

CARACTERIZACIÓN DEMOGRÁFICA DEL ROL OPERATIVO Y TÁCTICO

Caracterización sociodemográfica de los trabajadores de los roles Operativo y Táctico de la

Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco Cartagena

Daniela Barrios Rohenes y Erica E. Bartolomé Berdugo

Universidad Tecnológica De Bolívar

Minor en Psicología Organizacional

2011

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

Tabla de Contenido

	Pág.
Resumen.....	4
Introducción.....	4
Justificación.....	7
Planteamiento del problema.....	9
Objetivos	10
Objetivo General	
Objetivos Específicos	
Marco Teórico.....	11
Salud y Trabajo	
Riesgos Psicosociales	
Calidad de Vida	
Calidad de Vida en el trabajo	
Factores de Calidad de Vida	
Bienestar Laboral	
Método.....	24
Diseño	
Población	
Instrumento	
Procedimiento	
Resultados.....	28
Conclusión y Discusión.....	45
Referencias.....	49
Anexo A. Consentimiento Informado.....	53
Anexo B. Encuesta Sociodemográfica y de Preferencias.....	56

Lista de Figuras

Figura 1. Distribución de la población por género.

Figura 2. Distribución de la población por edades

Figura 3. Distribución de la población por Nivel académico.

Figura 4.1. Distribución de la población en formación académica.

Figura 4.2. Distribución de la población según su forma de pago de estudios.

Figura 5. Distribución de la población que práctica deporte.

Figura 5.1. Distribución de la población según las actividades de ocio que realizan.

Figura 5.2. Distribución de la población por la compañía que necesita para hacer deporte.

Figura 5.3. Distribución de la población que no practica deportes y sus razones.

Figura 6. Distribución de la población por sus actividades artísticas de preferencia.

Figura 7. Distribución de la población por sus sistemas de ahorro familiar.

Figura 7.1. Distribución de la población según su planificación mensual.

Figura 8. Distribución de la población por según la modalidad de recreación familiar más frecuente.

Figura 9. Distribución de la población por las aspiraciones familiares más relevantes.

Figura 10. Distribución de la población por las necesidades más relevantes de la familia.

Figura 11. Distribución de la población según el tipo de transporte más utilizado.

Figura 12. Distribución de la población según el número de transportes que utilizan para dirigirse al trabajo.

Figura 13. Distribución de la población por las sugerencias emitidas por los empleados.

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo caracterizar la población de trabajadores del rol Operativo y Táctico de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco Cartagena, para el desarrollo de la investigación, se realizó una recopilación teórica, donde se utilizaron fuentes virtuales como las bases de datos, así como también libros, revistas y documentos monográficos de anteriores versiones del Minor de psicología organizacional. El método utilizado fue el no experimental de tipo descriptivo, se aplicó una encuesta donde se adaptaron algunos ítems de las necesidades primarias observadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE, 2008) y se diseñaron otros, la muestra escogida para este estudio fue de 90 trabajadores, seleccionados a través del muestreo no probabilístico por conveniencia, la encuesta, estuvo constituida por 13 ítems, que buscaban recolectar información para su posterior descripción.

Las conclusiones más importantes fueron que los trabajadores tanto del rol Operativo como del Táctico tienen la tendencia a proyectar su crecimiento económico, para de esta forma, organizar sus ingresos de manera que se mantengan y puedan adquirir nuevos bienes, se evidencia que estos buscan planificar actividades que incluyan a los miembros de su núcleo familiar, sin embargo, respecto a la práctica de actividades deportivas los empleados tienden a fomentar la interacción con personas diferentes a su familia tales como amigos, compañeros y conocidos, finalmente, al momento de manifestar sus necesidades prefieren la adquisición de inmuebles y bienes raíces a la compra de vehículos.

Introducción

El presente documento se realizó principalmente con el fin de lograr dos objetivos, el primero, alcanzar las competencias necesarias para optar por el título de psicólogo y el segundo, mostrar una perspectiva acerca de la caracterización de los factores tales como, la Educación, Esparcimiento como parte de una vida saludable, Medios de Transporte y Economía en los trabajadores del rol Operativo y Táctico de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco Cartagena, apoyando esta investigación en la aplicación de una encuesta a una muestra de 90 empleados de la institución, permitiendo recoger información sobre las preferencias de estos mismos y sugerir a la Gerencia o a las divisiones encargadas acciones para el mejoramiento de la Calidad de vida.

Los contenidos dentro de este escrito, se relacionan con una perspectiva que resalta la forma general del significado de calidad de vida, entendido éste, como un bienestar en el desarrollo integral de los individuos. Lares, (2004). En la primera parte del marco conceptual, teniendo en cuenta las contribuciones de la Organización Mundial de la salud, de ahora en adelante OMS, (1948, citado por Parra, 2003) se abordan elementos de la salud humana que involucran aspectos físicos, mentales y sociales, seguido a esto, se identifican las relaciones entre la salud y el trabajo, posteriormente se describen componentes relevantes de los riesgos psicosociales proporcionándole importancia a los factores que los componen donde se realiza un recuento y se citan autores como Villalobos (2005), quién hace sus aportes a la batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales creado por el Ministerio de Protección Social en compañía de la Pontificia Universidad Javeriana, luego se exponen los factores de la calidad de vida, estos factores se escogen según la selección que hace el Departamento Administrativo Nacional de

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

Estadística DANE, (2008) en sus estadísticas anuales, donde enfatizan las necesidades existentes de la población colombiana, además de lo anterior, dentro de este apartado se destacan algunas nociones sencillas acerca de los factores anteriormente mencionados.

Retomando lo anterior, el psicólogo en la organización ha sido gestor invaluable, en la dinamización de los procesos internos de manera que se articulen con las actividades que actualmente realiza, tal como lo afirma Cárdenas (1992) de ahí, parte la idea de crear planes de bienestar social laboral, que vinculen a los empleados a realizar actividades culturales, deportivas y lúdico académicas que impacten su vida, buscando así, brindarle al trabajador las herramientas necesarias para adaptarse a cualquier espacio e interactuar en diferentes medios, al respecto Wayne y Robert (2005) consideran que es importante tener en cuenta la promoción y aplicación de programas que generen beneficio e incentiven al trabajador, ya que son fundamentales a la hora de hablar de Bienestar y de los estilos de vida.

Por consiguiente, surge la presente investigación, donde su propósito fue conocer las características existentes en los trabajadores del Tecnológico Comfenalco, específicamente de los roles Operativo y Táctico, el primero supeditado al segundo, el rol Operativo es el encargado de llevar a cabo acciones específicas con bajo grado de autonomía y el rol Táctico es el responsable de definir a nivel práctico la aplicación de las estrategias, asimismo, sus decisiones impactan a toda la organización, vale la pena mencionar que el Rector, Vicerrector, Gerente, decanos y directores de programa, no se encuentran en ninguno de los 2 roles mencionados, estos se ubican en el rol Estratégico, el cual, es un rol de máxima autonomía y dirigen los procesos dentro y fuera de la empresa. Se obtuvo como resultado a través de la encuesta, que los datos obtenidos respecto a las preferencias, forman parte de la caracterización de los trabajadores del

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

Tecnológico Comfenalco y como limitaciones, se evidenció que aunque se logró identificar las preferencias esto no determina la existencia o no de Calidad de Vida.

Justificación

La Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco de Cartagena nace como idea de la Caja de Compensación Familiar de Comfenalco, para brindar solución al problema educativo de la región, durante años se ha encontrado prestando sus servicios de Educación Superior conforme a las normas legales vigentes desde el año 1984, siendo una institución sin ánimo de lucro; ésta a su vez, busca generar empleo en el sector petroquímico, por tal razón sus carreras van orientadas a la ingeniería por procesos. Desde hace un tiempo la organización ha realizado un benchmarking donde ha encontrado que las demás empresas del sector cuentan con un programa anual de bienestar donde incluyen eventos sociales, formativos, lúdicos académicos y aspectos de la calidad de vida en el trabajo, logrando identificar que la institución actualmente no posee un registro de sus actividades y que estas se realizan desarticuladas con los objetivos misionales de la empresa, para esto, se adaptó y se aplicó una encuesta que caracterizara las preferencias de los empleados, ya que dicho en otras palabras es importante conocer lo que el trabajador requiere, con respecto a lo anterior Daft, (2007) afirma que el recurso humano es de vital importancia en las organizaciones, ya que el éxito de éstas, se encuentra relacionado directamente con la calidad de empleados que la conforman, de igual modo, hoy el trabajo se basa en un ganar-ganar donde ambas partes puedan cumplir sus objetivos e ideales propuestos, entre tanto, Reddin (2004), sostiene que la mayoría de las organizaciones tienen problemas para utilizar óptimamente sus recursos humanos, en especial el recurso directivo, ya que es aquel que de sus decisiones depende el aprovechamiento de los demás recursos de la organización.

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

A través de esta investigación, fue posible analizar la manera en la que la organización podría generar estrategias para encaminar eficazmente sus objetivos organizacionales, planteando así, tal como anteriormente se mencionó, la aplicación de una encuesta buscando con ella caracterizar las preferencias de sus empleados, para así, generar la inquietud del desarrollo de un plan del mejoramiento de la Calidad de vida, por parte de sus directivos.

Recientemente se han observado diversas situaciones que han favorecido o deteriorado la calidad de vida de las personas en Colombia y en varios lugares del mundo, es entonces, que los estudios y la aplicación de programas de Bienestar organizacional y Calidad de vida laboral han tenido gran auge en el mercado, llevando a las grandes y medianas empresas a tener en cuenta el tema organizacional, en especial a lo que se refiere con la satisfacción, el nivel de producción, el trabajo en equipo, la efectividad, las relaciones interpersonales y las competencias. Alles (2010)

En concordancia con lo anterior, esta temática le dará la oportunidad al Tecnológico Comfenalco de reforzar la organización de las actividades de Bienestar, teniendo en cuenta las necesidades actuales de sus empleados, asimismo construir y validar instrumentos de medición, contando con bases teóricas que permitan diseñar estrategias de intervención, tal como lo afirma Martínez, (2004) partiendo de la idea que el trabajador es el que impulsa a la organización para el logro de sus metas.

Basándose en la importancia que genera en una empresa conocer a nivel interior sus necesidades, posibles motivaciones y preferencias, surge la presente monografía que busca describir los roles Operativo y Táctico de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, con el fin de incitar a la empresa a proponer planes de mejora y objetivos encaminados al mejoramiento continuo.

Planteamiento del Problema

El concepto de calidad de vida suele estar relacionado con algunos aspectos del trabajo y sus condiciones, como son los horarios, las retribuciones, el medio ambiente laboral, beneficios, la motivación y los servicios obtenidos. Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002). Siguiendo los anteriores planteamientos años atrás Pekrun y Frese (1992) habían hecho alusión a una perspectiva parecida donde afirmaban que el trabajo, es un determinante importante en la vida del individuo, siendo fuente de emociones conducidas al mejor desempeño de un trabajador.

De lo anterior es posible identificar, que las organizaciones constantemente se encuentran en pro de encontrar las características del estado de la calidad de vida de sus trabajadores con el fin de identificar posibles limitantes en ésta, igualmente varios autores afirman que existen evidencias que respaldan una relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida como bienestar integral. (Parra, 2001; Dejours, 1998; Mendel, 1993 citados por Cornejo y Quiñones, 2007). Para esta investigación se tendrán en cuenta los datos arrojados por la encuesta Sociodemográfica donde se observaran aspectos como la Educación, Recreación, Economía y Medios de Transportes, elementos que integran las encuestas nacionales arrojadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2008) sobre las necesidades primarias, adicional a lo anterior se consideraron las variables que la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco deseaba conocer.

