trabajador en cuanto a la condición del empleo

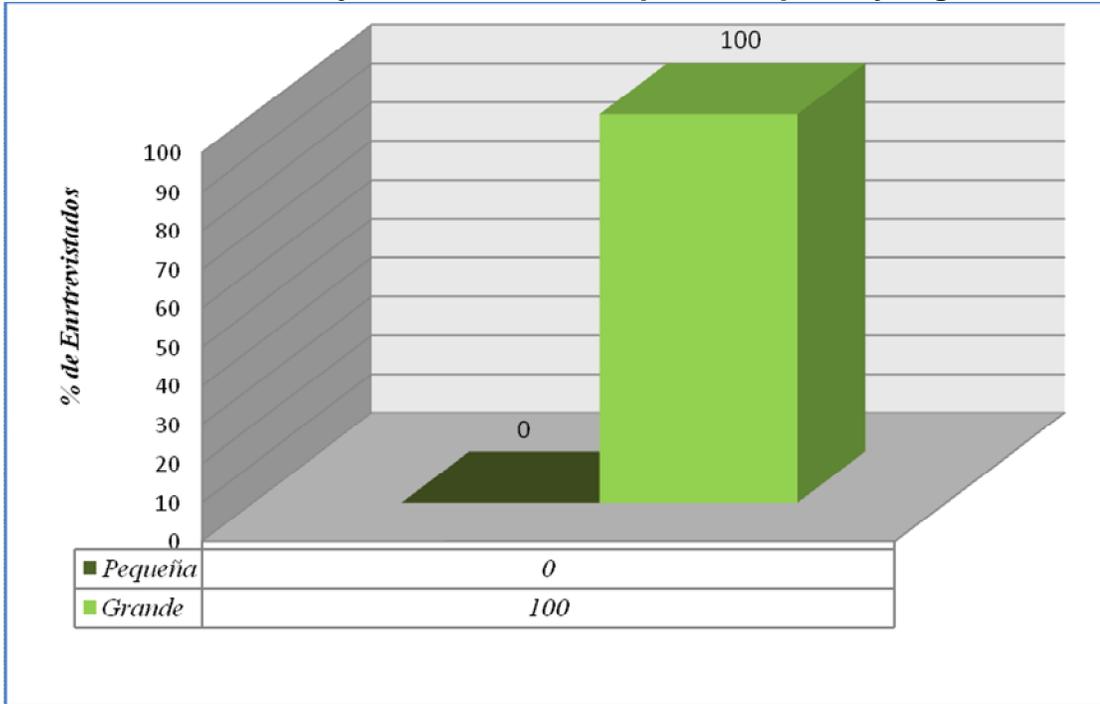


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: En relación con el gráfico anterior, el 66,7% de los trabajadores manifiesta que si pudiera escoger el tipo de empleo preferiría trabajar de forma autónoma, lo cual indica que no está a gusto con el trabajo dependiente.

69.2 Si usted pudiera escoger entre varios tipos de trabajo, ¿Qué tipo de trabajo preferiría? (Tipo de empresa u organización).

Gráfico N° 71
Preferencias del trabajador en cuanto al tipo de empresa y organización

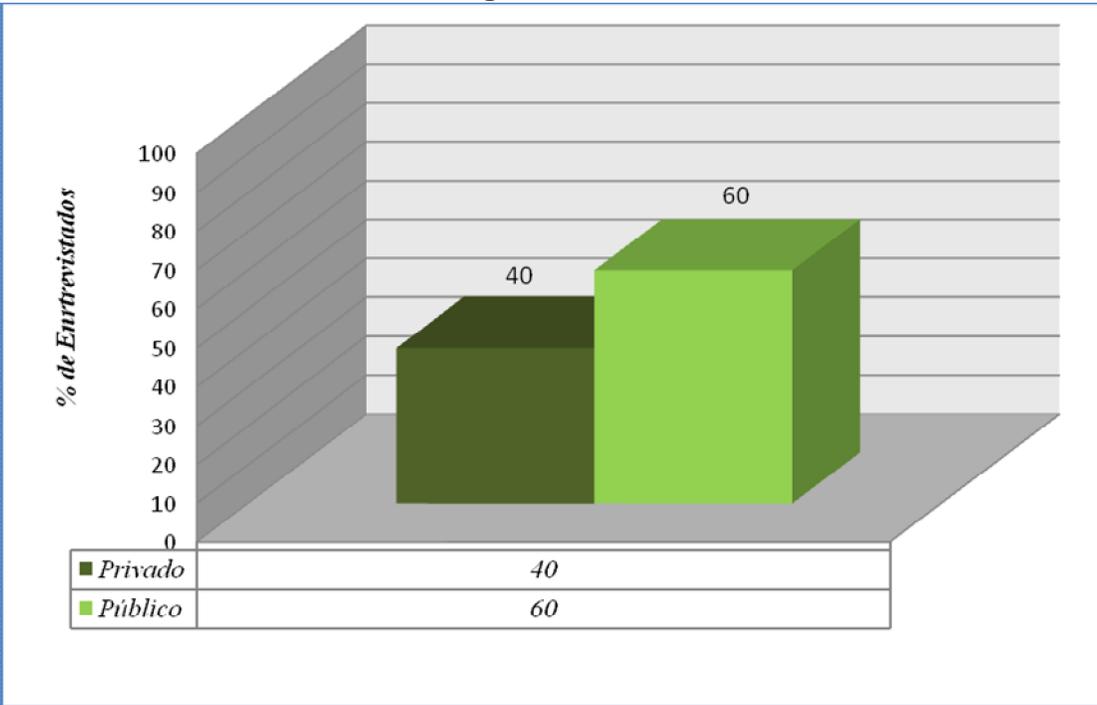


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: de acuerdo a la información aportada por los trabajadores, todos desearían trabajar en una empresa grande.

69.3 Si usted pudiera escoger entre varios tipos de trabajo, ¿Qué tipo de trabajo preferiría? (Sector).

Gráfico N° 72
Preferencias del trabajador en cuanto al sector de la empresa u organización

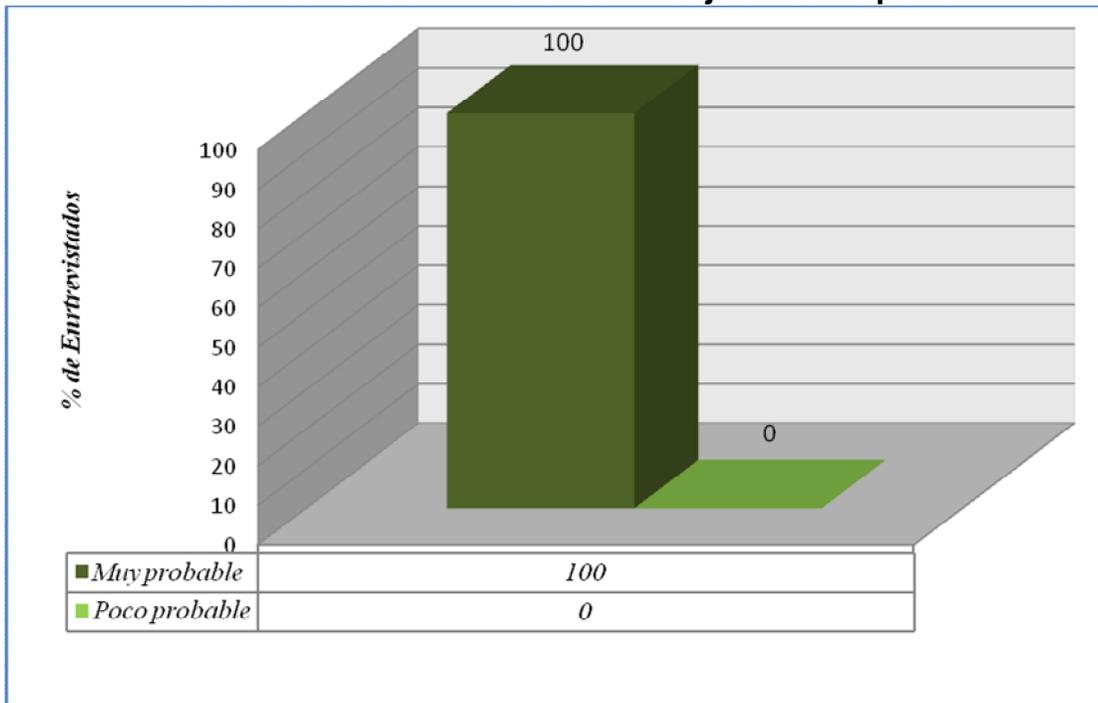


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo al gráfico anterior El 60% de los trabajadores preferiría trabajar en el sector privado mientras que el 40% tiene preferencia por el público, lo que indica una paridad relativa en cuanto a esta preferencia

70. ¿Considera probable mantener su trabajo actual en los próximos 6 meses?

Gráfico N° 73
Probabilidades de mantener su trabajo en corto plazo



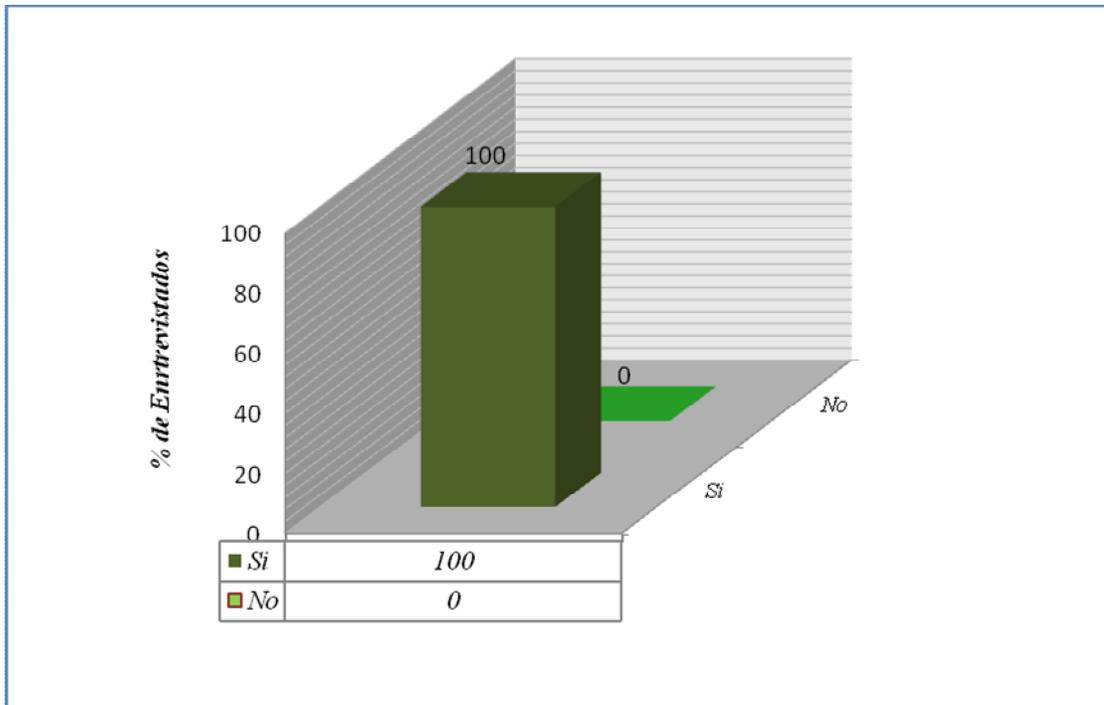
Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con la información presentada, todos los trabajadores consideran muy probable mantener su trabajo actual por los próximos 6 meses, lo cual indica una posibilidad de movilidad laboral baja.

Categoría: Convención Colectiva De Trabajo

1. ¿La empresa u organización en la que trabaja existe una estructura que facilita la negociación colectiva, es decir existe delegado de personal, comité de empresa o junta de personal?

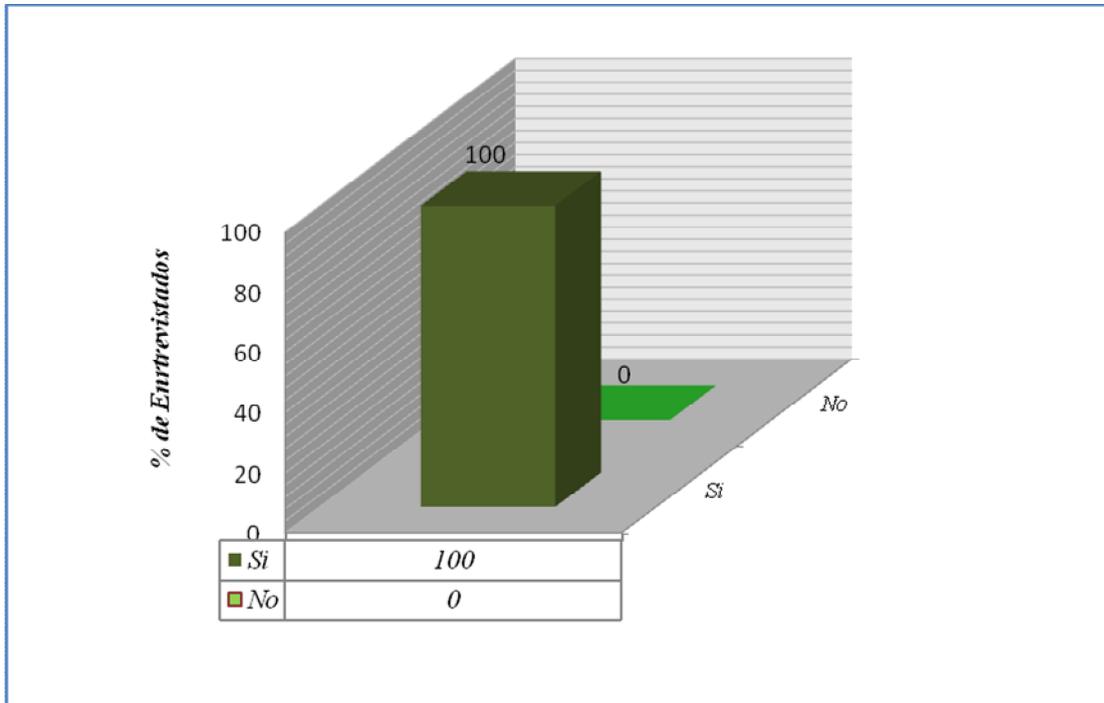
Gráfico N° 74
Existencia de una estructura para la negociación colectiva del trabajador



Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: En relación al gráfico anterior, todos los trabajadores indican manifiestan que en la organización existe una estructura que facilite la negociación colectiva, lo cual indica que este aspecto fundamental para la calidad de vida de los trabajadores, afecta positivamente su calidad de vida

71. Está amparado por un convenio o estatuto específico de regulación (excluyendo el estatuto de los trabajadores) que exista en su empresa o sector?