Por tal razón se identifica el siguiente interrogante: ¿Cuáles son las características sociodemográficas de los trabajadores del Rol Operativo y Táctico de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco Cartagena? Para dar respuesta a este cuestionamiento es primordial

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

examinar sobre los aspectos concernientes a la Salud, Trabajo, Riesgos Psicosociales, Calidad de Vida Laboral y Bienestar.

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

Objetivos

General

Caracterizar las variables sociodemográficas de la población de trabajadores del rol Operativo y Táctico de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco de Cartagena apoyado en la información recolectada por medio de la aplicación de una encuesta Socio demográfica y de Preferencias.

Objetivos Específicos

Elaborar una encuesta que permita recolectar información para así caracterizar la población de trabajadores del rol Operativo y Táctico.

Plantear las preferencias de los empleados para sugerir planes de mejora continua a la institución.

Caracterización de los trabajadores del rol Operativo y Táctico de la Fundación

Universitaria Tecnológico Comfenalco Cartagena

A través de la elaboración de la presente monografía, se espera describir el rol Operativo y Táctico de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, a partir de la identificación de aspectos conceptuales y metodológicos involucrados en el abordaje del tema, por lo que resulta necesario, profundizar en la calidad de vida laboral, la salud, los riesgos psicosociales y el bienestar laboral.

Salud

La salud está compuesta por condiciones que se acuñan a la Calidad de Vida de las personas dentro de una organización, ésta es definida por la OMS (1948, Citado por Parra, 2003) como el más completo estado de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o incapacidad. Sin embargo, Gordon, Golanty & Brown (1999) afirman que el concepto de salud debe tomar en cuenta al ser humano como un ser total, de aquí se desprende el término de Salud Holística. El enfoque holístico del concepto de salud distingue las dimensiones físicas, mentales, sociales, emocionales y espirituales de modos interdependientes e integrados en el ser humano, el cual funciona como una entidad completa en relación al mundo que lo rodea. Posteriormente en 1950 el Comité conjunto OIT (Organización Internacional del Trabajo) junto a la OMS, reafirma que la Salud en el trabajo debía promocionar y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; la prevención de las pérdidas de salud de estos mismos causadas por las condiciones del entorno laboral; la protección de los trabajadores en sus puestos de trabajo, incluso frente a los riesgos derivados de factores que puedan deteriorar dicha salud; además la asignación de un espacio

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

para los trabajadores donde gocen de un ambiente laboral adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas.

La salud no es solo un asunto que depende del departamento o del país, ni tampoco netamente del individuo, ésta puede verse influenciada por factores, que de una u otra forma generan riesgos al individuo y por ende a las sociedades, de esta forma se inicia el trabajo desde las organizaciones, para el fomento de conductas saludables y la disminución de la presencia de accidentes, dejando de ser este un asunto del estado y convirtiéndose en una responsabilidad de las organizaciones y del auto cuidado del empleado. De esta manera desde las organizaciones se ha generado la preocupación por trabajar y mejorar las condiciones laborales con el fin de evitar situaciones de riesgos. García, (2009). Esto anterior genera la inquietud de conocer las características de los factores de riesgos psicosociales, para mantener un control de los mismos, conociendo los sistemas de mejora a las condiciones laborales existentes.

Riesgos Psicosociales

Antes de describir los Riesgos Psicosociales, es pertinente profundizar en el concepto de Riesgo; teniendo en cuenta que éste es la probabilidad de ocurrencia de un evento con generalmente consecuencias negativas, asimismo, un Riesgo Psicosocial según la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social son condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores; dentro de las organizaciones se destacan 3 tipos de riesgos, las condiciones Intralaborales, Extralaborales e Individuales, las condiciones Intralaborales son aquellas características del trabajo, que logran tener influencias sobre la salud y por consiguiente la calidad de vida del individuo, dicho en otras palabras son aquellas demandas o exigencias del trabajo hacia el trabajador que pueden tener connotaciones de riesgo. Dentro de los factores intralaborales considerados por Villalobos,

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

(2005b) encontramos; carga laboral, demanda del trabajo, el ambiente laboral y las jornadas de trabajo y el control de sus actividades, por otro lado, existen las posibilidades que le ofrece el trabajo al individuo para hacer parte de las decisiones con respecto a la empresa, varios de los puntos importantes es tener la autonomía e iniciativa, el liderazgo y mantener relaciones sociales que generen un buen ambiente laboral, donde la persona pueda mostrar sus habilidades, en la colaboración del trabajo, otros aspectos son las relaciones sociales: este factor se refiere a la relación que establece el individuo con las demás personas que pertenecen a su contexto laboral y comprende aspectos como la posibilidad de contacto que este tenga con los mismo, la interacción el trabajo en equipo y apoyo. Por último, el factor recompensa hace alusión a los reconocimientos que recibe el empleado por sus esfuerzos y dedicación laboral. Estas contribuciones pueden ser de dos tipos; económicas o de reconocimiento social, esta ultima deriva del sentido de pertenencia a las organizaciones y del trabajo que se realiza, por otra parte, la familia, los amigos, la situación económica en el hogar, las relaciones interpersonales y las actividades externas al trabajo, en ocasiones representan un factor de riesgo psicosocial en este caso extralaboral, los anteriores aspectos mencionados comprenden las condiciones externas que pueden llegar a generar conflicto con la vida laboral diaria, por esto aparecen los factores de riesgo individual, donde la personalidad y el desarrollo de la vida del ser humano se convierte en un incidente o en un moderador, es decir apresura una respuesta o la controla guiándola a otra meta. Villalobos (2005c). Teniendo en cuenta los riesgos psicosociales a los que se enfrenta los trabajadores debido a la globalización y los adelantos en tecnología, las organizaciones paulatinamente han ido reduciendo la actividad en el trabajo y aumentando la actividad mental, ocasionando en ellos satisfacción en su puesto de trabajo o ansiedad por no tener el control de la situación; por tal motivo se hace pertinente que la psicología ocupacional y organizacional, cuya

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

función es velar por bienestar físico, mental y social de los trabajadores, diseñe y desarrolle nuevas estrategias que le faciliten la identificación de estos riesgos psicosociales en el ambiente laboral.

Gracias a este tipo de aportes teóricos, se ha reconocido la necesidad de trabajar en el control de estos factores desde las organizaciones, logrando así, un avance para la sociedad en materia de innovación e internacionalización económica, al mismo tiempo ofreciendo espacios a nuevos y grandes cambios que producen un incremento en la interacción psicosocial, por lo tanto, estos cambios proporcionan beneficios a la sociedad en general y mejoras en el desarrollo de la actividad laboral, incluso pueden ser el causante de las condiciones que limitan el bienestar de los trabajadores, de esta manera y teniendo en cuenta lo anterior, se encuentra que, entidades como la Organización mundial de la Salud (OMS), alerta a la sociedad sobre el posible impacto que puedan tener los riesgos psicosociales en la población y por ende en el individuo como parte de las organizaciones. Sin duda alguna los países con mayor vulnerabilidad a este tipo de fenómenos son aquellos que se encuentran industrializados y aun más los que están en vía de este. Gil, (2008). Lo cual hace pertinente empezar a describir en qué consiste la calidad de vida, partiendo de lo que la determina y su relación con las necesidades del hombre.

Calidad de Vida

Fernández (1999) determina que la calidad de vida es el grado de satisfacción personal y profesional que hay en el desempeño del cargo y el clima laboral existente en la organización, éste permite una gestión y dirección sobre la optimización de las condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas, nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo, por su parte Fernández y Giménez (1988) también definen

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

la calidad de vida desde la concepción que es una actividad laboral que realizan los individuos, y que esta surge de la obtención de premiaciones y beneficios.

Dentro de la Calidad de Vida se incluye el trabajo, aunque al parecer se instituye de acuerdo a cada organización, por esto es catalogado en ocasiones como subjetivo, sin embargo, el trabajo se entiende como toda actividad remunerada, siendo así, éste le permite al ser humano tener una fuente o recurso para la adquisición de productos o servicios que satisfagan sus necesidades.

Retomando lo anterior Cela (2002), destaca 3 pilares de calidad de vida: Salud, Cultura, servicios o bienes de los cuales disfruta, donde el bienestar depende de la salud física y mental de las personas, y de la comodidad que le represente el trabajo que realiza, es también importante para la persona y para la sociedad con la cual convive ya que un grupo de personas insatisfechas no prosperan; por el contrario Zapf (1984) propuso una clasificación cuádruple de conceptos de calidad de vida y bienestar, afirmando que cuando las condiciones de la vida son buenas en medidas objetivas y la persona aprecia esto de manera subjetiva la vida es positiva, pero cuando ambas evaluaciones son negativas, él habla de privación, cuando la calidad de vida es objetiva es buena pero la apreciación negativa existe, según el autor hay una disonancia, finalmente si existe la combinación de malas condiciones y apreciaciones positivas se etiqueta como adaptación, ésta explicación del autor muestra que la cultura de calidad de vida se logra a través de la sensibilización constante de los seres humanos y que dependiendo de las necesidades que se deseen suplir así será la aceptación.

Así pues, Vigoya, (2002) afirma que gozar de un bienestar individual proviene de una excelente calidad de vida, si suele ser óptima y ajustada a las necesidades de cada individuo la calidad de vida y por ende el bienestar aumentará, esto suele estar asociado a la satisfacción del

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

trabajador, porque éste a través de los beneficios que le brinda la organización es posible que pueda ver satisfechas la gran mayoría de sus necesidades generando sentido de pertenencia, un mayor compromiso y motivación a la hora de desarrollar su labores, por lo que supone que las políticas de bienestar desarrolladas por una organización deben estar en función de la satisfacción de las necesidades del trabajador, como funcionario activo dentro del contexto laboral, ahora bien siguiendo a Dessler, (2001), y sus afirmaciones, para alcanzar mayores logros los gerentes o directivos de las organizaciones deberán manejar adecuadamente el cambio, porque éste por lo general requiere de empleados comprometidos con sus empresas, que se identifiquen con los valores y objetivos de ésta y la traten como si fuera propia.

Es importante tener en cuenta las estadísticas que en el año 2008 el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, (DANE, 2008) realizó, estos diseñaron una encuesta de Calidad de vida en Colombia, ésta encuesta incluye diferentes variables que apuntan o reúnen las características suficientes para llevar una vida digna, ésta a su vez se encarga de cuantificar y caracterizar las condiciones de los ciudadanos de cada región del país, como son, la tenencia o no de vivienda, sostenimiento del hogar, servicios públicos y factores como la educación, salud, trabajo, gastos entre otros, de los individuos que componen la familia, de igual manera identificar los miembros del hogar y las responsabilidades que tienen estos en el núcleo familiar.

De la misma manera los seres humanos poseen necesidades y estas se encuentran en constante cambio, incluso, son descritas como infinitas desde algunas teorías de la psicología, y dependiendo de la cultura, las costumbres entre otras. Según Maslow (1989 Citado por Koenes, 1996), Las necesidades se pueden dividir de la siguiente manera:

Necesidades inferiores

Incluyen las de seguridad, amor, pertenencia y a ser estimado. De esta manera si existen distorsiones en este grupo de necesidades pueden llegar a producirse dificultades de tipo psicofisiológico.