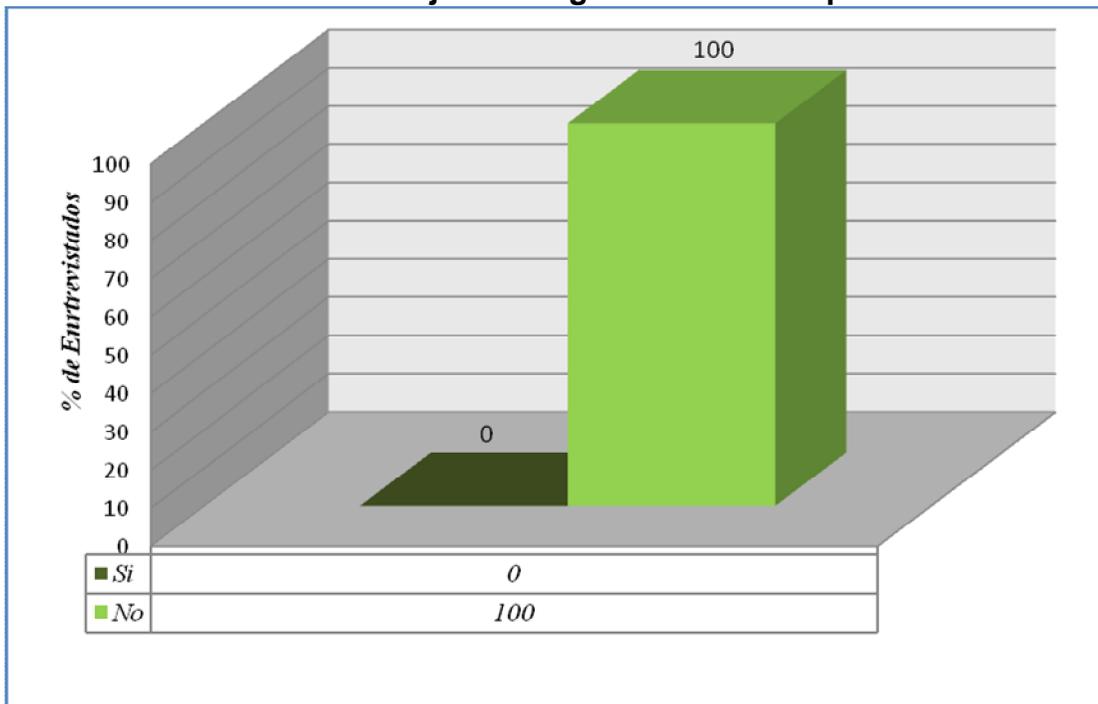
Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con el gráfico anterior, los trabajadores están incluidos en contrato colectivo del trabajo, de tal modo que disfrutan de beneficio de la convención colectiva de trabajo y esto influye en la calidad de vida.

Categoría: Asocionismo

72. ¿Pertenece usted a alguna asociación profesional?

Gráfico N° 76
Pertenencia del trabajador a alguna asociación profesional

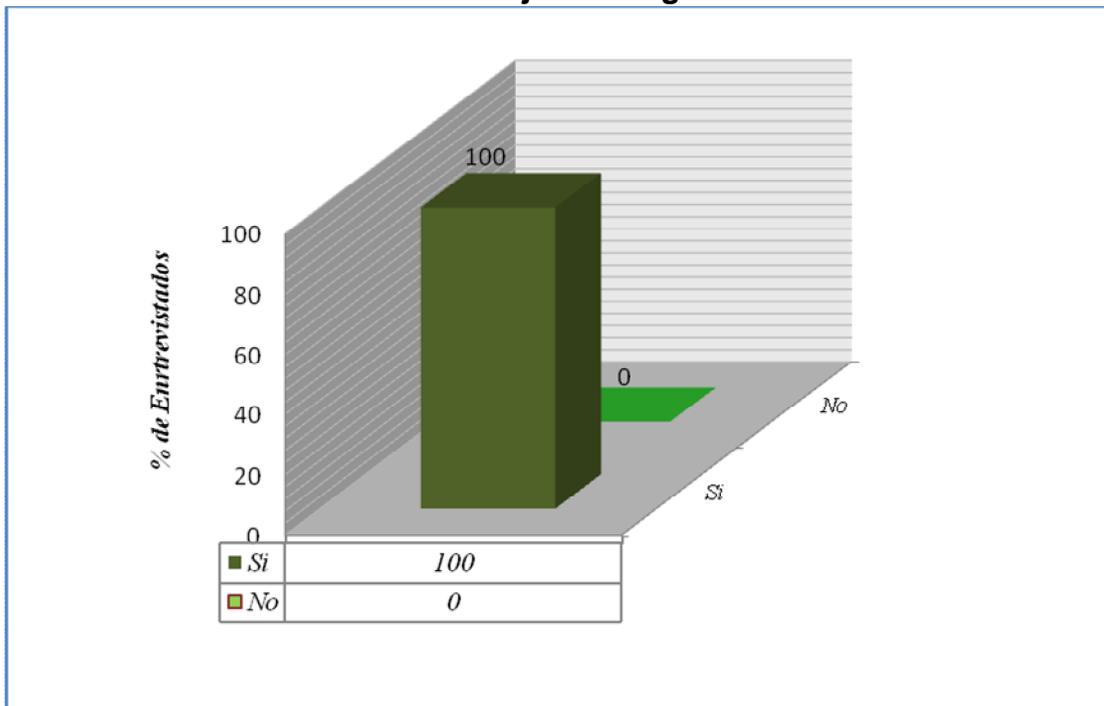


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a la información anterior, ninguno de los trabajadores pertenece a alguna asociación profesional.

73 ¿Está afiliado a algún sindicato en la actualidad?

Gráfico N° 77
Afiliación del trabajador a algún sindicato

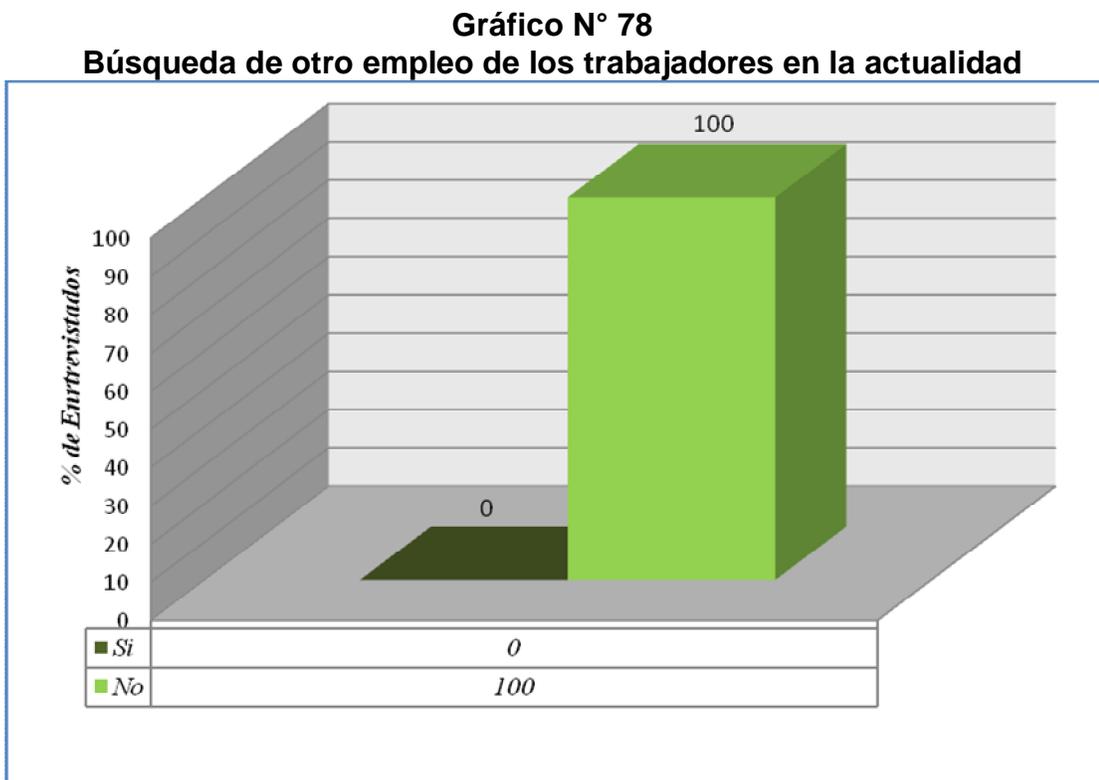


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con el gráfico anterior, todos los trabajadores encuestados están afiliados al sindicato de la empresa.

Categoría: Movilidad Laboral y Geográfica

73. ¿Está buscando otro empleo?

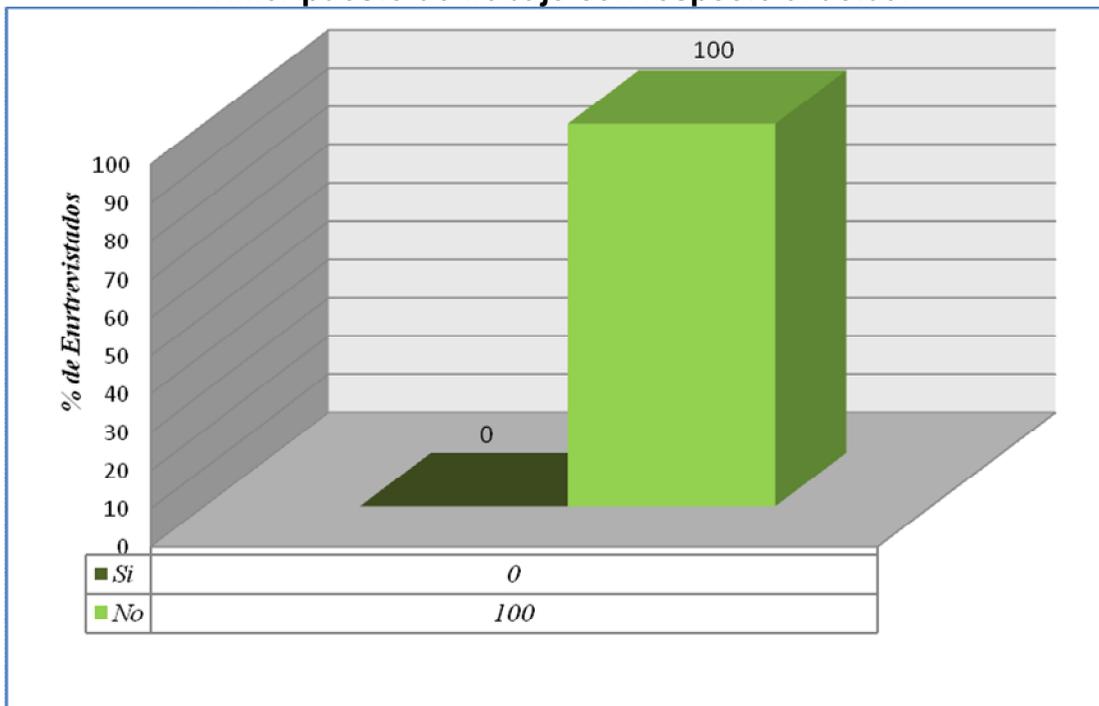


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a la información presentada anteriormente, ninguno de los trabajadores encuestados manifestó estar buscando otro empleo, lo que indica una intención de movilidad laboral nula.

74. ¿El puesto de trabajo que tiene actualmente es el primero que ha ocupado?

Gráfico N° 79
Primer puesto de trabajo con respecto al actual

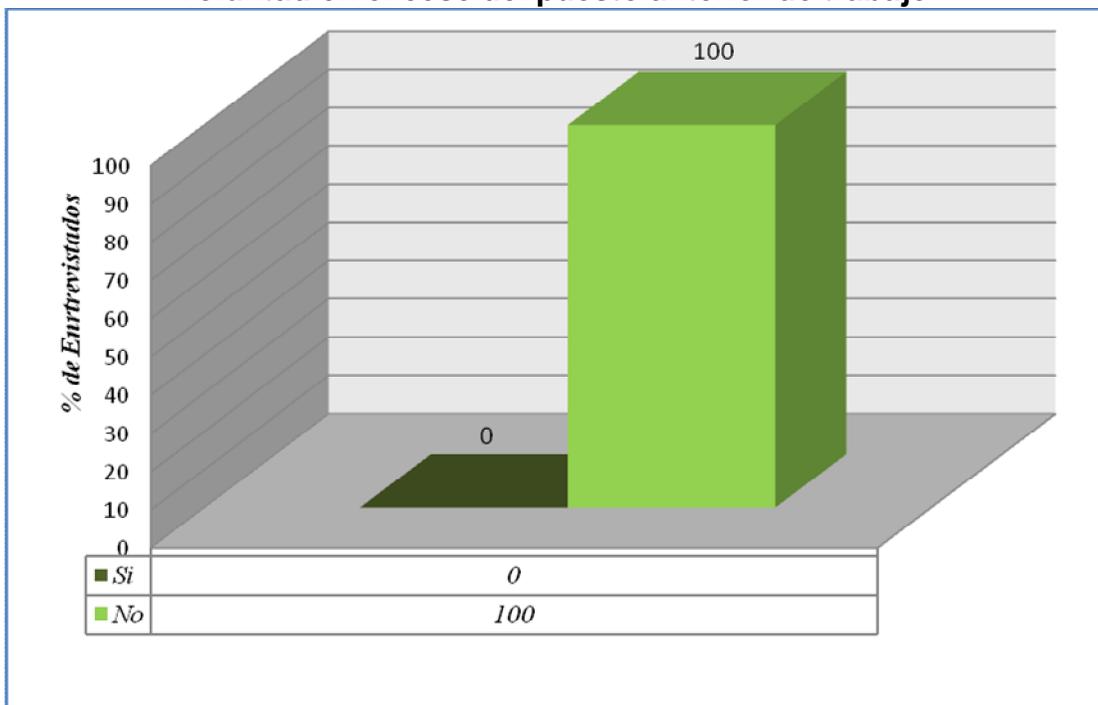


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con lo anterior, indican los trabajadores que en ningún caso el puesto de trabajo actual es el primer empleo que han tenido, lo cual significa que tienen experiencia laboral y una referencia laboral adicional para comparar sus satisfacción en cuanto a los aspectos estudiados en este trabajo.