Necesidades de desarrollo o superiores

Son aquellas que están orientadas a la autorrealización y no son tan poderosas como las fisiológicas. Por otra parte Maslow (Citado por Koenes A. 1996), cuando uno o varias de estas necesidades, anteriormente mencionada, no están presentes en el nivel esperado por la persona que hace parte de una organización o en su efecto de un grupo específico, esto le generan mayores o menores niveles de insatisfacción y descontento, la ausencia de estas pueden incluso, colocar a la persona en una actitud negativa y contraria a los intereses de la organización a la cual pertenece.

Por otra parte, Alles (2010) identifica 3 clases de necesidades: de logro, afiliación y poder en las organizaciones, teniendo en cuenta que las necesidades inferiores son de carácter indispensable y tienen prioridad, una vez satisfechas éstas anteriores, aparecen las necesidades de seguridad, pertenencia y estima, llegando a la de desarrollo en las cuales existe una propensión a cumplirlas en un tiempo específico. La autora relaciona esto último, con la misión, los valores institucionales y la visión, en síntesis las necesidades se relacionan con cambios progresivos ya que a través del tiempo, surgen situaciones que resultan necesarias para el ser humano, lo que varía es el contexto, la cultura, los cambios en el ambiente y las épocas, que son estilos o transformaciones de un entorno sociocultural que en ocasiones no ve satisfechas sus prioridades, esto también se debe al desarrollo de nuevas exigencias o cargas laborales que aumentan día a

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

día, así también como la presión por parte de los superiores, apoyando lo anterior Cornejo y Quiñones (2007) afirman que dichas presiones pueden ser causantes de la aparición de síndromes como por ejemplo el Bornout (Agotamiento emocional. Despersonalización o deshumanización y falta de realización personal en el trabajo) por esto es necesario encontrar espacios que puedan ser moderadores y ayuden al ser humano a enfrentar los momentos amenazantes en su vida, como complemento a lo anterior Gil-Monte (2005) asevera que también el estrés laboral y otros riesgos incluidos los pertenecientes a los aspectos sociales y psicológicos del trabajador, podrían causar malestares desembocados en respuestas fisiológicas, esto sin duda alguna puede llevar a deteriorar la calidad de vida del trabajador y por ende a una disminución significativa de sus niveles motivacionales, lo cual guarda relación con la calidad de vida en el trabajo.

Calidad de Vida en el trabajo

Respecto a la calidad de vida en el trabajo Lares, (1995) afirma que el término fue introducido por Louis Davis de California- Estados Unidos a finales de la década de los 60s, para llamar la atención sobre las pobres condiciones laborales incidentes en el lugar del trabajo. (Davis, 1977 citado por Lares, 1995). Adicional a lo anterior Lares, (1995) enuncia que el término es comúnmente manejado con significados contradictorios, por parte de varios grupos.

Por consiguiente, profesionales y sectores interesados en el tema tienen diversas razones para preocuparse por este mismo, por esto cabe resaltar que existen normativas en Colombia, que discuten al respecto, de hecho existen algunas leyes actuales que hacen énfasis acerca de la implementación de planes de bienestar dentro de las organizaciones, dentro de estos se encuentra por ejemplo que el decreto de la constitución política 3057 de 1986 citado por Vigoya, 2002) <http://es.scribd.com/doc/12231896/Bienestar-Social-Laboral>, el cual se encargó de la modificación de todos los parámetros reguladores de bienestar en los trabajadores ampara la

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

calidad y el bienestar de estos mismos, dicha ley sería supervisada además por la División Nacional de Bienestar Social, del mismo modo el artículo 11 del anterior decreto enuncia la creación del Fondo Nacional de Bienestar Social, cuya función es realizar la regulación de los recursos económicos y financieros destinados para el desarrollo de programas orientados al mejoramiento del Bienestar Social Laboral en Colombia, más adelante surge la ley 1567 de 1998, con vigencia en la actualidad, donde se enuncia que la regulación de los planes de incentivos y estímulos, estarán contenidos en ésta. Además, define bienestar social laboral como; “procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como deben permitir elevar sus niveles de satisfacción, eficacia eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio en la entidad en la cual labora”. Stuart, (2000 citado por Dubrin, 2003) realizaron una investigación con respecto al conflicto, estrés y bienestar, aplicando una encuesta a su personal ejecutivo, ya que en cierto modo abandonaban su familia, sus intereses personales en general por dedicar sus días al trabajo, dicha encuesta mostró las necesidades que tenían sus empleados activos afirmando que aunque su trabajo era bien remunerado necesitaban flexibilidad en su vida. Otra de las investigaciones actuales fue la realizada por Arostegui (1999) quien en su investigación afirma que el objetivo del estudio era la creación de un cuestionario de calidad de vida relacionada con la salud, específico para pacientes con trastornos de alimentación, como parte de un proyecto de investigación financiada por el Ministerio de Sanidad en el año 2000, en este aporte se puede evidenciar que la Calidad de Vida está presente en todos los aspectos generales de la vida del ser humano.

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

Max-Neef (1997) halló que es importante el tema de bienestar en la identificación de las necesidades; teniendo en cuenta que estas no son más que la insuficiencia de algo, que si existiese generaría motivación y movilización hacia el logro de las metas.

El desarrollo de diferentes planes de Bienestar pretende fortalecer la Gestión del Talento humano y el establecimiento de políticas dentro de las organizaciones para de esta manera observar el mejoramiento de sus procesos y actividades, satisfaciendo las necesidades de sus trabajadores; Chiavenato (2009) establece una serie de componentes para mejorar la calidad de vida en el trabajo, estos son: la satisfacción con el trabajo ejecutado, las posibilidades de futuro en la organización, el reconocimiento por los resultados alcanzados, la percepción del salario y prestaciones recibidas, las relaciones humanas dentro del equipo la organización, el entorno psicológico y físico del trabajador, la libertad para actuar y la responsabilidad para tomar decisiones y las posibilidades de estar comprometido y participar activamente, estos factores son determinantes ya que la Calidad de vida laboral en la empresa implica el poder alcanzar objetivos corporativos pero solo si está compuesta por personas motivadas que participan activamente y que por esto son recompensadas dentro de su sitio laboral. Es posible que la existencia de políticas de bienestar laboral responda a la satisfacción de necesidades tanto para los empleados como incluso para las mismas organizaciones y el funcionamiento del contexto laboral, partiendo de la implementación de planes, programas y proyectos. (Vigoya, 2002).

En las empresas idean actividades de bienestar laboral siguiendo el enfoque que regularmente se observa en el medio organizacional el paternalista aquel donde los encargados de gestión humana se interesan única y exclusivamente por llevar a cabo las celebraciones de cumpleaños de sus trabajadores y las fechas importantes del calendario anual, sin incluir de manera activa su espacio familiar y socio afectivo. González-Romá (1994). En ese sentido es

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

importante ahondar en los conceptos de bienestar laboral. Si bien es cierto, la satisfacción de las personas en su trabajo, es una de las variables más significativas relacionadas con el comportamiento organizacional y la calidad de vida de sus trabajadores, por ello, genera la necesidad de administrar los salarios para que sean justos y equitativos y permitan mantener a los trabajadores motivados y comprometidos con los procesos de la institución, permitiendo la inclusión de los directivos logrando participación en la creación, diseño y planeación de proyectos, con el fin de favorecer a la organización desde otras perspectivas. (Spector, 2002).

Bienestar Laboral

El bienestar laboral de los empleados de una organización, es comprendido como la búsqueda de la calidad de vida en todos sus aspectos y aun más teniendo en cuenta que el ser humano es un ser biopsicosocial, que se encuentra durante las 24 horas del día interrelacionándose con los otros, trabaja por lo general 8 horas al día y comparte aproximadamente 16 horas con su familia, por tal razón debe estar en optimas condiciones, de hecho el ambiente donde este realiza sus actividades diarias y se relaciona con su objeto de trabajo, en el se incluye; instrumentos. Puesto de trabajo, zona de trabajo, entre otros, también debe estar excelentes condiciones (Guerrero, Cañedo, Rubio, Cutiño, Fernández, 2000). La importancia de promover el bienestar y la salud en el interior de las instituciones laborales, es tan evidente como la dificultad de su puesta en práctica. De ahí el surgimiento y amplia propagación de una herramienta multidisciplinaria, la salud ocupacional, encaminada a la producción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, velando así por el bienestar físico, social y mental de estos en su espacio laboral e impulsando la calidad de vida y por consiguiente la productividad social y económica de la empresa. (Hernández, 2005)

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

Consecuentemente las organizaciones al plantear su necesidad de abordar los asuntos relacionados con la producción del bienestar y la salud pueden hacerlo a través de 2 estrategias. La primera se fundamenta en la puesta en práctica de programas específicos con el fin de intervenir en algunos problemas concretos ya presentes; la segunda, se encamina hacia la prevención y desarrollo de la salud y el bienestar conjugándolo a las políticas de recursos humanos donde son definidos como una inversión.(Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez, 2004).

Es importante tener en cuenta que el ser humano requiere de un conjunto de condiciones mínimas necesarias para lograr un desarrollo integral, en todos los ambiente que lo rodean, de esta forma hay que tener en cuenta características propias de cada una de las personas, porque en fin ultimo las sensaciones de bienestar son subjetivas y dependen más bien de los resultados de las experiencias individuales afirma Sen, (1998), esto último permite hacer un acercamiento a la relación existente entre el bienestar y la calidad de vida.

Relación entre Calidad y Bienestar

Según Cela, (2002) la Calidad de Vida es una característica de la sociedad en conjunto y el bienestar es una particularidad individual, es decir según el autor si no existe una excelente calidad de vida no podría haber un bienestar en las personas, la calidad de vida es un concepto social y el bienestar un concepto más encaminado a las necesidades personales supeditado a la Calidad de vida, la sociedad se ha comprometido día a día a ofrecer a sus trabajadores condiciones en las que éste le otorgue un grado de aceptación a su vida, el bienestar tiende a ser un estado subjetivo ya que lo que para unos es sentirse bien para otros puede no significar mucho, la base primordial para tener una calidad de vida aceptable es tener la forma de cumplir

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

las necesidades fisiológicas indispensables para la preservación de la vida, hasta llegar a las necesidades de autorrealización (Maslow, 1989) donde el ser humano busca satisfacer sus gustos y persiste de acuerdo a la motivación que recibe del medio para alcanzarlas, es importante tener en cuenta que el bienestar se ve influenciado por la carencia y la insatisfacción en las necesidades básicas, pero aun teniéndolas no son determinantes del bienestar.

Factores de Calidad de Vida

Siguiendo las afirmaciones de Cela, Kast & Rosenzweig (1987) donde establecen el concepto de bienestar afirmando que empieza a relacionarse con el de Calidad de vida laboral en respuesta a la preocupación progresiva en torno a la naturaleza poco premiada del trabajo y las evidencias de una decreciente satisfacción con el empleo, es decir, se busca constantemente pasar de un enfoque asistencialista de “dar cosas” a una propuesta que apunte hacia el desarrollo humano integral en la organización, un ganar-ganar, algunos investigadores han dedicado sus esfuerzos a establecer la relación entre bienestar, satisfacción del trabajador y productividad, pero los resultados no son concluyentes y se han encontrado relaciones en uno y otro sentido: si bien, la satisfacción puede incrementar la productividad, también es cierto que la productividad de un trabajo aumenta la satisfacción de quien lo realiza (Kast & Rosenzweig, 1988, Berg, 1999, Osterman, 2000); por eso más clara parece ser la relación entre satisfacción, ausentismo y rotación (Sheridan, 1992, Robbins, 1994).