75. ¿Fue voluntario el cese en su anterior puesto de trabajo?

Gráfico N° 80
Voluntad en el cese del puesto anterior de trabajo

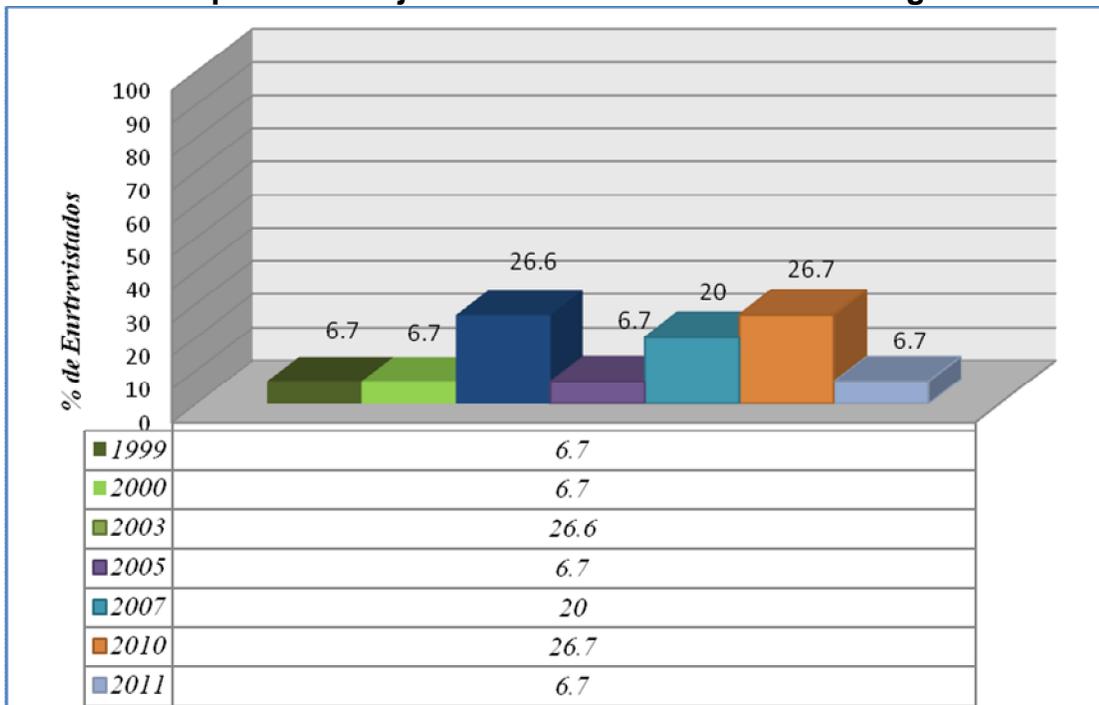


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a lo anterior, los trabajadores manifiestan que el cese en el puesto de trabajo anterior no fue voluntario en ninguno de los casos, lo que implica que el cese fue forzoso para éstos.

76. ¿En qué año trabajó por primera vez un mínimo de tres meses seguidos?

Gráfico N° 81
Año de primer trabajo en un mínimo de tres meses seguidos

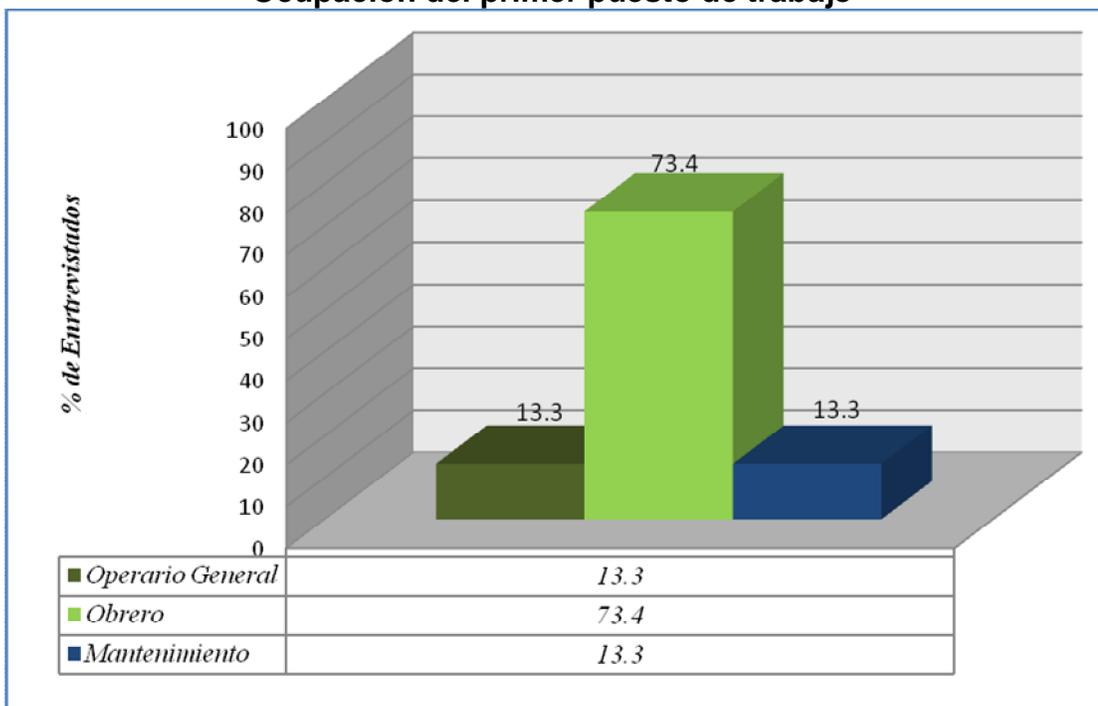


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con el gráfico anterior, el 53,4% de los trabajadores comenzó a laborar a partir del año 2007, lo que indica que tienen una experiencia laboral corta de 6 años o menos en su mayoría.

77. ¿Cuál era la ocupación o profesión que desempeñaba en ese primer puesto de trabajo?

Gráfico N° 82
Ocupación del primer puesto de trabajo

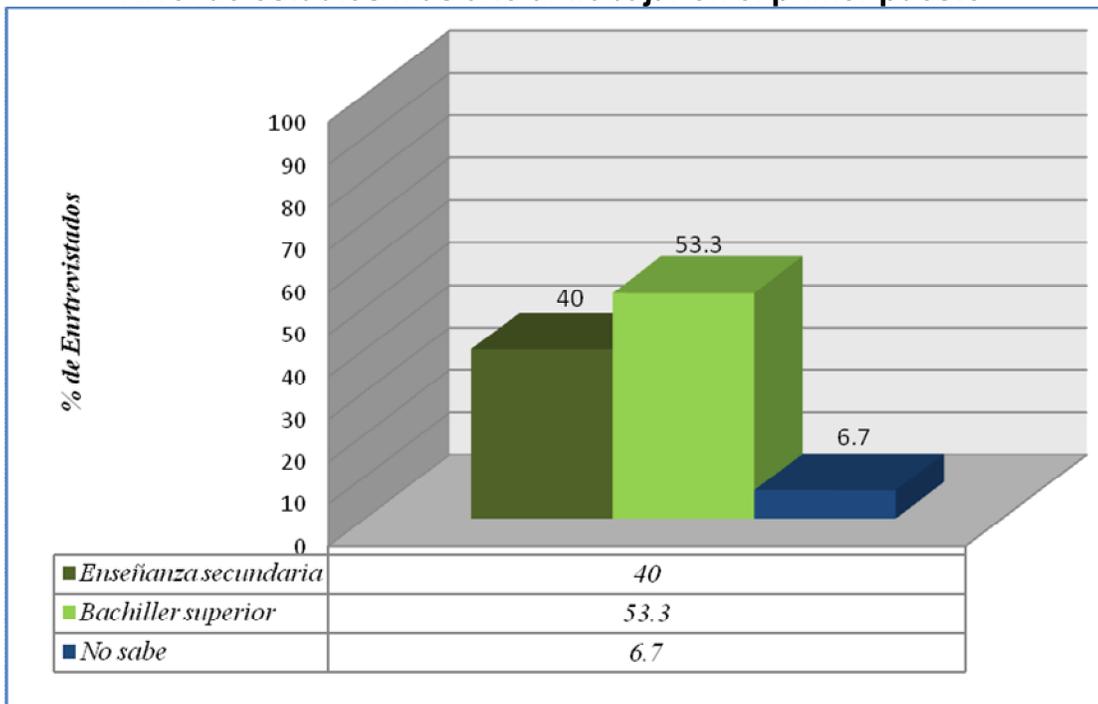


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con los resultados obtenidos la ocupación que desempeñaban en el primer puesto de trabajo era en 73,3% obreros, y en un 13,3% operarios y personal de mantenimiento respectivamente, lo que indica que se mantienen desde entonces en el región de obreros.

78. ¿Cuál era su nivel de estudios más alto al empezar a trabajar en ese primer puesto de trabajo?

Gráfico N° 83
Nivel de estudios más alto al trabajar en el primer puesto

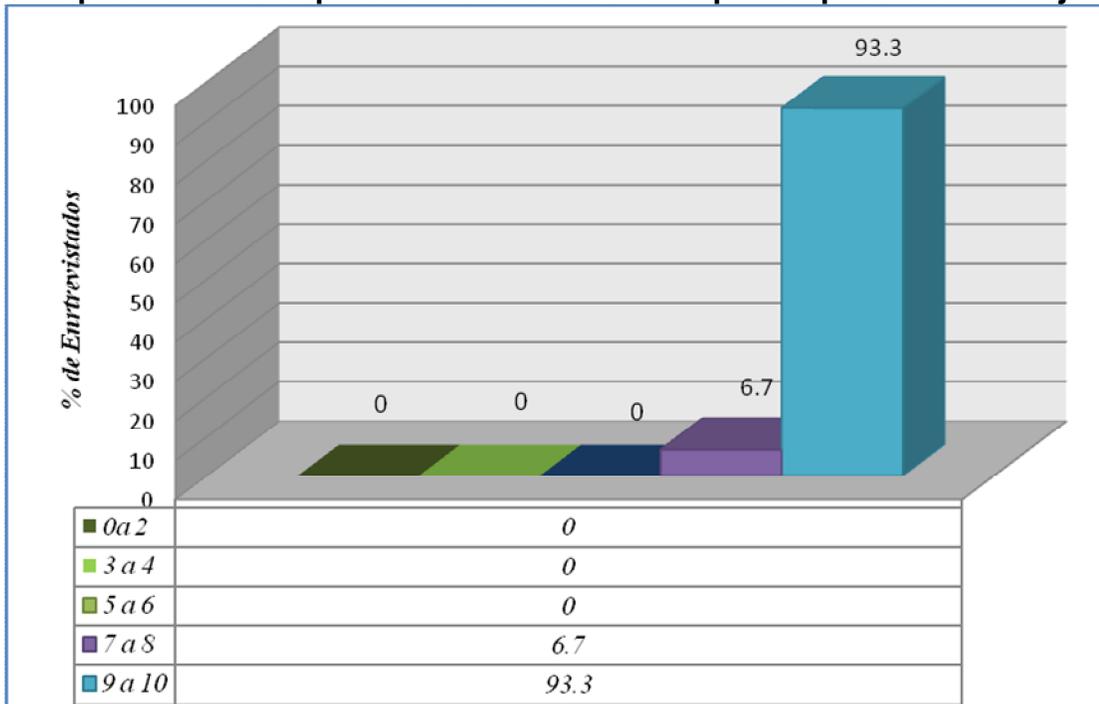


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: En relación con el gráfico anterior, el nivel de estudios al comenzar en el primer puesto de trabajo era de Bachiller en un 53,3% y de enseñanza secundaria en un 40%, lo cual contrasta con las labores desempeñadas como obreros y obreros calificados.

79. ¿En qué grado se adaptó / se adapta su primer puesto de trabajo a lo que estaba buscando (a sus aspiraciones laborales)? (Utilice una escala donde 0: nada y 10: mucho).

Gráfico N° 84
Adaptación a las aspiraciones laborales en el primer puesto de trabajo

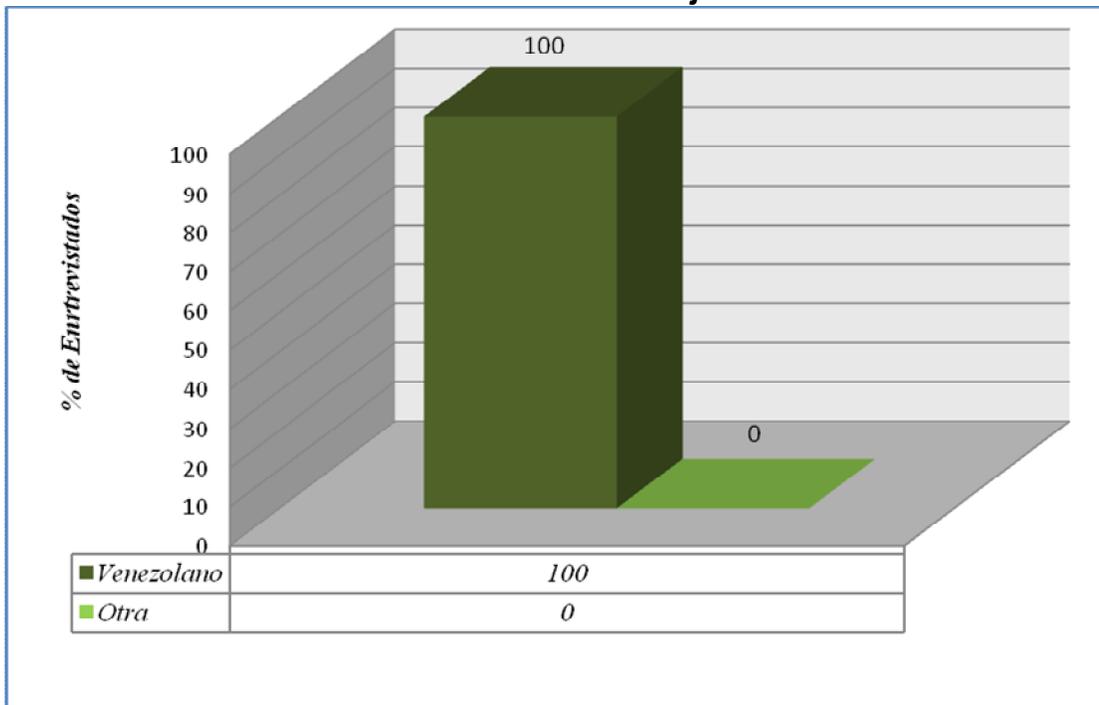


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con los datos presentados en el gráfico anterior, el 93,3 % de los trabajadores indica que el primer puesto de trabajo se adaptó a sus aspiraciones salariales

80. ¿Cuál es su nacionalidad?

Gráfico N° 85
Nacionalidad de los trabajadores

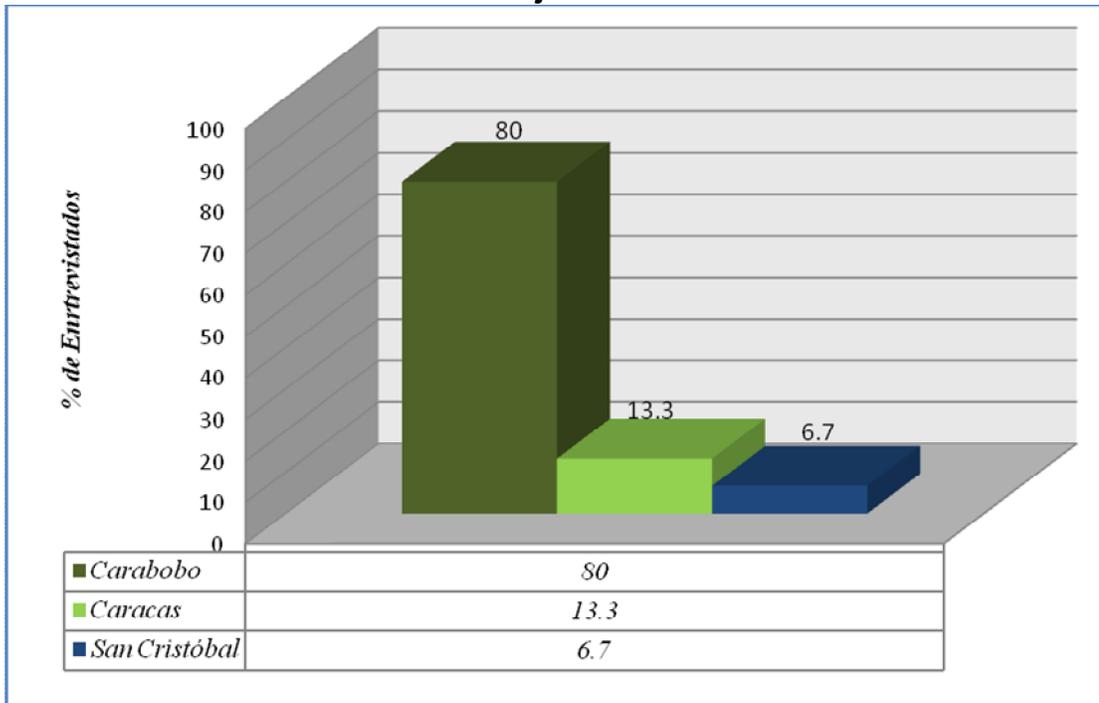


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: En relación con la nacionalidad de los trabajadores, todos son venezolanos

81. ¿En qué estado nació usted?

Gráfico N° 86
Estado origen de los
trabajadores

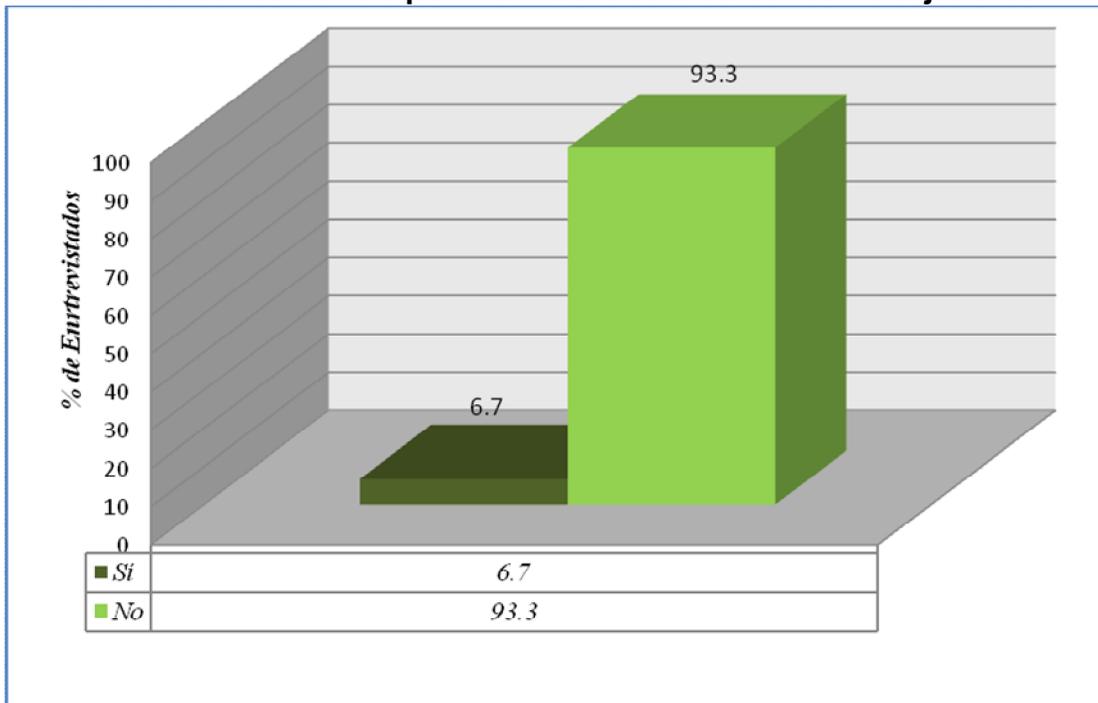


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: En referencia al lugar de nacimiento de los trabajadores, el 80% de los mismos nació en estado Carabobo

82. ¿Ha cambiado de residencia por motivos laborales propios?

Gráfico N° 87
Cambio de residencia por motivos laborales de los trabajadores

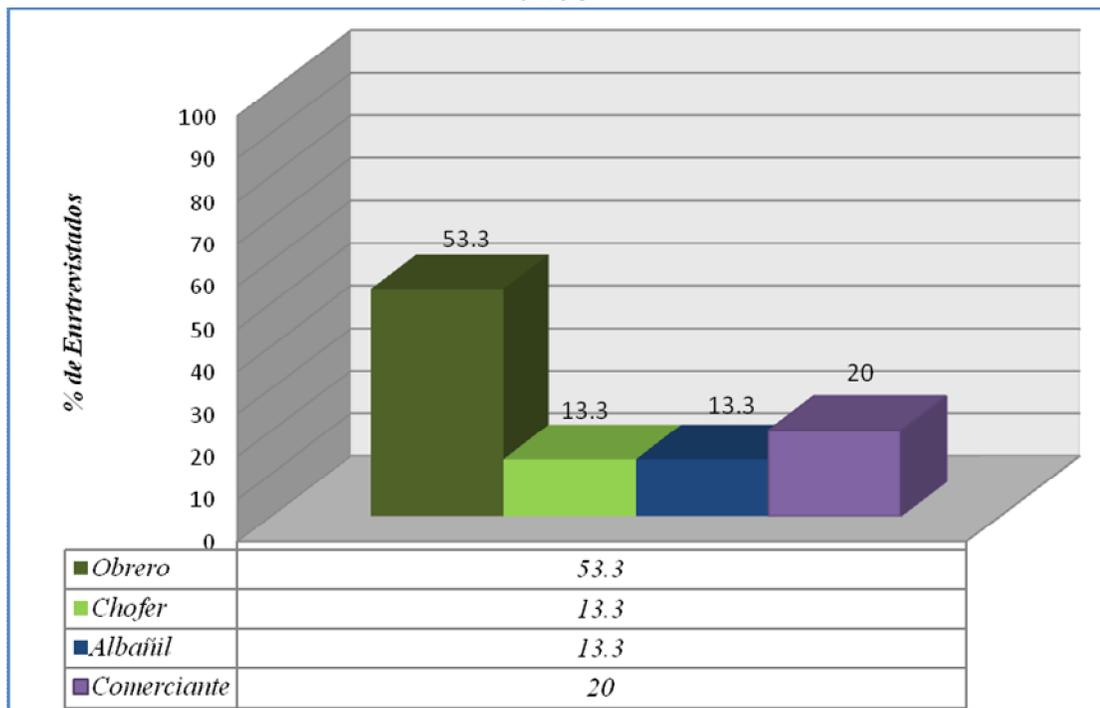


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo a lo presentado en el gráfico anterior, sólo un 6,7% de los trabajadores ha cambiado de residencia por motivos laborales propios, de tal forma que existe una movilidad laboral voluntaria anterior al trabajo actual muy baja.

83. ¿Cuál era la ocupación o profesión que desempeñaba su padre en su empleo principal cuando usted tenía 16 años?

Gráfico N° 88
Profesión principal que desempeñaba el padre cuando el trabajador tenía 16 años

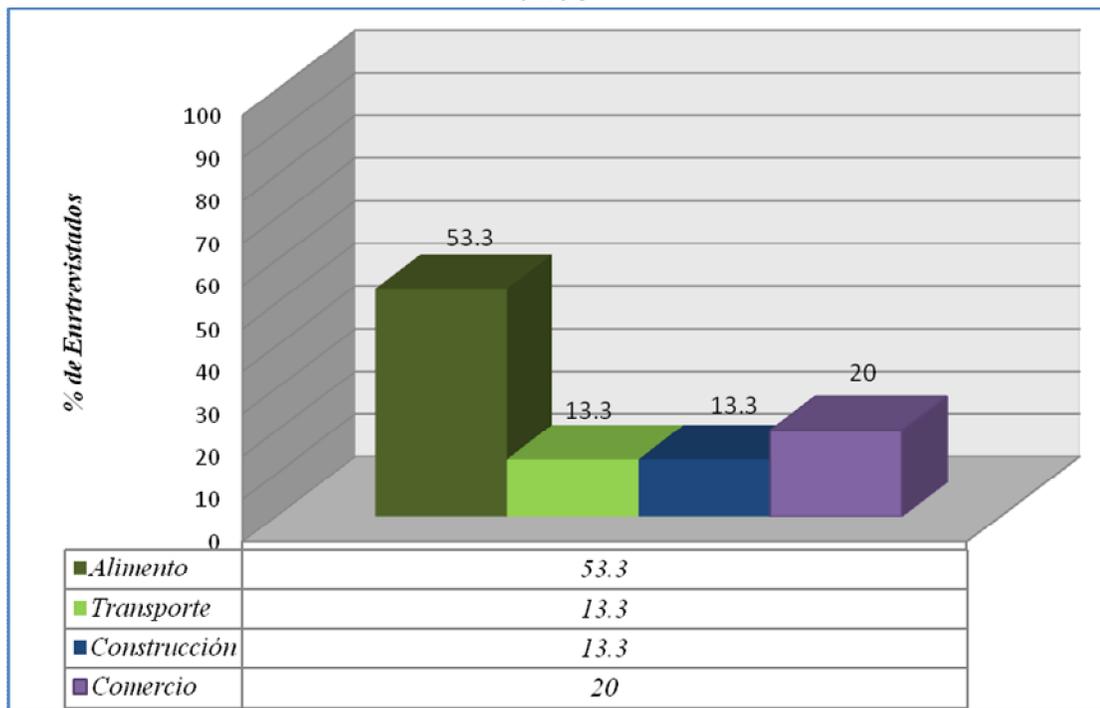


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: En relación al trabajo paterno, los trabajadores indicaron que la ocupación principal del padre del 53,3% de los trabajadores cuando estos tenían 16 años era la de obrero, lo cual indica que no ha habido mucha superación en cuanto al tipo de profesión con respecto a ambas generaciones.

84. ¿Cuál era la actividad económica de la empresa u organización en la que trabajaba su padre cuando usted tenía 16 años?