Los aspectos estudiados como la economía e ingresos, transporte, recreación y educación enmarcan las características mínimas para el incremento del bienestar, según Fuentes (2009) el manejo del dinero y la economía familiar están descritas como una más de las actividades o responsabilidades de los cónyuges, porque de ello depende el desarrollo adecuado de todos los procesos relacionados con el sistema familiar, lo que supone la existencia de una constante

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

interacción entre cada uno de los miembros de la familia. Otro aspecto a tener en cuenta en el incremento de la Calidad de Vida es la Educación, definida por Burner (1997) como un proceso humano y cultural de complejidad que antepone el origen de comportamientos apropiados, buscando la perfección del ser humano. Así mismo, la recreación y el esparcimiento sano como el deporte hacen parte de la calidad de vida de un trabajador, según Martínez (1998) el deporte es cualquier actividad que requiera de movilidad física y mental, permitiendo de esta manera mayor interacción social, de la misma forma promueve la realización integral y espiritual del individuo, como parte de la sociedad y va muy de la mano con las actividades de esparcimiento, que muy regularmente incluye a la familia. Finalmente la utilización de medios de transportes adecuados y eficientes permite a las personas llegar a su lugar objetivo de forma más rápida y eficaz, sustentados en los urbanos servicios básicos de calidad. Ceballos (2008)

Por estos aspectos anteriormente mencionados, la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco anualmente desarrolla actividades recreativas, deportivas y culturales, lúdicas-académicas, sin embargo dichas actividades se realizan desarticuladas a los programas que hacen parte de la gestión humana, como son el programa de formación y capacitación, programa de salud ocupacional y del proyecto de riesgos psicosociales, la institución considera al Talento Humano de la institución como el eje central del desarrollo del plan estratégico institucional, este es donde se consignan aquellos lineamientos y políticas para cumplir los ideales y la misión, por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan, incrementando el bienestar apoyado en la Misión institucional, por esto es de vital importancia idear actividades que respondan a una necesidad específica.

Método

Tipo de Diseño

La investigación buscará caracterizar sociodemográficamente la población de trabajadores de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco identificando las preferencias existentes, el tipo de diseño que se empleó para la realización de dicho estudio investigativo fue el método no experimental de tipo descriptivo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2007) los estudios descriptivos buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno y sus componentes permitiéndole detallarlo a través de la medición de uno o más de sus propiedades, así mismo el método no experimental se refiere a aquellas situaciones en las que el investigador observa los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural. Kerlinger (2002).

Participantes

Para la identificación de la muestra a trabajar se realizó un Muestreo no Probabilístico por conveniencia, que según Grande & Abascal, (2005) el muestreo por conveniencia es aquel que consiste en obtener una muestra de acuerdo con la conveniencia del investigador, acudiendo a poblaciones que sean accesibles para la investigación.

Finalmente de la población de 213 trabajadores, la muestra se conformará por 90 trabajadores que laboran en el área administrativa de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, 54 mujeres y 36 hombres.

Es necesario tener en cuenta que dentro de la institución existen 3 roles, Operativo, Táctico y Estratégico, el Rol Operativo, por ejemplo, es un rol de ejecución de tareas específicas, que soportan el funcionamiento de los procesos de la organización, estas personas ejecutan

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

actividades con bajo grado de autonomía, siguiendo las instrucciones y procedimientos establecidos; requieren formación y experiencia técnica específica, el Rol Táctico contiene todas las jefaturas y coordinadores, estos son los responsables de definir a nivel práctico la aplicación de las estrategias Institucionales, optimizando el uso de los recursos, y materializando los requerimientos de los clientes y respondiendo de manera eficaz a ellos. Sus decisiones impactan en la organización; su nivel de autonomía es alta está supedita a las decisiones del rol estratégico.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Los criterios tenidos en cuenta para la aplicación del instrumento, fue incluir al personal que aceptara participar en la investigación, confirmándolo a través del Consentimiento Informado (Anexo A), asimismo se tendría en cuenta el tipo de contrato, ya que por continuidad al proceso se prefirieron aquellos a término indefinido o fijo a un año. Finalmente no se incluyeron a los altos mandos dentro de la investigación, dicho en otras palabras el Rol Estratégico como el Rector, el Vicerrector, Gerente, Decanos y Directores de Programa, ya que podrían alterar las respuestas por la brecha que hay entre las funciones y acciones de los roles.

Procedimiento

Para la construcción de esta monografía, se realizó una revisión bibliográfica, donde se seleccionaron documentos, se analizaron y si se trató de comprender y ordenar la información con respecto al tema escogido, se inició buscando en fuentes bibliográficas y bases de datos virtuales, asimismo en libros, revistas indexadas y otra literatura. Para conseguir lo anterior se siguieron los siguientes pasos:

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

Primero se buscó información general sobre la calidad de vida y bienestar para así establecer un primer acercamiento con el tema, para poder suministrar un borrador que se utilizara como propuesta monográfica. Seguidamente, posterior a la aprobación de la propuesta y sugerencias para las correcciones, se procedió a la adaptación y construcción de la encuesta apoyada en los documentos creados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE, 2008). Adicional a lo anterior se construyó también un consentimiento informado para mostrar el proyecto y sus alcances, permitiendo de esta misma forma que el personal conociera los objetivos de esta misma y aceptara o desertara de la investigación. Los datos se tabularon con el apoyo de la herramienta tecnológica SPSS Estadistics 18, finalmente se realizaron ajustes a los resultados y las correcciones a la monografía, para entrega final con visto bueno del director.

Instrumento

Para la realización de esta investigación se adaptó una encuesta, apoyada en las encuestas anuales del DANE, (2008), su aplicación es de manera personal, la encuesta estuvo compuesta por 13 ítems de preguntas cerradas con múltiple respuesta, en las cuales se busco identificar los aspectos característicos de la calidad de vida como: vivienda, educación, salud, medios de transporte, familia y economía, (Ver Anexo, B). sobre los cuales actualmente gira el bienestar laboral de la organización. Finalmente, estando lista la encuesta, se procedió a la elaboración del Consentimiento Informado (Ver Anexo, A) en compañía del asesor legal y Decano de Ciencias Sociales el Dr. Roberto Gamboa, donde se describió la investigación y sus requisitos para participar en ella.

Análisis de Datos

Los datos se analizaron con el apoyo de un software estadístico SPSS Estadistics 18 (Software estadístico para las ciencias sociales 18-Statistical packaget for the social sciences). A partir del cual insertando la formula de la regla de 3 simple, se promediaron los datos en bruto y se obtuvieron datos estadísticos y cifras consolidadas que reflejaron los porcentajes de acuerdo a la incidencia o preferencias de los empleados, en actividades sociales, culturales, deportivas y familiares, permitiendo analizar el concepto general de la calidad de vida laboral.

Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta Sociodemográfica y de Preferencias (Anexo B) a 90 trabajadores pertenecientes a la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco. Inicialmente se realizó, una descripción detallada de la información personal de los participantes en la encuesta, como la edad y el nivel de formación, luego aquellos factores como recreación, esparcimiento, medios de transporte que usualmente utiliza y el manejo de su Economía (gastos e inversiones familiares), para finalmente obtener datos correspondientes a las preferencias y/o necesidades existentes en la población a estudiar.

Con respecto a los datos personales se encontró que: de los 90 trabajadores encuestados, 54 eran mujeres y 36 hombres (Figura 1), de los cuales 65 pertenecen al Rol Operativo y 25 al Rol Táctico (Figura 3).

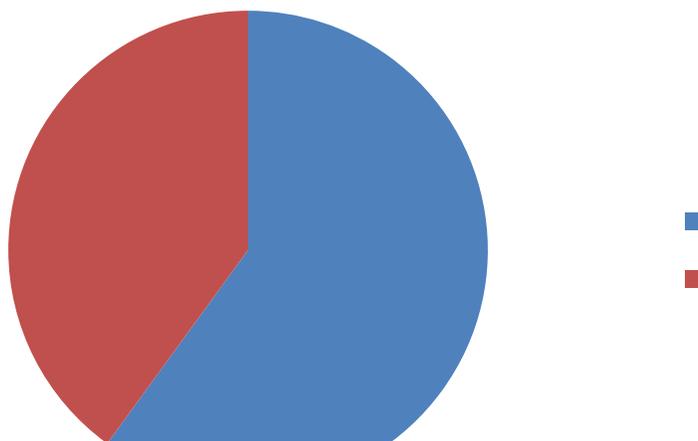


Figura 1. Distribución de la población por género.

El 60% de los trabajadores encuestados representan la población femenina y el 40% a la población masculina, con ello se puede afirmar que la población femenina representa la mayor parte de la población encuestada.

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

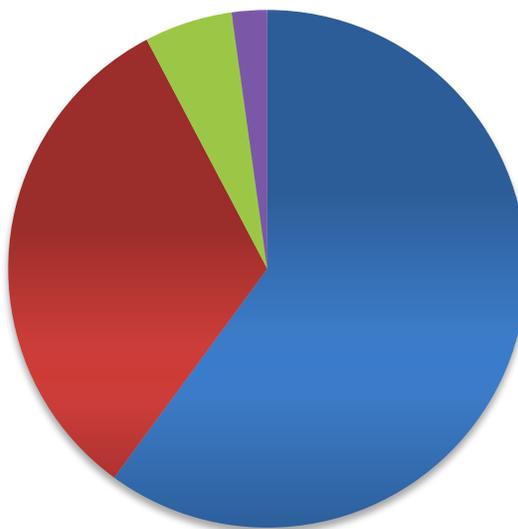
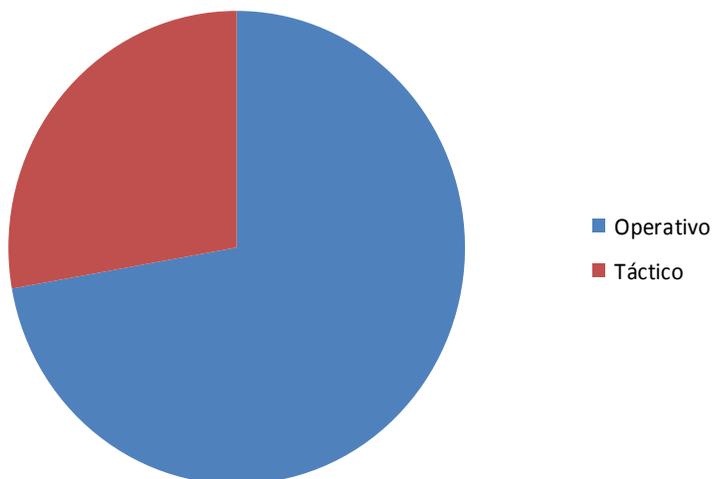


Figura 2. Distribución de la población por edades

El 60% de los trabajadores encuestados se encuentran entre 21 y 30 años de edad, el 32% entre 31 y 40 años, el 6% entre 41 y 50 años y un 2% representa a los trabajadores mayores de 50 años.