Gráfico N° 89
Actividad económica de la empresa u organización donde trabajaba el padre cuando el trabajador tenía 16 años

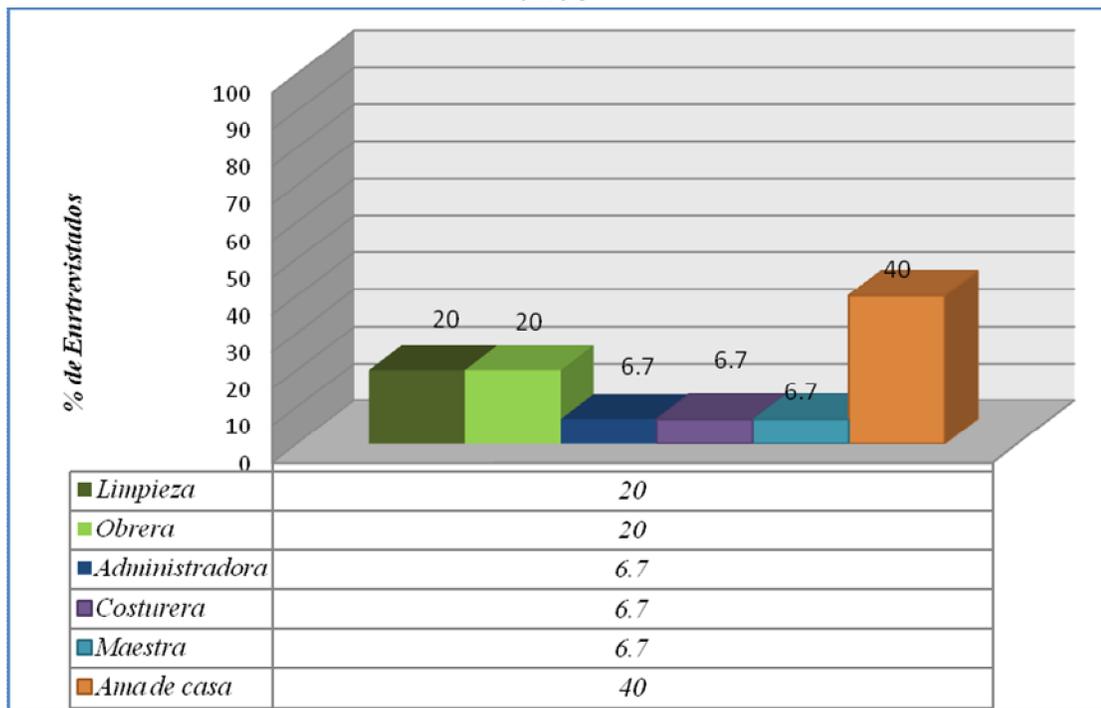


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: En relación al gráfico anterior, el 53,3% de las empresas donde trabajaban los padres de los trabajadores cuando estos últimos tenían dieciséis años pertenecían al sector de alimentos.

85. ¿Cuál era la ocupación o profesión que desempeñaba su madre en su empleo principal cuando usted tenía 16 años?

Gráfico N° 90
Profesión principal que desempeñaba la madre cuando el trabajador tenía 16 años

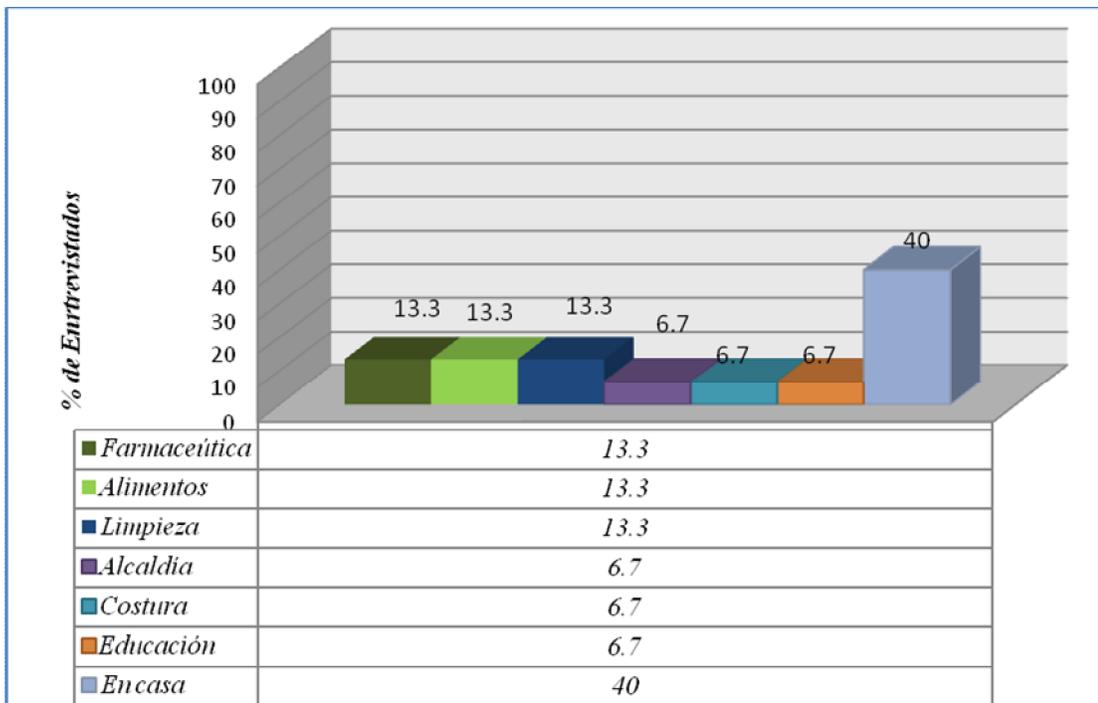


Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: En relación a la ocupación de la madre cuando los trabajadores tenían dieciséis años, el 40% de las mismas eran de ama de casa en un 40%, 20% de encargada de limpieza y 20% de obrera, lo cual contrasta con la profesión del padre en cuanto a ingresos y el nivel profesional.

86. ¿Cuál era la actividad económica de la empresa u organización en la que trabajaba su madre cuando usted tenía 16 años?

Gráfico N° 91
Actividad económica de la empresa u organización donde trabajaba la madre cuando el trabajador tenía 16 años



Fuente: Galindo, Gallardo y Uzcátegui (2013).

Análisis: De acuerdo con el gráfico anterior, El sector de actividad económica era doméstico en un 40%, lo cual contrasta con los datos presentados en el gráfico N° 90.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Acerca de la calidad de vida de los trabajadores de la empresa objeto de estudio, luego de haber realizado todo el proceso de análisis de datos, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los trabajadores que realizan trabajo por turnos, en su 80 por ciento son menores de treinta años, esto se debe a que el desgaste físico que provoca tener un trabajo que varía su organización temporal y que además incluye jornadas nocturnas y mixtas, la juventud hace que el desgaste físico no se note, pero con el tiempo puede afectar a los trabajadores creando desequilibrios en su salud física, mental y emocional.
- La fortaleza física del género masculino permite que estos puedan desempeñarse en turnos rotativos, queda demostrado cuando en la empresa todos los trabajadores que laboran en estas condiciones son hombres, lo cual si bien no es una condición de discriminación explícita si puede ser de forma indirecta al género femenino.
- Las condiciones de trabajo mínimas como el tipo de contrato a tiempo indeterminado, son la base para poder afirmar que existe una estabilidad “relativa” en el trabajo, es decir, desde el punto de vista legal los trabajadores tienen cubierta su necesidad de continuidad en

el puesto de trabajo, sin embargo, dependerá de otros factores que se mantengan en sus puestos de trabajo.

- El 100 cien por ciento de los encuestados no tienen intenciones de cambiar su empleo actual en el corto plazo, lo que indica que estos aprecian y se aseguran a la estabilidad que poseen en la organización actual.
- La satisfacción general del trabajo se encuentra en un nivel del 46.7 por ciento, es decir, que los trabajadores no se sienten plenamente satisfechos con su puesto de trabajo. Esto se debe principalmente al poco conocimiento que tienen los trabajadores de la estructura jerárquica de la empresa, ninguno de ellos tiene trabajadores a su cargo, lo que aunado a una baja satisfacción con la participación en la toma de decisiones y en la autonomía en el trabajo, produce niveles de medios a bajos en la motivación de los trabajadores.
- Otro de los aspectos que se considera clave, es el estrés causado por la monotonía del trabajo y el esfuerzo físico que se realiza, todo esto contribuye a la falta de motivación como se comentó anteriormente, operando de forma negativa en la calidad de vida de los trabajadores, ya que la actividad que realizan no les proporciona un nivel de complejidad adecuado especialmente a nivel intelectual, lo que les produce al mismo tiempo insatisfacción en el trabajo
- El tiempo de traslado de los trabajadores desde el hogar hasta el sitio de labores, oscila entre treinta minutos y una hora, lo cual se puede considerar un tiempo aceptable, sin embargo, debe tenerse en cuenta

que son entre noventa minutos a dos horas adicionales de la vida de los trabajadores que invierten sólo en el desplazamiento hacia el trabajo, lo cual les resta tiempo a que pudieran dedicar a otras actividades, esto se debe casi en su totalidad a que los trabajadores se desplazan en autobús, lo que incrementa el tiempo de traslado.

- Las condiciones ambientales de trabajo influyen de acuerdo con la satisfacción de los trabajadores en cuanto a estas, principalmente, el aire acondicionado ya que 60 por ciento se encuentra en desacuerdo, aunado a esto la ventilación con un 46.7 por ciento en desacuerdo y el ruido con un 60 por ciento de igual manera, son elementos que operan en contra de la calidad de vida en el ambiente de trabajo, ligado a estos a una labor monótona y con poco esfuerzo intelectual pudiese crear incluso más estrés laboral del que expresan los trabajadores.
- Se tiene también que la confianza y las relaciones entre compañeros de trabajo son mejores al mismo nivel jerárquico que con los superiores de estos.
- Los niveles de discriminación indicados por los trabajadores son bastante bajos, por lo que en este aspecto su calidad de vida es adecuada ya que no representa ninguna amenaza a su integridad social o emocional en el trabajo.
- El 100 por ciento de los trabajadores del área estudiada laboran en horario rotativo, lo cual tiene un efecto negativo en su calidad de vida.

- Los trabajadores muestran niveles de satisfacción muy bajos en cuanto a su jornada laboral un 66.7 por ciento, la flexibilidad de los horarios un 53.3 por ciento, el tiempo de descanso durante la jornada el 100 por ciento de insatisfacción, y las vacaciones y permisos un 46.6 por ciento de igual manera, lo cual denota que la organización en cuanto al tiempo de trabajo tiene efectos perjudiciales en la calidad de vida de los mismos, el principal motivo por el cual permanecen en el puesto de trabajo es la estabilidad del mismo, donde si expresan niveles de satisfacción altos.
- En cuanto al nivel de riesgos de la empresa los trabajadores indican con un 40 por ciento, es medio, sin embargo toman medidas preventivas ante tal situación, la empresa brinda la información adecuada y los medios necesarios para realizar un trabajo seguro, lo cual se manifiesta en una satisfacción alta de los trabajadores con la salud y seguridad en el trabajo, lo que significa entonces que la calidad de vida de los trabajadores en este aspecto se encuentra en parámetros apropiados.
- Los trabajadores reciben una remuneración variable que depende tanto de las horas trabajadas como de la producción alcanzada; por otra parte los ingresos familiares complementan el aporte de los trabajadores en su mayoría, de tal modo que la calidad de vida a nivel de compensación específicamente en relación a la remuneración económica se encuentra en un nivel que si bien no es óptimo, por lo menos permite que los trabajadores tengan acceso a una alimentación y servicios adecuados.

- Los principales servicios sociales que ofrece la organización son la ayuda para la formación, comedor para los trabajadores, ayudas de transporte, ayudas para gastos de salud, ayudas para enseñanzas a familiares, y guarderías o ayudas para las mismas. Los trabajadores indican una satisfacción media alta con respecto a las ayudas sociales, y de acuerdo a los datos analizados, se puede decir que su calidad de vida es influida positivamente por todos los servicios sociales que ofrece la organización.
- La gran mayoría de los trabajadores tiene familias atómicas, es decir, entre dos (2) y cinco (5) miembros, donde el cónyuge en su gran mayoría se encuentra en situación de ocupación y el cuidado de los hijos en la mayoría de los casos está en centros escolares. Los trabajadores muestran niveles de satisfacción muy bajos en cuanto a su vida personal y el tiempo que dedican a su familia,
- Para complementar lo anterior, los trabajadores se muestran satisfechos medianamente con la conciliación de la vida familiar con la laboral, de tal modo que esta es la principal debilidad en la calidad de vida de los mismos.
- El 66,7 por ciento de los trabajadores preferiría trabajar de forma autónoma, lo que permite explicar la insatisfacción actual que demuestran en muchos aspectos con respecto al puesto de trabajo.
- En cuanto a la movilidad de los trabajadores, todos ellos son venezolanos y casi todos son nacidos en el estado Carabobo, ninguno

de ellos se encuentra buscando otro empleo, lo que indica que a pesar de que existen condiciones que causan insatisfacción a los mismos, la estabilidad que se ofrece dentro de la empresa y los beneficios económicos y sociales se imponen en este tipo de decisiones.

Recomendaciones

- Incluir tareas en las funciones de cargo que permitan a los trabajadores el uso de sus capacidades intelectuales, así como romper con la monotonía del trabajo y disminuir la carga de estrés, mejorando la calidad de vida de los mismos.
- Mejorar las condiciones ambientales de trabajo del área estudiada, en especial la temperatura, ventilación y nivel de ruido, mediante la instalación de aires acondicionados con la adecuada capacidad para mantener una temperatura adecuada, ventiladores/extractores para la mejorar la circulación del aire, y la reducción o el aislamiento de las fuentes de ruido en el sitio de trabajo.
- Realizar actividades sociales y deportivas que permitan estrechar los lazos de confianza y de amistad entre los trabajadores, especialmente entre directivos y subordinados, para contribuir a un ambiente de trabajo más confiable y honesto.
- Elaborar Diagnósticos de Necesidades de Aprendizaje (DNA), para conocer de forma científica las necesidades de formación de los trabajadores y mejorar la satisfacción de los mismos con respecto a la formación, para contribuir a mejorar su calidad de vida.
- Implementar planes de recreación, turismo y ocio para los trabajadores, con la finalidad de contribuir con el esparcimiento y el

reforzamiento de los lazos familiares en estas actividades, donde los mismos demuestran inconformidad e insatisfacción.

LISTA DE REFERENCIAS

Ardila, Raúl (1986). **Psicología del trabajo**. Ediciones Paidós. Caracas. Venezuela.

Balestrini, Miriam (2002). **Como se elabora el Proyecto de Investigación**. Teercera Edición. Servicio Editorial BL. Consultores Asociados. Caracas. Venezuela

Cabaña, Amanda y Sevilla Angélica (2006) **Calidad de Vida del Personal de Nomina Diaria de la empresa Metalcar S.A.** Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo

Cano, Cecilia (2001). **Calidad Total o Calidad de Vida**. <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/calvida.htm>
CALIDAD TOTAL O CALIDAD DE VIDA. Consulta: Febrero, 22 del 2013

Davis, Keith; y Newstrom, John (1991). **Comportamiento humano en el trabajo**. 1era. edición. Editorial Mc Graw Hill. México.

Gestoso, Carlos; y Bozal, Rocío (2000). **Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales**. 1era. edición. Editorial Mc Graw Hill. México.

Hodgetts, Richard; y Altman, Steven (1994). **Comportamiento Organizacional**. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México.

King, Gary; Keohane, Robert y Verba, Sydney (2000). **La ciencia en las Ciencias Sociales. El diseño de la Investigación Social**. Primera Edición. Alianza Editorial. Madrid. España.

Hodgetts, Richard; y Altman, Steven (1994). **Comportamiento Organizacional**. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México.

Hurtado, Yván; y Toro, Josefina (2001). **Paradigmas y Métodos de Investigación**. 4ta. Edición. Episteme Consultores y Asociados C.A. Caracas Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo (2012). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 6076 de fecha 08 de mayo de 2012**. Asamblea Nacional, Caracas.

Lindenboim, Javier (2000), **Calidad de vida urbana: una discusión conceptual. Ponencia basada en el proyecto "Calidad de vida en la ciudad futura: mercado y políticas públicas en el aglomerado urbano de Buenos Aires**. Editado por la Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires. Argentina.

Maldonado, Carlos (2000). **Comparaciones Interpersonales e Interculturales de Bienestar. Bioética y Calidad de Vida**. Colección BÍOS Y ETHOS, V. 15. 1era Edición. Ediciones El Bosque. Bogotá. Colombia.

Melo, José (2003). **Ergonomía: Sistemas de Trabajo por Turnos**. (Documento en Línea). Disponible en: <http://www.estrucplan.com.ar/producciones/entrega.asp?identrega=315>. Consulta: Junio 28, 2012

Organización Mundial de la Salud (1995). **Evaluación de la Calidad de Vida. Documento Mundial de la Salud**. Ginebra, Suiza.

Organización Mundial de la Salud (2001). **Calidad de Vida**. Documento en línea. Disponible en: http://new.paho.org/cub/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=416&Itemid=216. Consulta: Junio 28, 2012.

Planchart, Bruno (1991). **La educación física, el deporte y la recreación y su rol en la calidad de vida en América Latina y el Caribe**. Venezuela, Detoformas C.A.

Palomba, Rosella. **Calidad de Vida: Concepto e indicadores**. Institute of Population Research and Social Policies. Documento en línea. Disponible en: http://www.cepal.org/celade/agenda/2/10592/envejecimientoRP1_ppt.pdf. Consulta: Julio 02, 2012.

Pena, Juan (1977). **Problemas de la medición del bienestar y conceptos afines. Una aplicación al Caso Español**. Editado por el INE. España

Robbins, Stephen (1999). **Comportamiento Organizacional**. 8va. Edición. Editorial Prentice Hall. México.

Palella, Saubert; y Martins, Francis (2006). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Segunda Edición. Ediciones FEDUPEL. Caracas. Venezuela.

Rojas, Raúl (1989). **Investigación Social Teoría y Praxis**. Primera Edición. Editorial Plaza y Valdez. D. F. México.

Sabino, Carlos (2006). **Fundamentos de la Metodología de la Investigación**. Décima Edición. Editorial Panapo. Caracas. Venezuela.

UPEL, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado (2005). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales**. Primera Edición. Ediciones FEDUPEL. Caracas. Venezuela.

ANEXOS



MINISTERIO DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

INFORMACIÓN SUJETA A SECRETO ESTADÍSTICO
(Ley 12/89, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública)

Encuesta incluida en el Plan Estadístico Nacional 2009-2012
aprobado por el Real Decreto 1663/2008, de 17 de octubre

CUESTIONARIO

ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

2010

P.1.- DÍA DE REALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA

DÍA _____ MES _____

P.2.- ¿A QUÉ HORA EMPEZÓ LA ENTREVISTA?

HORAS _____ MINUTOS _____

P.3.- A QUÉ HORA TERMINÓ LA ENTREVISTA

HORAS _____ MINUTOS _____

P.4.- DURANTE LA ENTREVISTA, LA PERSONA ENTREVISTADA SE MOSTRÓ:

1. Muy interesada
2. Algo interesada
3. No muy interesada



DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

P.5.- ¿QUÉ EDAD TIENE UD.?

P.6.- SEXO:

1. VARÓN
2. MUJER

P.7.- ¿CUÁL ES EL NIVEL DE ESTUDIOS MÁS ALTO QUE HA ALCANZADO USTED?. SI ESTÁ ESTUDIANDO AHORA, CODIFIQUE EL ÚLTIMO COMPLETADO.

1. No sabe leer ni escribir
2. Menos que estudios primarios
3. Enseñanza primaria (educación primaria LOGSE, 5 cursos de EGB, Certificado de escolaridad o equivalentes)
4. Enseñanza secundaria (ESO, Graduado escolar, EGB, Bachiller elemental o equivalentes)
5. Ciclos formativos de grado medio (Formación profesional FPI)
6. Ciclos formativos de grado superior (Formación profesional FPPII)
7. Bachiller superior, BUP, COU o equivalentes
8. Estudios universitarios de grado medio (Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica; normalmente de tres años de duración)
9. Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (Doctorado, Licenciatura, Arquitectura, Ingeniería; normalmente de cuatro años o más)

OCUPACIÓN

P.8.- EN ESTE MOMENTO, ¿CUÁL ES LA OCUPACIÓN O PROFESIÓN QUE DESEMPEÑA EN SU EMPLEO PRINCIPAL?

Código CNO-94 _____

P.9.- ¿CUÁL ES LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN EN LA QUE TRABAJA?

Código CNAE-09 _____

P.10.- ¿EN QUÉ SITUACIÓN PROFESIONAL SE ENCUENTRA USTED

Asalariado:

1. Del sector Público
2. Del sector Privado

Empresario, profesional o trabajador autónomo:

3. Con asalariados
4. Sin asalariados

Persona que trabaja en el negocio familiar:

5. Sin salario
6. Con salario

7. Cooperativista

8. Otra situación ¿cuál? _____

P.11.- (SÓLO EMPRESARIOS, PROFESIONALES O TRABAJADORES AUTÓNOMOS SIN ASALARIADOS: RESPUESTA 4 EN P.10)

¿ES USTED UN PROFESIONAL TRADE, TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE?

1. Sí
2. No
3. No sabe

P.12.- ¿QUÉ TIPO DE PUESTO DE TRABAJO TIENE?

1. Empleado, con jefes y sin subordinados
2. Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar
3. Mando intermedio, con jefes y con subordinados
4. Director de pequeña empresa, departamento o sucursal
5. Director de empresa grande o media
6. Ocupado independiente, sin jefes y sin subordinados
7. Otro tipo. ¿Cuál? _____

P.13.- ¿CUÁNTAS PERSONAS TRABAJAN EN SU CENTRO DE TRABAJO Y EN SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN?

	Centro de trabajo	Empresa
1 persona	1	1
De 2 a 9 personas	2	2
De 10 a 49 personas	3	3
De 50 a 249 personas	4	4
250 o más personas	5	5

P.14.- ¿EN QUÉ AÑO COMENZÓ A TRABAJAR EN SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN?

Año: _____

P.15.- (SÓLO PERSONAS ASALARIADAS: RESPUESTA 1 ó 2 EN P.10) ¿CÓMO ES SU CONTRATO O RELACIÓN LABORAL?

1. De duración indefinida
2. Temporal/eventual

P.16.- (SÓLO PERSONAS ASALARIADAS CON CONTRATO TEMPORAL: RESPUESTA 2 EN P.15) INDIQUE EL TIPO DE MOTIVO POR EL QUE TIENE UN CONTRATO O RELACIÓN LABORAL TEMPORAL Y NO INDEFINIDA.

1. Voluntario
2. Involuntario

P.17.- ¿QUÉ TIPO DE JORNADA TIENE EN SU PUESTO DE TRABAJO?

1. Completa
2. Parcial
 - 2.1. Por decisión propia
 - 2.2. Por decisión ajena

P.18.- ¿CUÁNTOS PUESTOS DE TRABAJO TIENE USTED ACTUALMENTE, INCLUYENDO SU TRABAJO PRINCIPAL, QUE LE PROPORCIONEN ALGÚN INGRESO?

Número de puestos de trabajo _____

P.19.- (SÓLO SI HA CONTESTADO UN NÚMERO MAYOR O IGUAL A 2 EN P.18) ¿POR TÉRMINO MEDIO, CUÁNTAS HORAS DEDICA A LA SEMANA EN ESE SEGUNDO PUESTO DE TRABAJO? (SE ENTIENDE POR SEGUNDO PUESTO DE TRABAJO AL QUE DEDICA MAYOR NÚMERO DE HORAS, SIN CONTAR EL TRABAJO PRINCIPAL)

Número de horas: _____

En los siguientes apartados (salvo en "Conciliación de la vida laboral y familiar") responderá a las preguntas siempre refiriéndose a su trabajo principal (o a su único trabajo en el caso de tener sólo uno) y se referirá al momento actual.

SATISFACCIÓN GENERAL EN EL TRABAJO

P.20.- SEÑALE SU GRADO DE SATISFACCIÓN EN SU TRABAJO ACTUAL (Utilice escala de 0 a 10 donde, 0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

P.21.- (SÓLO PERSONAS ASALARIADAS: RESPUESTAS 1 ó 2 EN P.10) ¿QUÉ CONOCIMIENTO TIENE SOBRE LAS SIGUIENTES CUESTIONES RELATIVAS A SU TRABAJO? (Utilice una escala del 0 al 10 en la que 0: ningún conocimiento -10: mucho):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a) El organigrama de su organización											
b) Los objetivos de su organización o empresa											

P.22.-

PREGUNTAS 2 y 3: SÓLO SI EN EL CENTRO O EMPRESA U ORGANIZACIÓN TRABAJA MÁS DE 1 PERSONA, PREGUNTA P13A DISTINTO DE 1 ó PREGUNTA P13B DISTINTO DE 1, ó PREGUNTA P10 DISTINTO DE 4

INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON SU PUESTO DE TRABAJO ACTUAL (Utilice una escala del 0 al 10 en la que 0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta; NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
1. Organización del trabajo en su empresa u organización												
2. Posibilidad de promociones dentro de su empresa u organización												
3. Valoración de sus superiores jerárquicos del trabajo que realiza												

P.23.- (SÓLO SI EN EL CENTRO O EMPRESA U ORGANIZACIÓN TRABAJA MÁS DE 1 PERSONA, PREGUNTA P13A DISTINTO DE 1 ó PREGUNTA P13B DISTINTO DE 1)

¿TIENE SUBORDINADOS A SU CARGO EN SU TRABAJO?

1. Sí. ¿Cuántas personas? Número _____
2. No

P.24.- ¿TRABAJA EN EQUIPO, AUNQUE SEA SÓLO A VECES? (Aclaración: el trabajo en equipo se refiere al trabajo coordinado con otras personas con un objetivo común)

1. Sí
2. No

P.25.- INDIQUE SI SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN DISPONE SOBRE USTED RESPECTO A LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

(Aclaración: la empresa u organización dispone de la movilidad de la residencia del trabajador si, en el caso de que el trabajo lo requiera, éste tuviera que cambiar su residencia a otra localidad)

- a) Movilidad de su residencia
 1. Sí
 2. No
- b) Viajes por motivos de trabajo
 1. Sí
 2. No

P.26.- INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON SU PUESTO DE TRABAJO ACTUAL (Utilice una escala del 0 al 10 en la que 0: satisfacción nula- 10:satisfacción muy alta; NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
1. Actividad desarrollada												
2. Desarrollo personal (realización)												
3. Nivel de autonomía/independencia												
4. Nivel de participación en las decisiones sobre las tareas desarrolladas												
5. Nivel de motivación												

P.27.- INDIQUE EL NIVEL EN EL QUE SE SIENTE USTED EN SU PUESTO DE TRABAJO ACTUAL EN RELACIÓN CON CADA UNA DE LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS (Utilice una escala del 0 al 10 en la que 0: nulo, 10: muy alto) (Aclaración: por ejemplo, si considera que no tiene nada de estrés, marcará un 0 y si considera que mucho, marcará un 10):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Estrés											
2. Monotonía-rutina											
3. Esfuerzo físico											

ENTORNO LABORAL

P.28.- EN LAS 4 ÚLTIMAS SEMANAS ¿REALIZÓ ALGÚN DÍA LA MAYOR PARTE DE SU TRABAJO EN SU DOMICILIO PARTICULAR?

1. Siempre
2. Al menos la mitad de los días
3. Ocasionalmente
4. Ningún día

P.29.- (SÓLO SI TRABAJA ALGUNA VEZ EN SU DOMICILIO PARTICULAR, PREGUNTA P28 DISTINTO DE 4)
¿TRABAJÓ CONECTADO CON MEDIOS INFORMÁTICOS?