Respecto a la información suministrada por esta figura, se puede apreciar que el 92% de los encuestados son jóvenes repartidos entre 21 y 40 años de edad, lo cual concluye, que la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco cuenta con un personal de trabajadores en la etapa de adultez temprana.



CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

Figura 3. Distribución de la población por Rol.

En cuanto al rol que desempeñan actualmente los trabajadores encuestados, se encontró que el 72% pertenecen al Rol Operativo, y el 28% está representado por el Rol Táctico.

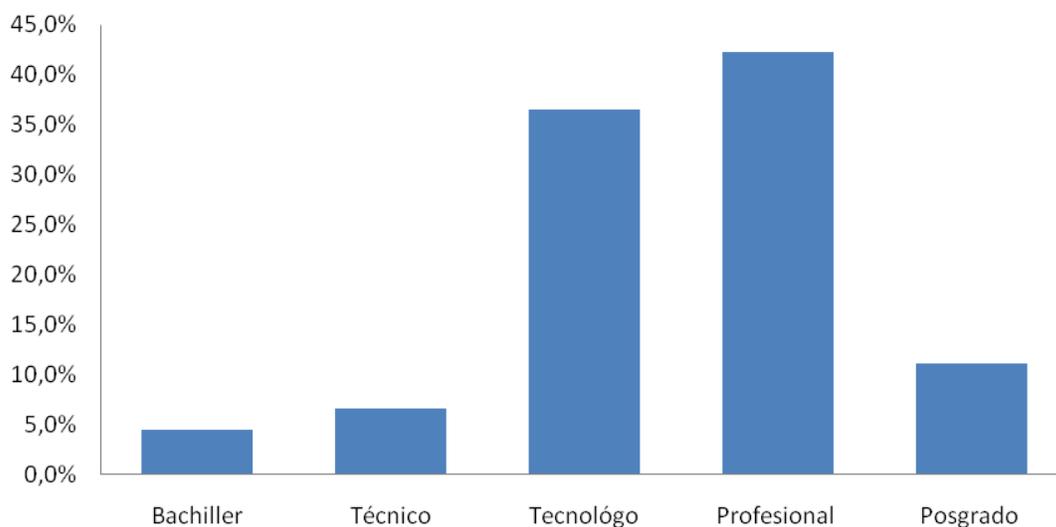


Figura 4. Distribución de la población según nivel académico.

En cuanto al nivel académico de los trabajadores encuestados, se puede evidenciar lo siguiente; el 42% de los trabajadores poseen formación profesional, 36,6% poseen estudios técnicos, el 11,1% han alcanzado formación de posgrado, los técnicos representan un 6,6% de la población encuestada y los bachilleres un 4,4%. Sin embargo es necesario aclarar que la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, contrata estudiantes de los primeros semestres para desempeñar responsabilidades propias del rol operativo dentro de la institución, lo cual significa que estos no pueden ser incluidos aun como tecnólogos o profesionales sino como bachilleres. A partir de estos resultados es posible concluir que la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco cuenta con personas preparadas en cuanto a formación educativa, puesto que los trabajadores en su mayoría, poseen al menos y título técnico o tecnológico.

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

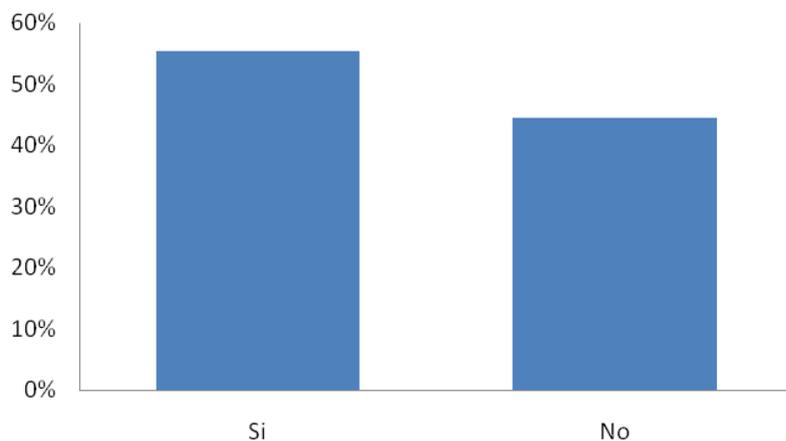


Figura 4.1. Distribución de la población en formación académica

Respecto a la distribución de la población que se encuentra actualmente en formación académica, el 55% de los trabajadores están estudiando y el 44% de ellos no, lo cual supone que un futuro, es probable que la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco cuente con profesionales capacitados para desarrollar y aportar estrategias innovadoras a la Institución.

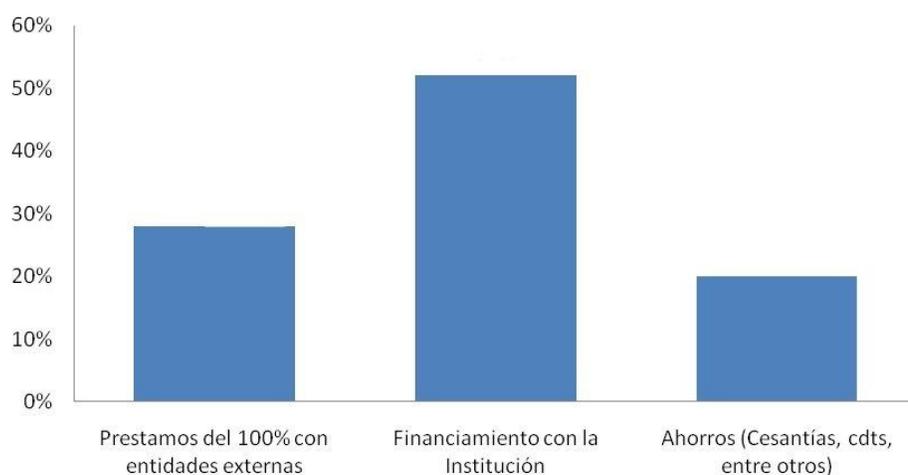


Figura 4.2. Distribución de la población según su forma de pago de estudios.

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

De los trabajadores que se encuentran actualmente en formación academia El 52% financia sus estudios a través de la institución por medio de una cuenta de ahorro, el 28% a través de préstamos y un 20% utiliza sus ahorros para pagar su carrera.

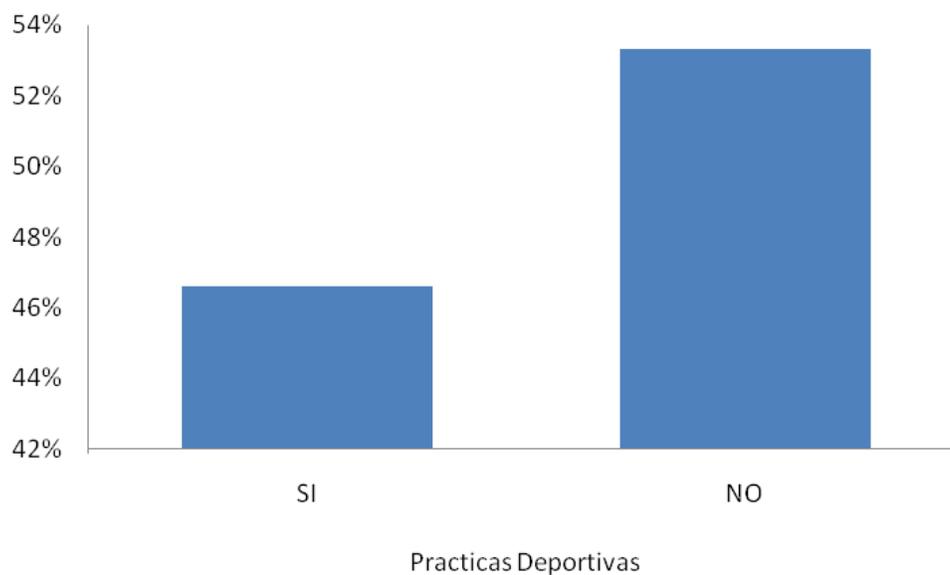
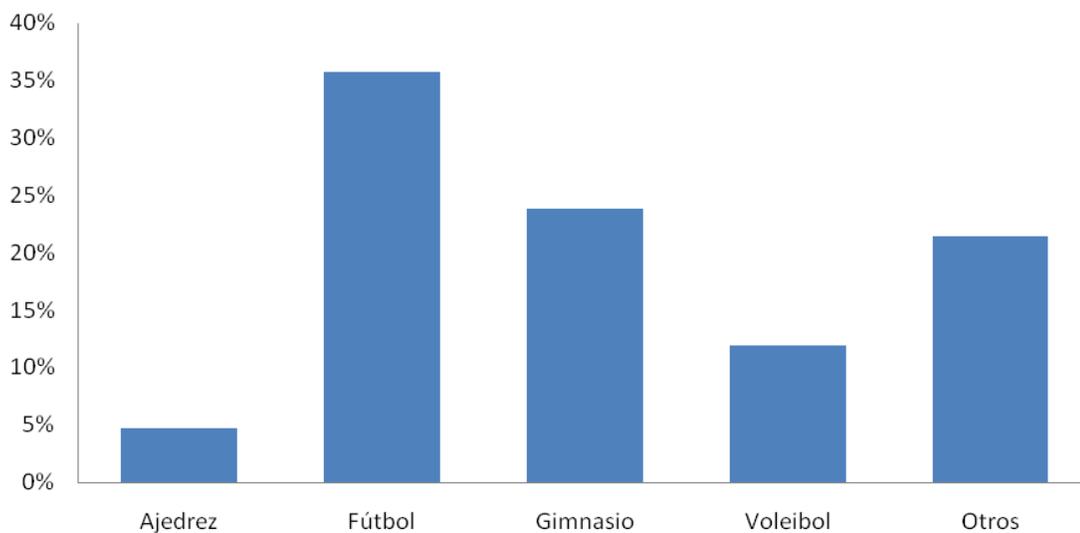


Figura 5. Distribución de la población que práctica deporte.

Respecto a las prácticas deportivas; el 53% de los encuestados dedican parte de su tiempo a la práctica de actividades deportivas y el 46,7% de ellos no.



CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

Figura 5.1. Distribución de la población según las actividades de ocio que realizan.

En cuanto a las actividades practicadas por los trabajadores; El 36% representa el porcentaje de personas que practican Fútbol, el 23% asisten al Gimnasio, 12% practican Voleibol, el 5% de la población practica ajedrez y un 21% practica actividades deportivas, sin embargo no especifica cuales, por lo anterior se puede evidenciar que, una gran proporción de la población practica fútbol como su actividad de mayor preferencia, otras de las actividades con alto porcentaje es la vinculación y asistencia al gimnasio.