1. Sí
2. No

P.30.- (SÓLO SI TRABAJA ALGUNA VEZ FUERA DE SU DOMICILIO PARTICULAR, PREGUNTA P28 DISTINTO DE 1)
¿CUÁNTO TIEMPO TARDA POR TERMINO MEDIO EN LLEGAR DESDE SU CASA A SU PUESTO DE TRABAJO?

Horas _____ Minutos _____

P.31.- (SÓLO SI TRABAJA ALGUNA VEZ FUERA DE SU DOMICILIO PARTICULAR, PREGUNTA P28 DISTINTO DE 1)
¿QUÉ TIPO DE TRANSPORTE UTILIZA PRINCIPALMENTE PARA DESPLAZARSE DIARIAMENTE A SU TRABAJO?

1. Coche como conductor
2. Moto
3. Coche como pasajero
4. Taxi
5. Autobús
6. Metro o tranvía
7. RENFE u otros trenes
8. Bicicleta
9. A pie
10. Otros medios
11. No procede

P.32.- LA MAYORÍA DE LOS DÍAS LABORABLES...

1. Come en casa
2. Come en la cafetería/restaurante/comedor de la empresa
3. Come en un bar o restaurante ajeno a la empresa
4. Come en su puesto de trabajo
5. Otro

P.33.- EVALÚE LAS CONDICIONES EXISTENTES EN SU CENTRO O LUGAR DE TRABAJO SOBRE LAS SIGUIENTES CUESTIONES (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0:Muy mal-10:Muy bien; NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
Aire acondicionado												
Calefacción												
Ventilación												
Ruido												
Iluminación												
Espacio												

P.34.- INDIQUE EN QUÉ GRADO CONSIDERA QUE SU CENTRO O LUGAR DE TRABAJO DISPONE DE INSTALACIONES ADAPTADAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: nulo-10:muy alto; NP: no procede).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP

RELACIONES LABORALES

P.35.- (SÓLO SI EN EL CENTRO O EMPRESA U ORGANIZACIÓN TRABAJA MÁS DE 1 PERSONA, PREGUNTA P13A DISTINTO DE 1 ó PREGUNTA P13B DISTINTO DE 1)
EN GENERAL, ¿CÓMO DESCRIBIRÍA USTED LAS RELACIONES EN SU ENTORNO DE TRABAJO? (0: muy malas,10: muy buenas, NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
a) Entre directivos y empleados												
b) Entre trabajadores												

P.36.-

PREGUNTAS A Y B: SÓLO SI EN EL CENTRO O EMPRESA U ORGANIZACIÓN TRABAJA MÁS DE 1 PERSONA, PREGUNTA P13A DISTINTO DE 1 ó PREGUNTA P13B DISTINTO DE 1
PREGUNTA C: SÓLO SI EN EL CENTRO, EMPRESA U ORGANIZACIÓN TRABAJA MÁS DE 1 PERSONA Y TIENE SUBORDINADOS (PREGUNTA P13A ó P13B DISTINTO DE 1 Y PREGUNTA P23=1)

¿QUÉ GRADO DE CONFIANZA TIENE EN LAS SIGUIENTES PERSONAS DE SU ENTORNO DE TRABAJO? (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: nada, 10: mucho, NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
a) Confianza en sus superiores												
b) Confianza en compañeros de su mismo nivel												
c) Confianza en sus subordinados												

P.37.-¿CONSIDERA QUE TIENE RELACIÓN DE AMISTAD CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO?

1. Con ninguno
2. Con algunos
3. Con todos
4. No procede

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

P.46.- INDIQUE EL NIVEL DE SITUACIONES DE RIESGO O PELIGRO EN EL QUE SE SIENTE USTED EN SU PUESTO DE TRABAJO ACTUAL (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: poco riesgo, 10: mucho riesgo):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

P.47 (SÓLO SI EL NIVEL QUE SIENTE DE SITUACIONES DE RIESGO O PELIGRO EN SU PUESTO DE TRABAJO ES MEDIO O ALTO: RESPUESTA EN P.46 ES 4 Ó SUPERIOR) RESPONDA A LAS SIGUIENTES CUESTIONES (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: nunca, 10: siempre):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a) ¿Toma usted medidas para prevenir riesgos laborales en su puesto de trabajo?											
b) ¿Le informa adecuadamente su empresa, o se informa usted mismo si es autónomo, sobre los riesgos laborales que hay en su trabajo?											
c) ¿Le facilita su empresa o se provee usted mismo si es autónomo, de los medios necesarios para trabajar en condiciones seguras?											

P.48.- INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA SALUD Y SEGURIDAD EN SU PUESTO DE TRABAJO (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

FORMACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL

P.49.- ¿CONSIDERA QUE EL PUESTO DE TRABAJO QUE OCUPA ES EL CORRECTO DE ACUERDO CON LA FORMACIÓN QUE USTED TIENE?

1. Es el correcto
2. Es más bajo que mi formación
3. Está por encima de mi formación
4. Necesitaria una formación distinta a la que tengo

P.50.- (SÓLO SI SABE LEER Y ESCRIBIR: RESPUESTA EN P.7 DISTINTA DE 1) ¿EN QUÉ GRADO LE SIRVE SU FORMACIÓN ACADÉMICA PARA EL TRABAJO QUE REALIZA? (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: nada, 10: mucho):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

P.51.- INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN PROPORCIONADA POR SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta; 99: No procede):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

P.52.- ¿EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES HA REALIZADO SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN ALGUNA ACTIVIDAD DE FORMACIÓN?

1. Sí
2. No ---> pasar a P.57
3. No sabe -> pasar a P.57

P.53.- (SÓLO SI HAN CONTESTADO SÍ EN LA PREGUNTA P52) ¿EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES HA PARTICIPADO EN ALGÚN CURSO DE FORMACIÓN ORGANIZADO Y FINANCIADO POR SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN?

1. Sí
2. No ---> pasar a P.57

P.54.- (SÓLO SI CONTESTA 1 EN P53) EN LOS ÚLTIMOS DOCE MESES, ¿APROXIMADAMENTE CUÁNTAS HORAS HA ASISTIDO A ACTIVIDADES FORMATIVAS ORGANIZADAS Y FINANCIADAS POR SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN?

NÚMERO DE HORAS

P.55.- (SÓLO SI CONTESTA 1 EN P53) ¿SE HAN REALIZADO ESAS ACTIVIDADES FORMATIVAS DENTRO DEL TIEMPO DE TRABAJO?

1. Nunca
2. A veces
3. Siempre

P.56.- (SÓLO SI CONTESTA 1 EN P53) ¿QUÉ UTILIDAD TIENE PARA USTED LA FORMACIÓN QUE HA RECIBIDO DE SU EMPRESA EN RELACIÓN CON EL TRABAJO QUE REALIZA? (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: ninguna, 10: mucha):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

COMPENSACIÓN POR EL TRABAJO

P.57 LA REMUNERACIÓN QUE TIENE USTED ACTUALMENTE POR SU TRABAJO, ¿ES FIJA?

a.-

- 1) Sí --> pasar a P.58
- 2) No

b.- (Si ha contestado No en el apartado a) LA PARTE VARIABLE DE SU REMUNERACIÓN ESTÁ EN FUNCIÓN DE:

- 1) Número de horas trabajadas
- 2) Volumen de producción y/o venta
- 3) Ambos (horas y volumen de producción)

P.58.- ADEMÁS DE SU REMUNERACIÓN HABITUAL, ¿RECIBE ALGUNA PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS DE LA EMPRESA?

1. Sí
2. No

P.59.- ¿DÍGAME, POR FAVOR, EN QUÉ TRAMO DE LOS SIGUIENTES QUE LE VOY A LEER, ESTÁN LOS INGRESOS MENSUALES **NETOS** QUE USTED RECIBE POR SU TRABAJO PRINCIPAL? ¿Y LOS INGRESOS **NETOS** QUE ENTRE TODOS Y POR TODOS LOS CONCEPTOS, SE INGRESAN EN SU CASA AL MES?

	EUROS (€)	Ingresos del entrevistado/a	Ingresos de todos los miembros del hogar
1	Hasta 600		
2	De 600 a 1.000		
3	De 1.001 a 1.200		
4	De 1.201 a 1.600		
5	De 1.601 a 2.100		
6	2.101 a 3.000		
7	3.001 a 4.500		
8	4.501 a 6.000		
9	Más de 6.000		

P.60.- (SÓLO PERSONAS ASALARIADAS: RESPUESTAS 1 ó 2 EN P.10) ¿SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN PROPORCIONA A LOS TRABAJADORES ALGÚN TIPO DE LOS SIGUIENTES SERVICIOS SOCIALES?

	Sí	No	No sabe
a) Ayudas para la vivienda			
b) Planes de pensiones o complementos de pensiones			
c) Ayudas para la formación			
d) Comedor para empleados o ayudas para manutención			
e) Ayudas de transporte			
f) Ayudas para gastos en área de salud			
g) Ayudas para enseñanza a hijos o familiares del trabajador			
h) Guarderías o ayudas para guarderías			
i) Ofertas de ocio			
j) Algún otro tipo de servicio social. ¿Cuál?			

P.61.-

PREGUNTA 1: SÓLO SI TIENE SALARIO: PREGUNTA 10 DISTINTA DE '5'

PREGUNTA 2: SÓLO PERSONAS ASALARIADAS: RESPUESTAS 1 ó 2 EN P.10

INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON SU PUESTO DE TRABAJO ACTUAL (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Salario/Ingresos por su trabajo											
2. Ayudas sociales proporcionadas por su empresa u organización											

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR

P.62.-

DÍGAME, POR FAVOR, EL NÚMERO TOTAL DE PERSONAS QUE RESIDEN EN SU HOGAR

_____ miembros

P.63.-

ESPECIFIQUE QUÉ MODALIDAD DE LAS SIGUIENTES CORRESPONDE A SU HOGAR.

1. Vive solo -----> pasar a P.66
2. Vive solo con hijos/familia monoparental
3. Vive con su cónyuge o pareja con hijos
4. Vive con su cónyuge o pareja sin hijos
5. Vive con su cónyuge o pareja con hijos y con otras personas
6. Vive con su cónyuge o pareja sin hijos y con otras personas
7. Vive con padres u otros familiares
8. Otros

P.64.-

(SÓLO SI CONVIVE CON SU CÓNYUGE O PAREJA: RESPUESTAS 3, 4, 5 Ó 6 EN P.63) SEÑALE LA SITUACIÓN LABORAL DE SU CÓNYUGE O PAREJA:

1. Ocupada (tuvo durante la semana pasada un trabajo con algún tipo de remuneración, por cuenta ajena o propia, aunque sólo haya sido por una hora o aunque no trabajase por motivo de vacaciones, enfermedad, etc.)
2. No ocupada

P.65.-

(SÓLO SI CONVIVE CON SUS HIJOS O LOS DE SU PAREJA: RESPUESTAS 2, 3, 5 Ó 8 EN P.63) ¿TIENE USTED O SU CÓNYUGE O PAREJA HIJOS CON EDAD IGUAL O INFERIOR A 14 AÑOS QUE VIVAN EN SU HOGAR?

1. Sí
 - 1.1. Menores de 3 años, ¿cuántos? _____
 - 1.2. Entre 3 y 5 años, ¿cuántos? _____
 - 1.3. Entre 6 y 14 años, ¿cuántos? _____
2. No

P.66.-

PREGUNTA Ia, SÓLO SI TIENE HIJOS, O LOS TIENE SU CÓNYUGE O PAREJA, CON EDAD INFERIOR A 3 AÑOS QUE VIVAN EN SU HOGAR: RESPUESTA 1 EN P65 Y V78a>0

PREGUNTA Ib, SÓLO SI TIENE HIJOS, O LOS TIENE SU CÓNYUGE O PAREJA, CON EDAD SUPERIOR O IGUAL A 3 AÑOS E INFERIOR O IGUAL A 14 AÑOS QUE VIVAN EN SU HOGAR: RESPUESTA 1 EN P65 Y V78b>0 O/Y V78c>0

PREGUNTAS II Y III, SÓLO SI TIENE HIJOS, O LOS TIENE SU CÓNYUGE O PAREJA, CON EDAD INFERIOR O IGUAL A 14 AÑOS QUE VIVAN EN SU HOGAR: REPUESTA 1 EN P65

INDIQUE QUIÉN SE ENCARGA PRINCIPALMENTE DEL CUIDADO DE SU/S HIJO/S:

I) Diariamente, mientras está trabajando:

a) De los niños menores de 3 años

1. Su cónyuge o pareja
2. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración
3. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración
4. Servicio especializado en la asistencia de niños (escuela infantil, guardería)

b) De los niños de 3 hasta 14 años durante el tiempo que queda fuera del horario escolar

1. Su cónyuge o pareja
2. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración
3. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración
4. Centros escolares en el tiempo que queda fuera del horario escolar
5. Nadie
6. No procede

II) Esporádicamente cuando, mientras está trabajando, hay que llevarles al médico, están enfermos o no tienen colegio

1. Usted solo
2. Compartido con su cónyuge o pareja
3. Su cónyuge o pareja
4. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración
5. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración

III) Cuando no está trabajando

1. Usted solo
2. Compartido con su cónyuge o pareja
3. Su cónyuge o pareja
4. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración
5. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración

P.67.- ¿TIENE USTED O SU CÓNYUGE O PAREJA PERSONAS DEPENDIENTES (excluyendo los hijos) QUE VIVAN EN SU HOGAR O QUE, AÚN NO VIVIENDO EN SU HOGAR, NECESITEN REGULARMENTE DE SU ATENCIÓN?

(Aclaración: las personas dependientes son aquellas necesitadas de ayuda o asistencia importante para las actividades de la vida cotidiana.)

1. Sí ¿Cuántos? _____
2. No

P.68.- (SÓLO SI TIENE PERSONAS DEPENDIENTES, O SU CÓNYUGE O PAREJA, QUE VIVAN EN SU HOGAR, O QUE NECESITEN REGULARMENTE DE SU ATENCIÓN: RESPUESTA 1 EN P67).