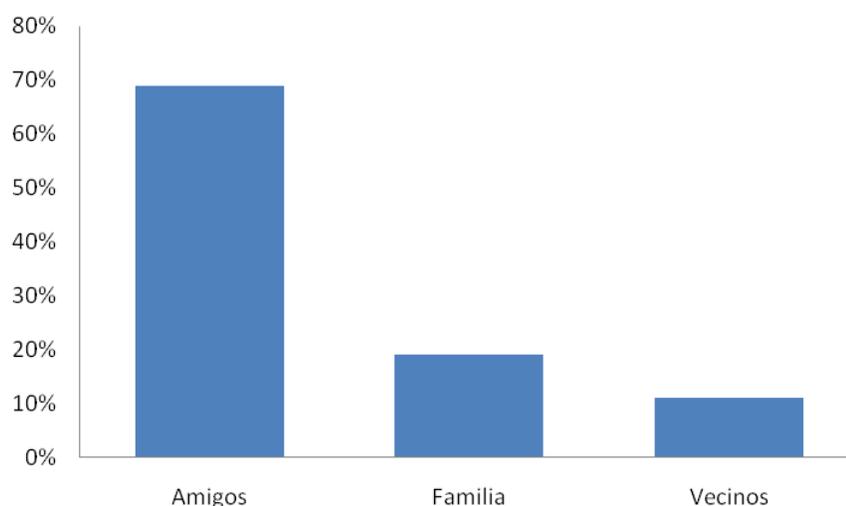


Figura 5.2. Distribución de la población según el grupo con quién practica deportes.

Se observa que el 69% de la población realiza sus prácticas deportivas en compañía de sus amigos, el 19% en compañía de sus familiares y un 11% realizan sus actividades deportivas en compañía de sus vecinos.

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

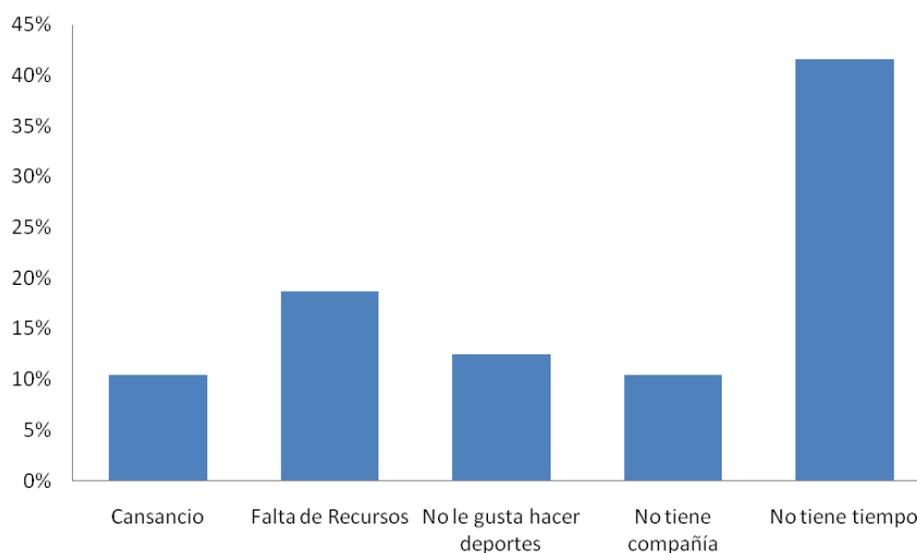


Figura 5.3. Distribución de la población que no practica deportes y sus razones.

En cuanto a las razones por las cuales los trabajadores no realizan actividades deportivas, se encontró que; el 42% no lo hacen por no tener tiempo suficiente, un 19% por falta de recursos económicos, un 13% afirma no tener interés por realizar este tipo de actividades, el 10% de los trabajadores no tiene compañía para hacerlo y otro 10% afirma no realizar actividades deportivas, por causa del cansancio.

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

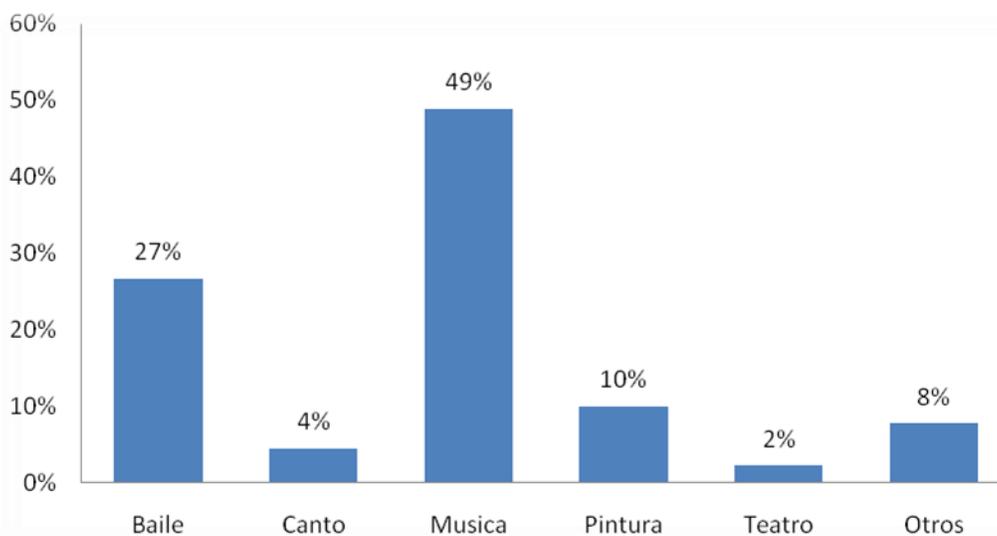
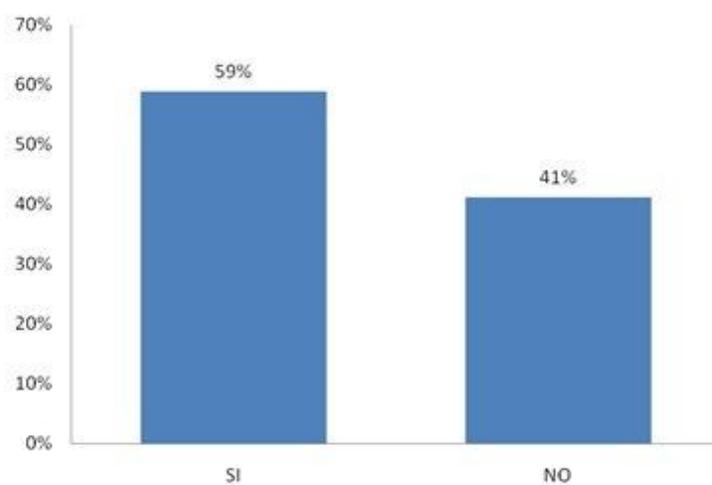


Figura 6. Distribución de la población por sus actividades artísticas de preferencia.

En cuanto a las actividades artísticas, el 49% identifica la música como su actividad de preferencia, un 27% el baile, un 10% la pintura, un 4% el canto, un 2% el teatro y el 8% otra actividad no especificada, con ello se puede afirmar que todos los trabajadores encuestados tienen al menos una actividad de interés o preferencia; destacando la música y el baile como las actividades de mayor inclinación y el canto como la de menor interés.



CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

Figura 7. Distribución de la población por sus sistemas de ahorro familiar.

El 59% de la población encuestada utiliza actualmente al menos un sistema de ahorro familiar y el otro 41% no. A partir de este resultado se puede evidenciar que hay un conjunto de trabajadores que se encuentran utilizando algún sistema de ahorro familiar para su patrimonio.

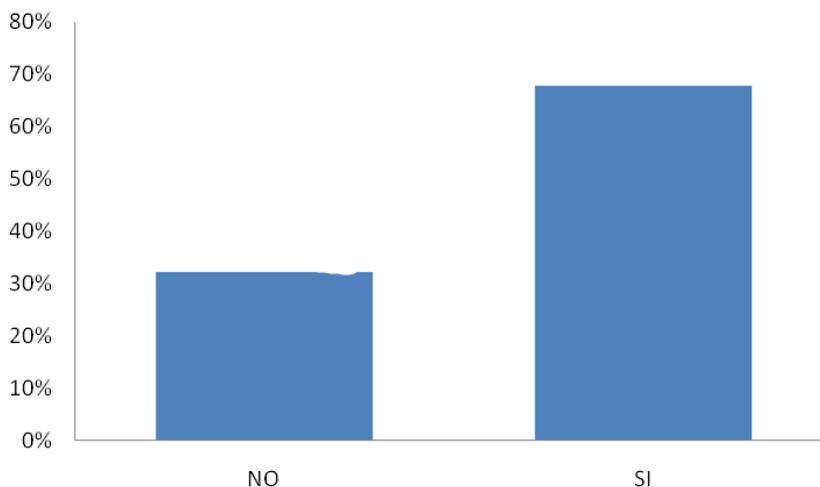


Figura 7.1. Distribución de la población según su planificación mensual.

En cuanto a la planificación económica familiar, El 68% utiliza sistemas de programación económica familiar, lo cual significa que destinan una parte de sus ingresos hacia un sistema de planificación económica, mientras que el 32% restante no.

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

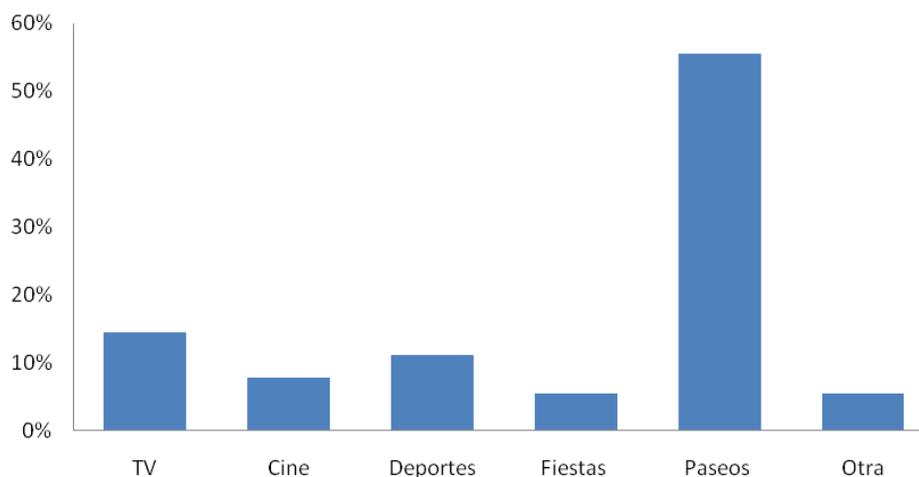
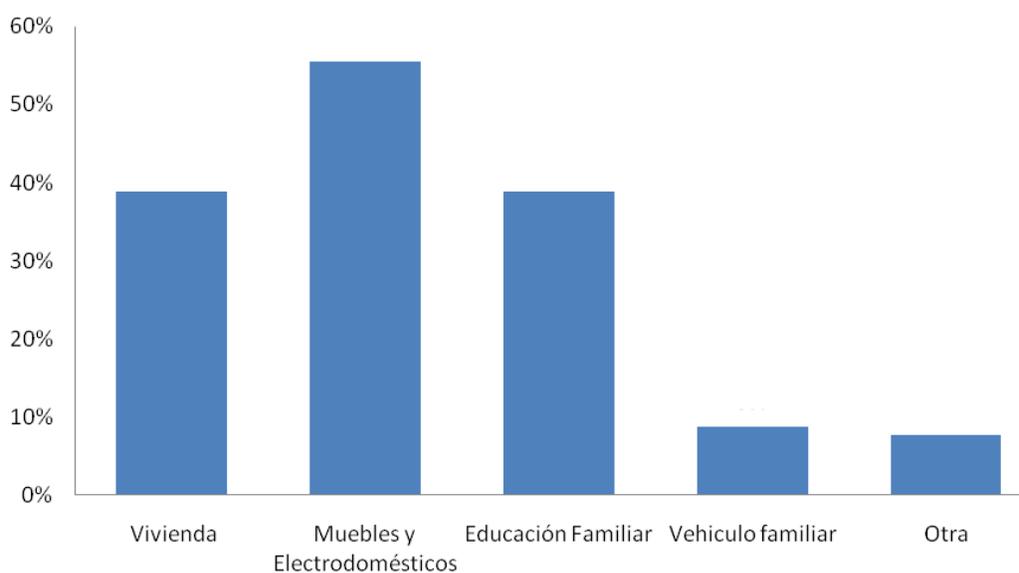


Figura 8. Distribución de la población por según la modalidad de recreación familiar más frecuente.

Respecto a la modalidad de recreación familiar más frecuente, el 56% prefiere planear o asistir a paseos, el 14% ver televisión, el 11% practicar algún deporte, el 8% ir al cine y el 6% celebrar en fiestas.



CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

Figura 9. Dentro de las aspiraciones más relevante del trabajador, respecto a su vida familiar, se encontró que; el 46% aspira a adquirir muebles y electrodomésticos, el 39% educación familiar y vivienda y el 9% vehículo.

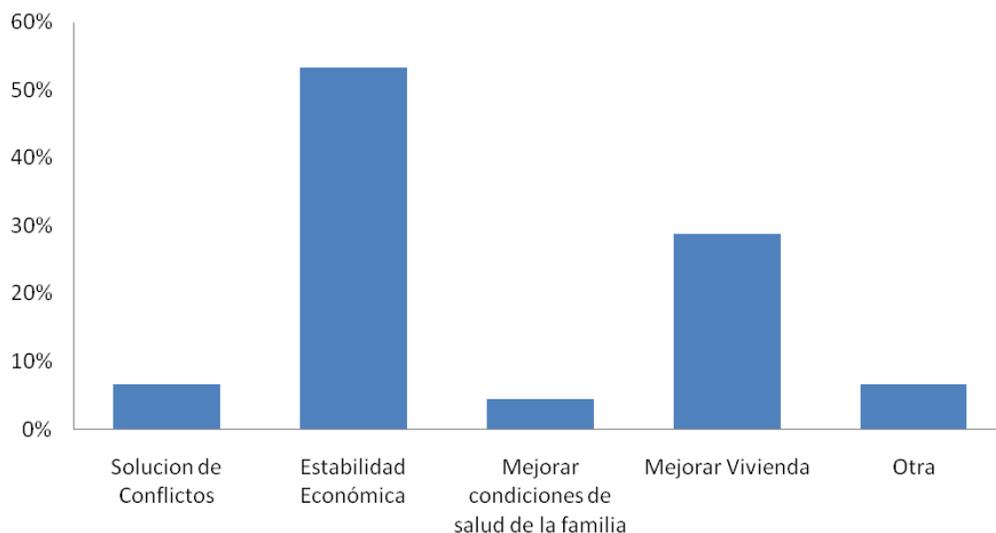


Figura 10. Distribución de la población por las necesidades más relevantes de la familia.

Necesidades más relevantes encontradas; el 53% requiere estabilidad económica, el 29% mejorar su vivienda, 7% solucionar conflictos de tipo familiar y el 4% mejorar las condiciones de salud familiar.

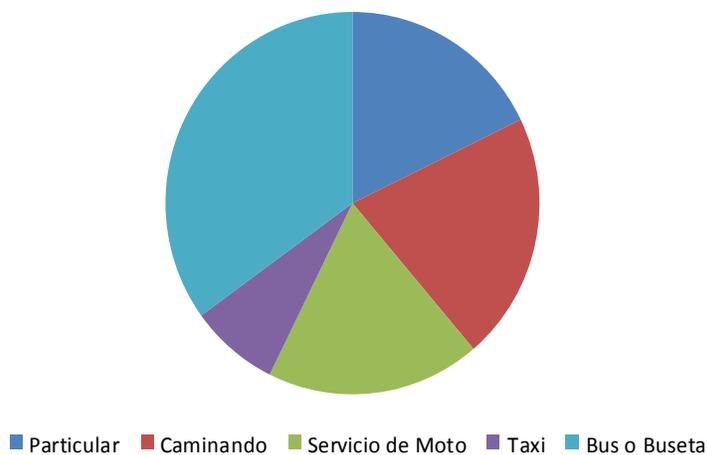


Figura 11. Distribución de la población según el tipo de transporte más utilizado.

Se observa que el 35% de los trabajadores acostumbra a transportarse de la casa al trabajo y del trabajo a la casa en Bus o Buseteta, el 21% Camina hacia al trabajo, el 19% utiliza el servicio de moto-taxi, el 18% utiliza transporte particular y el 8% el servicio de taxis. Por lo cual observa un alto porcentaje de personas que hacen uso del transporte masivo, manifestando el poco uso de los otros medios de transportes.

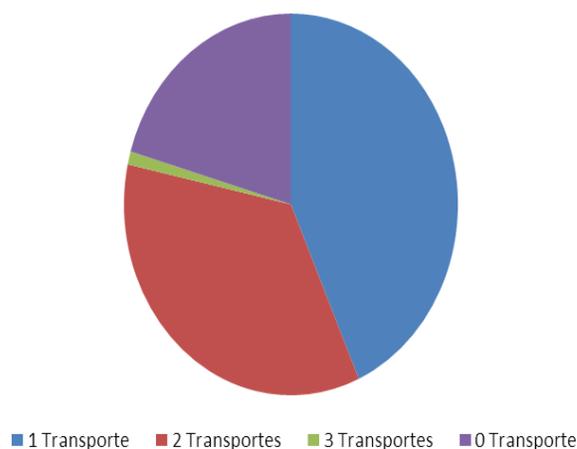


Figura 12. Distribución de la población según el número de transportes que utilizan para dirigirse al trabajo.

Respecto al número de transportes que los trabajadores toman para trasladarse de su casa al lugar de trabajo y viceversa, se encontró que; el 43% afirmó utilizar solo 1 transporte, el 35% 2 transportes, el 1% 3 transportes y el 21% no toman ningún transporte.

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

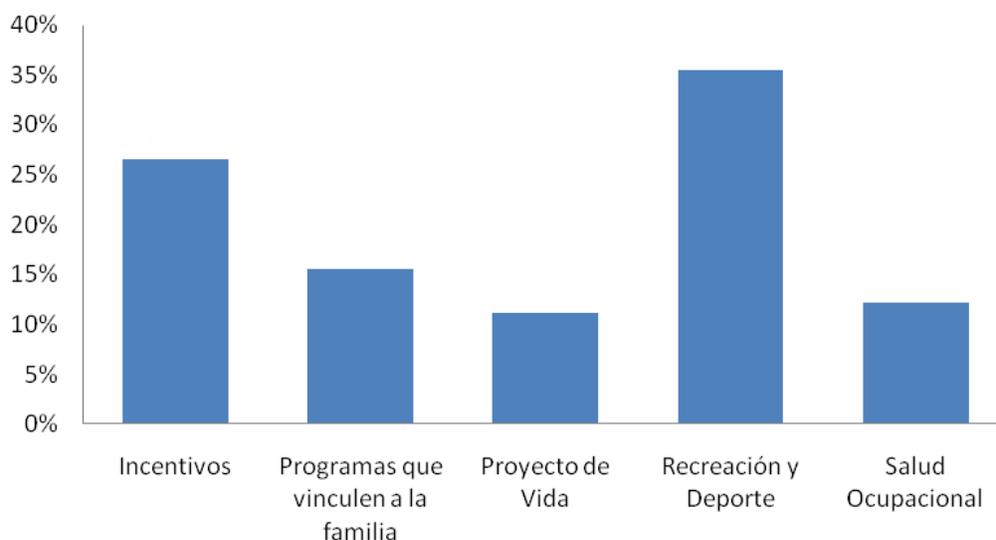


Figura 13. Distribución de la población por las sugerencias emitidas por los empleados.

Respecto a las sugerencias generada por parte de los empleados, se evidenció lo siguiente; los trabajadores desean en un 36% que se realicen actividades de recreación y deporte, el 27 % que se generen incentivos, el 16% desean que se tenga en cuenta a la familia en las actividades que se realizan en la institución, 11% que se realice un acompañamiento en el desarrollo y puesta en marcha del proyecto de vida de los empleados y en un 12% que se diseñen actividades de salud ocupacional.

Discusión y Conclusiones

A lo largo de la investigación se han estudiado las características sociodemográficas de la población de trabajadores del Rol Operativo y del Rol Táctico de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, basándose en los resultados obtenidos por la encuesta aplicada a una muestra de 90 personas, dentro de los resultados del instrumento aplicado se logró identificar que una gran proporción de los trabajadores poseen niveles de formación académica superior, demostrando que la institución por su carácter al servicio de la educación se interesa por contratar personal capacitado y por formar a sus empleados para que se mantengan a la vanguardia en los avances tecnológicos y académicos. Además, se logró identificar que gran parte de los trabajadores se encuentran en estos momentos en programas de formación académica y parte de estos estudios se adelantan con el apoyo económico de la Institución. Por otra parte es importante resaltar, que los trabajadores encuestados que se encuentran actualmente en formación académica financian con entidades de fenalco o con como anteriormente se enunciaba, con convenios y créditos directos con la institución, con lo que podemos afirmar que la organización cuenta con planes de apoyo económico que representan un soporte en el proceso de desarrollo de sus trabajadores.

Por otra parte, gracias a los resultados obtenidos en cuanto a las actividades artísticas y deportivas, se observa que los trabajadores del Tecnológico Comfenalco invierten parte de su tiempo libre para realizarlas y la otra mitad no lo hace, la mayoría de ellos afirma que es por la falta de tiempo y falta de recursos, lo cual permite inferir que pueden ser muchas las actividades laborales de las cuales son responsables actualmente, según los trabajadores les agrada realizar las anteriores actividades, en compañía de sus amigos y compañeros dejando en segundo plano a la familia en este caso, aun así, ellos solicitan que se realicen paseos, o actividades que incluyan

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

bailes y música, ésta es precisamente una alternativa que se sugiere para destinar espacios que fomenten la comunicación e interacción entre las áreas de la organización.

Por otro lado también se logró obtener información respecto a la vida familiar en relación a la economía de la misma, dentro de los datos, se detectó que existe una utilización de programas de planeación económica familiar y que gran parte de los mismos sostienen actualmente un sistema de ahorro programado, teniendo en cuenta que las aspiraciones más relevantes actuales de sus trabajadores son lograr una estabilidad económica sería importante que la empresa indagara sobre convenios con entidades financieras procurando tasas más bajas para Cdt, ahorros, inversiones o préstamos.

Adicional a lo anterior se examinó acerca de los medios de transportes usados y la cantidad de estos mismos para llegar al trabajo se observó que la mayoría de los trabajadores utilizan el medio de transporte masivo como buses o busetas y el resto van caminando por lo cual, podemos sugerir la implementación de una ruta con un recorrido que represente un valor estándar para los trabajadores, la ruta podría ser desde un punto específico en la ciudad, favoreciendo la seguridad y tranquilidad de éstos mismos, aumentando las probabilidades de ahorro del personal y que crezca su patrimonio familiar. Dentro de las sugerencias que aportan los empleados encuestados se manifiesta que desearían que la organización realizara actividades deportivas o campeonatos anuales, además que estas incluyan a su familia, así mismo actividades recreativas y la implementación de programas de incentivos, para la adquisición de muebles y electrodomésticos. Es importante ilustrar, que según los resultados de la encuesta es menor el porcentaje de sugerencias con respecto a los programas de salud ocupacional, cabe mencionar que dentro de la organización se realizan actividades como la semana de la salud ocupacional donde se pide la colaboración a empresas del sector para realizar tamizajes, exámenes de

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

visiometría, audiometría, control de peso, toma de presión, mamografía entre otros exámenes de chequeo general.