INDIQUE QUIÉN SE ENCARGA PRINCIPALMENTE DEL CUIDADO DE LAS PERSONAS DEPENDIENTES MIENTRAS USTED ESTÁ TRABAJANDO:

1. Su cónyuge o pareja
2. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración
3. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración
4. Otra persona de los servicios sociales o una institución

INDIQUE QUIÉN SE ENCARGA PRINCIPALMENTE DEL CUIDADO DE LAS PERSONAS DEPENDIENTES CUANDO NO ESTÁ TRABAJANDO:

1. Usted solo
2. Compartido con su cónyuge o pareja
3. Compartido con otra persona del hogar/familia, sin remuneración
4. Su cónyuge o pareja
5. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración
6. Otra persona de los servicios sociales o una institución

P.69.-

PREGUNTA A): SÓLO SI CONVIVE CON HIJOS, DE EDAD IGUAL O INFERIOR A 14, AÑOS SUYOS O DE SU PAREJA, RESPUESTA 1 EN P65.

PREGUNTA B): SÓLO SI CONVIVE CON CÓNYUGE O PAREJA, RESPUESTAS 3 A 6 EN P63.

INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a) El tiempo que usted dedica a su/s hijo/s											
b) El tiempo que su cónyuge o pareja dedica a las tareas del hogar											
c) El tiempo del que dispone para su vida personal fuera del trabajo											

P.70.- EN UN DÍA LABORABLE, ¿CUÁNTO TIEMPO DEDICA NORMALMENTE A LAS TAREAS DEL HOGAR?

_____ HORAS _____ MINUTOS

P.71.- (SÓLO SI EN EL CENTRO O EMPRESA U ORGANIZACIÓN TRABAJA MÁS DE 1 PERSONA O NO ES AUTÓNOMO SIN ASALARIADOS :PREGUNTA P13A DISTINTO DE 1 ó PREGUNTA P13B DISTINTO DE 1 ó PREGUNTA P10 DISTINTA DE '4') VALORE EL NIVEL DE DIFICULTAD QUE USTED TIENE PARA:(Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: ninguna dificultad-10: mucha dificultad; NP: no procede)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
a) Solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares												
b) Solicitar excedencias por motivos familiares												
c) Solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares												
d) Ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos												

P.72.- PREGUNTA 72b: SÓLO SI EN EL CENTRO O EMPRESA U ORGANIZACIÓN TRABAJA MÁS DE UNA PERSONA O NO ES AUTÓNOMO SIN ASALARIADOS: PREGUNTA P13A DISTINTO DE 1 ó PREGUNTA P13B DISTINTO DE 1 ó PREGUNTA 10 DISTINTA DE '4') ¿CÓMO HA AFECTADO O CREE QUE AFECTARÍA:

	1.Negativamente	2.Positivamente	3. No ha afectado/no afectaría	4. No procede
a) La maternidad/paternidad a su trayectoria profesional?				
b) Solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares?				

P.73.- (PREGUNTA A): SÓLO VARONES, RESPUESTA 1 EN P.6)

CONSIDERA QUE AFECTARÍA A SU TRAYECTORIA PROFESIONAL, EN EL CASO DE TENER UN HIJO, SOLICITAR EL PERMISO DE SUSPENSIÓN LABORAL DE DESCANSO POR MATERNIDAD A PARTIR DE LA SÉPTIMA SEMANA?

1. Si
2. No
3. No sabe

P.74.- INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CONCILIACIÓN ENTRE SU VIDA LABORAL Y SU VIDA FAMILIAR (Utilice escala de 0 a 10 donde, 0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

ACTITUDES Y OPINIONES

P.75.- ¿SITÚE, POR FAVOR, SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON CADA UNA DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES? (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
La situación económica de su hogar											
Su vida personal											
Las condiciones de su vivienda											

P.76.- SI USTED PUDIERA ESCOGER ENTRE VARIOS TIPOS DE TRABAJO, ¿QUÉ TIPO DE TRABAJO PREFERIRÍA?

Grupo a)

1. Ser empleado, trabajar para una empresa u organización
2. Ser autónomo, trabajador independiente

Grupo b) Trabajar en una empresa u organización

1. Pequeña
2. Grande

Grupo c) Trabajar en el sector

1. Privado
2. Público

P.77.- ¿CONSIDERA PROBABLE MANTENER SU TRABAJO ACTUAL EN LOS PRÓXIMOS 6 MESES?

1. Muy probable
2. Bastante probable
3. Poco probable
4. Nada probable
5. No procede (finalización de contrato, jubilación, etc.)

NEGOCIACIÓN COLECTIVA
(SÓLO PERSONAS ASALARIADAS: RESPUESTAS 1 ó 2 EN P.10)

P.78.- (SÓLO PERSONAS ASALARIADAS: RESPUESTAS 1 ó 2 EN P.10). ¿DÍGAME, POR FAVOR, SI EN LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN EN LA QUE TRABAJA EXISTE UNA ESTRUCTURA QUE FACILITA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ES DECIR EXISTE DELEGADO DE PERSONAL, COMITÉ DE EMPRESA O JUNTA DE PERSONAL?

1. Sí
2. No
3. No sabe

P.79.- (SÓLO PERSONAS ASALARIADAS: RESPUESTAS 1 ó 2 EN P.10) ¿DÍGAME, POR FAVOR, SI USTED. SE VE AFECTADO POR UN CONVENIO O ESTATUTO ESPECÍFICO DE REGULACIÓN (EXCLUYENDO EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES) QUE EXISTA EN SU EMPRESA O SECTOR?

1. Sí
2. No -----> pasar a P.82
8. No sabe ---> pasar a P.82

P.80.- (SÓLO PERSONAS ASALARIADAS QUE SE VEN AFECTADAS POR ESTATUTO O CONVENIO ESPECÍFICO: RESPUESTA 1 EN P.79) INDIQUE SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU CONVENIO COLECTIVO O ESTATUTO DE REGULACIÓN (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta; NP: no conoce su contenido).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

P.81.- (SÓLO PERSONAS ASALARIADAS QUE SE VEN AFECTADAS POR ESTATUTO O CONVENIO ESPECÍFICO Y CONOZCAN SU CONTENIDO: RESPUESTA 1 EN P.79 Y DISTINTA DE NP EN P80) ¿CÓMO VALORA LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE SU CONVENIO COLECTIVO / ESTATUTO DE REGULACIÓN? ((Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: muy mal-10:muy bien; NP: no conoce su contenido)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
a) Regulación de su jornada laboral												
b) Salario y complementos salariales												
c) Salud y seguridad en el trabajo												
d) Complementos a la incapacidad temporal por enfermedad común, accidente de trabajo, etc.												
e) Complementos a otras prestaciones (ej: complemento a la jubilación, invalidez y otras)												
f) Vacaciones y días libres												
g) Promoción en el trabajo												
h) Formación profesional												

ASOCIACIONISMO

P.82.- ¿PERTENECE USTED A ALGUNA ASOCIACIÓN PROFESIONAL?

1. Sí
 - 1.1 Colegios
 - 1.2 Asociaciones profesionales
2. No

P.83.- ¿ESTÁ AFILIADO A ALGÚN SINDICATO EN LA ACTUALIDAD?

1. Sí --> pasar a P.85
2. No

P.84.- (SÓLO SI EN LA ACTUALIDAD NO ESTÁ AFILIADO A UN SINDICATO: RESPUESTA 2 EN P.83) ¿LO HA ESTADO ALGUNA VEZ?

1. Sí
2. No

P.85.- INDIQUE SU CONOCIMIENTO SOBRE LA ACTIVIDAD SINDICAL (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: nada-10: mucho):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

P.86.- (SÓLO SI CONOCE ALGO LA ACTIVIDAD SINDICAL: RESPUESTA DISTINTA DE 0 EN P85) VALORE LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE LA ACTIVIDAD SINDICAL EN SU EMPRESA U ORGANIZACIÓN (Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: nada-10: mucho; NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
a) Representación y defensa de sus intereses por los sindicatos												
b) Volumen de actividad sindical en su empresa												
c) Beneficios laborales que se obtienen por el hecho de estar afiliado												
d) Beneficios laborales obtenidos por los sindicatos en su empresa u organización												

MOVILIDAD LABORAL Y GEOGRÁFICA

P.87.- ¿ESTÁ BUSCANDO OTRO EMPLEO?

1. Sí
2. No

P.88. -

FORMULACIÓN A) SI CONTESTA SÍ EN P87
FORMULACIÓN B): SI CONTESTA NO EN P87

A) ¿EN QUÉ GRADO INFLUIRÍAN LOS SIGUIENTES MOTIVOS EN LA DECISIÓN DE CAMBIAR SU TRABAJO ACTUAL POR OTRO?
B) ¿EN QUÉ GRADO INFLUIRÍAN LOS SIGUIENTES MOTIVOS EN UNA HIPOTÉTICA DECISIÓN DE CAMBIAR SU TRABAJO ACTUAL POR OTRO?
(Utilice una escala del 0 al 10 donde 0: no influiría nada-10: influiría mucho):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mejora del sueldo											
Mejora del horario											
Mejora del ambiente de trabajo (entre compañeros, supervisores)											
Mejora del entorno físico de trabajo											
Aumento de la estabilidad											
Cambio de actividad											

P.89.- ¿EL PUESTO DE TRABAJO QUE TIENE ACTUALMENTE ES EL PRIMERO QUE HA OCUPADO?

1. Sí -> pasar a P.94
2. No

P. 90.- (SÓLO SI EL PUESTO DE TRABAJO QUE TIENE ACTUALMENTE NO ES EL PRIMERO QUE HA OCUPADO: RESPUESTA 2 EN P89) ¿FUE VOLUNTARIO EL CESE EN SU ANTERIOR PUESTO DE TRABAJO?

1. Sí
2. No

P.91.- (SÓLO SI EL PUESTO DE TRABAJO QUE TIENE ACTUALMENTE NO ES EL PRIMERO QUE HA OCUPADO: RESPUESTA 2 EN P89) ¿EN QUÉ AÑO TRABAJÓ POR PRIMERA VEZ UN MÍNIMO DE TRES MESES SEGUIDOS?

Año _____

P.92.- (SÓLO SI EL PUESTO DE TRABAJO QUE TIENE ACTUALMENTE NO ES EL PRIMERO QUE HA OCUPADO: RESPUESTA 2 EN P89) ¿CUÁL ERA LA OCUPACIÓN O PROFESIÓN QUE DESEMPEÑABA EN ESE PRIMER PUESTO DE TRABAJO

Código CNO-94 _____

P.93.- (SÓLO SI EL PUESTO DE TRABAJO QUE TIENE ACTUALMENTE NO ES EL PRIMERO QUE HA OCUPADO: RESPUESTA 2 EN P89) ¿CUÁL ERA SU NIVEL DE ESTUDIOS MÁS ALTO AL EMPEZAR A TRABAJAR EN ESE PRIMER PUESTO DE TRABAJO?. (Sólo se pueden señalar estudios inferiores o iguales a los marcados en pregunta 7)

1. No sabía leer ni escribir
2. Menos que estudios primarios
3. Enseñanza primaria (educación primaria LOGSE, 5 cursos de EGB, Certificado de escolaridad o equivalentes)
4. Enseñanza secundaria (ESO, Graduado escolar, EGB, Bachiller elemental o equivalentes)
5. Ciclos formativos de grado medio (Formación profesional FPI)
6. Ciclos formativos de grado superior (Formación profesional FPII)
7. Bachiller superior, BUP, COU o equivalentes
8. Estudios universitarios de grado medio (Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica; normalmente de tres años de duración)
9. Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (Doctorado, Licenciatura, Arquitectura, Ingeniería; normalmente de cuatro años o más)
10. No sabe

P.94.- ¿EN QUÉ GRADO SE ADAPTÓ/SE ADAPTA SU PRIMER PUESTO DE TRABAJO A LO QUE ESTABA BUSCANDO (A SUS ASPIRACIONES LABORALES)? (Utilice una escala de valores del 0 al 10 donde 0: nada-10: mucho).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

P.95.- ¿CUÁL ES SU NACIONALIDAD? (Si tiene doble nacionalidad y una de ellas es española, anotar España. En cualquier otro caso anotar el país que elija el informante)

(APUNTAR EL NOMBRE COMPLETO DEL PAÍS)

País de nacionalidad _____/_____

P.96.- (SÓLO SI TIENE NACIONALIDAD ESPAÑOLA: RESPUESTA 'ESPAÑA' EN P95) ¿EN QUÉ PROVINCIA NACIÓ USTED?

Provincia española _____/_____

P.97.- ¿HA CAMBIADO DE RESIDENCIA POR MOTIVOS LABORALES PROPIOS?

1. Sí
2. No

P.98.- ¿CUÁL ERA LA OCUPACIÓN O PROFESIÓN QUE DESEMPEÑABA SU PADRE EN SU EMPLEO PRINCIPAL CUANDO USTED TENÍA 16 AÑOS?

CÓDIGO CNO-94 _____

No procede _____

P.99.- (SÓLO SI SU PADRE TENÍA OCUPACIÓN: RESPUESTA DISTINTA DE NP EN P98) ¿CUÁL ERA LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN EN LA QUE TRABAJABA SU PADRE CUANDO USTED TENÍA 16 AÑOS

Código CNAE-09 _____

P.100.- ¿CUÁL ERA LA OCUPACIÓN O PROFESIÓN QUE DESEMPEÑABA SU MADRE EN SU EMPLEO PRINCIPAL CUANDO USTED TENÍA 16 AÑOS

CÓDIGO CNO-94 _____

No procede _____

P.101.- (SÓLO SI SU MADRE TENÍA OCUPACIÓN: RESPUESTA DISTINTA DE NP EN P100) ¿CUÁL ERA LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN EN LA QUE TRABAJABA SU MADRE CUANDO USTED TENÍA 16 AÑOS?

Código CNAE-09 _____