Estos resultados avalan la opinión de los investigadores para sugerir un plan de bienestar, ajustado a los resultados anteriores, que permita mejorar los aspectos mencionados, teniendo en cuenta que el bienestar, según Cela, (2002) es un concepto enfocado en las personas unido al concepto de Calidad de Vida, sin embargo, es importante tener en cuenta que el bienestar tiende a ser un estado subjetivo ya que lo que para unos es sentirse bien para otros puede no significar mucho, no obstante se pueden implementar acciones dirigidas al mejoramiento de las falencias encontradas ya que a partir del conocimiento de aquellas situaciones se pueden aplicar soluciones preventivas. Para el psicólogo que se encuentra en las organizaciones es indispensable mantener a su equipo motivado y que mejor opción que ofrecerles estrategias para mejorar su calidad de vida, es importante también para el área organizacional este tema ya que mientras los individuos sientan que se les está teniendo en cuenta para la toma de decisiones y la participación en eventos, aumentara en estos su sentido de pertenencia y afecto hacia a lo que hacen.

Luego de este diagnóstico se sugiere implementar un programa de bienestar y las actividades que podrían incluir según las preferencias de los empleados, algunas se están llevando a cabo actualmente, por ejemplo, la posibilidad de ingresar a una universidad y realizar estudios de posgrados o de educación continuada tales como diplomados y seminarios-talleres, para dicha sugerencia se implementó una política de descuentos la cual fue llevada a comité superior y aprobada por el consejo académico, dichos descuentos aplicaron para las personas que deseaban realizar eventos formativos internos de educación continuada y de acuerdo al tiempo dentro de la institución, se otorgaron becas desde el 25% en adelante y completas a aquellos empleados que tenían más de 5 años, también se sugirió establecer un cronograma de actividades

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

deportivas durante el año que incluyeran futbol ya que es uno de los deportes preferidos por algunos grupos, fomentar espacios para que su familia se integre a la institución, para esto se sugirió un Family Day (Dia de la familia) que ya fue incluido en el cronograma de Bienestar para la segunda semana de septiembre, finalmente lo más importante dentro de dicho diagnóstico es proponer el tiempo para la ejecución de los distintos programas y regular las múltiples tareas que al respecto se soliciten.

Referencias

- Alcover, M. Rodríguez & Domínguez, (2004).Acercamiento a la psicología industrial. Papeles del psicólogo. 1(82). Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=888>
- Alles, M. (2008).Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestion por competencias. Buenos Aires: Granica
- Alles (2010). *Conciliar vida Profesional y Personal*. Buenos aires: Granica
- Andrade, V. & Gómez, J. (2008). Salud laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento psicológico*, 10 (4), 9-25.
- Arostegui, (1999). Recuperado de <http://divulgamat.ehu.es/weborriak/TestuakOnLine/07-08/PG-07-08-Arostegui.pdf>
- Armstrong, M.(2007). Human Resource Management Practice. British Library. London: United Kingdom
- Burner, J. (1997). *La Educación, puerta de la cultura*. España: Visor Dis, C.A
- Canga, A. (2005). Una medicina del trabajo para Europa Revista de la sociedad española de medicina y seguridad del trabajo. 1 (1). 87-94. Recuperado de http://www.semst.org/revista/_pdf/v00n01.pdf
- Cárdenas, M. (1992), EL Papel de la Gerencia de Recursos Humanos. *Revista Hombre y Trabajo*. 23-27
- Casas, J. Repullo, J. Lorenzo, S. & Cañas, J. (2002) Dimensiones y calidad de vida laborales profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*. 6 (27) 143-160.

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

- Ceballos, O. (2008) La cualificación de la periferia urbana y el espacio público. Una reflexión desde las políticas públicas de Bogotá. Territorios. pp. 207-227 Universidad de los Andes, Colombia
- Cela, J (2002) El modelo universal de calidad. Universidad de Santiago de Compostela. Madrid: universidades, servicio de publicaciones e intercambio científico. Recuperado en http://books.google.es/books?id=N74A5aBDYFEC&pg=PA55&dq=EL+MODELO+UNIVERSAL+DE+CALIDAD+CELA&hl=es&ei=6gvfTdPBF9LTgQeYubDqCg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCsQ6AEwAA#v=onepage&q=EL%20MODELO%20UNIVERSAL%20DE%20CALIDAD%20CELA&f=false
- Constitución política 3057 de 1986. El Bienestar laboral. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/12231896/Bienestar-Social-Laboral>,
- Chiavenato, I. (1996) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la Teoría General De La Administración*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- Cornejo, R. & Quiñones, M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual. REICE- Revista electrónica iberoamericana sobre calidad, eficiencia y cambio en la educación, 5 (5e) ,75-80.
- Daft, R.(2007). Tamaño, ciclo de ida y declive de la organización. Teoría y Diseño organizacional. Cengage learning. 9e. recuperado de
- Dane 2008. Encuesta de calidad de vida. Recuperado de http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&task=category§ionid=35&id=32&Itemid=144

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

- Dessler, G. (2001). *Administración Del Recurso Humano*. (8e), 319. México: Prentice-Hall.
- Fernández, F. (1999). *Documentación social y de sociología aplicada. El paradigma de la sociedad y el bienestar*. ISSN: 0417-8106
- Fuentes, J. (2009). *Psicología del trabajo. Formación superior en la prevención de los riesgos laborales*. México: Lex Nova Recuperado de http://books.google.com.co/books?id=ZuRjK6LFqR8C&pg=PA120&dq=bienestar+autor:+fuentes+2009&hl=es&ei=sw3gTZy4DIXcgQfCs-zWCg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCkQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false
- García, J. C. (2009). Promoción de la Salud en los lugares de trabajo: una oportunidad por desarrollar. *Avances en enfermería*, 27(1), 124-129. Recuperado de [http://books.google.es/books?id=A5RHOrX2OjsC&pg=PA355&dq=Daft,+R.\(2007\)+Teor%C3%ADa+y+Dise%C3%B1o+organizacional.+Cengage+learning.+9na+ed.&hl=es&ei=hQPfTcCeJMHEgQf0mcHhCg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CDIQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false](http://books.google.es/books?id=A5RHOrX2OjsC&pg=PA355&dq=Daft,+R.(2007)+Teor%C3%ADa+y+Dise%C3%B1o+organizacional.+Cengage+learning.+9na+ed.&hl=es&ei=hQPfTcCeJMHEgQf0mcHhCg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CDIQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false)
- Gil-Monte, P & Peiro, M. (1997) *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte, P. (2005) *El síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*, Ediciones Pirámide.
- González-Romá, V. (1994) *La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de la salud mental*. Valencia: Nau libres.
- Gordon, E. Golanty, E. & Brown, K. (1999). *Health and Wellness*. *Paperback*. 195-305.

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

- Grande, I. & Abacal, E. (2005). Obtención de los datos y la calidad de la encuesta, *Análisis de encuestas*. (1). 69. España: ESIC. Recuperado en http://books.google.com.co/books?id=qFczOOiwRSgC&pg=PA69&dq=Muestreo+No+probabil%C3%ADstico+por+conveniencia&hl=es&ei=Hf7eTfPoO4HTgQek7aDjCg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=7&ved=0CEMQ6AEwBg#v=onepage&q&f=false
- Guerrero JC, Cañedo R, Rubio, SM. Cutiño, M, Fernández, DJ (2000). Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. *Acimed* 200 6;14(4).
Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_4_06/aci05406.htm
- Hernandez, A (2005) ¿Sabe usted que es salud ocupacional? tomado el 29 de abril de 2007 de http://www.eselcgs.gov.co/enterese/article.php3?id_article=92
- Hernández, R, Fernández, C & Batista, P. (2007). *Metodología De La investigación*, México: McGraw-Hill.
- Hernández, S. (2007) *Metodología de la Investigación* (4ª ed.) México McGraw Hill.
- Hill. Robbins, S. (1999) *Comportamiento Organizacional* (8ª ed.) México. Editorial Prentice Hall
- Kerlinger. (2002) *Investigación Del Comportamiento*. México: McGraw Hill. Encontrado en <http://www.librosintinta.in/busca/investigacion-del-comportamiento-kerlinger-fred-y-lee/pdf/start-10/>
- Koenes, A. (1996). *Gestión y motivación empresarial. Gestión del personal una nueva visión*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Lares, A. (2004). *Calidad de Vida en el trabajo*. Recuperado de <http://books.google.com.co/books?id=vLCoAAAACAAJ&dq=la+calidad+de+vida+en+el+t>

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

rabajo&hl=es&ei=IAHgTZvQBIfVgAeg1tD2Cg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnu
m=3&ved=0CDQQ6AEwAg

- Mañas, A. Salvador, C. Boada, J. González, E. & Angulo, E. (2007). La satisfacción y el Bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Phicothema*, 19 (003), 395-400. Recuperado de <http://www.infodoctor.org/www/meshf.php?idos=35163>
- Martínez, J. (2004). *Estrés laboral. Guías para empresarios y empleados*. Madrid: Prentice Hall-Financial Times.
- Martínez, J (1998). *Deporte y calidad de vida*. Ed. Libros Deportivos. 6 (18) Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/710/71012449001.pdf>
- Maslow, A (1985). *El hombre auto realizado; hacia una psicología del ser*. Buenos aires: troquel.
- Max-Neef, M. (1997) *En Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro*. Proyecto 20 Editores, Medellín. Recuperado de http://www.max-neef.cl/download/Max-Neef_Desarrollo_a_escala_humana.pdf
- Meliá, J. L. Peiro, J. M. (1989) *La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales. Cultura Organizacional y bienestar labora. Cuadernos de administración*. 1 (16) 025
Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/205/20502506.pdf>
- Organización mundial de la salud OIT. (Agosto del 2010) Recuperado de <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm#a1>
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral* Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, OIT.

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

- Pekrun, R. & Frese, M. (1992). Emotions in work and achievement. En C.L. Cooper y I.T. Robertson (eds): *International of industry and organizational psychology*, 7 153-200. UK: John Wiley & Sons
- Plan amanecer. (23 de enero del 2006). La economía familiar: un trabajo de equipo. Sección: economía familiar
- <http://www.lafamilia.info/index.php?destino=/EconomiaFamiliar/economiafamilia.php>? Fuente: S.a. (s.f.) La economía familiar: un trabajo en equipo.
- Reddin, W. (2004). Gestión del Clima Organizacional en la mejora de la Efectividad. *Management*. 120, 79-80. Recuperado de http://www.gref.org/nuevo/articulos/291104_2.pdf
- Sen, A. (1998) La posibilidad de la elección social, *American Economic Review*, Discurso pronunciado en Estocolmo. Recuperado de http://ocw.uniovi.es/file.php/24/Discurso_Amartya_Sen_1998.pdf
- Sistema Nacional de Información de la educación superior (Snies). Recupera de <http://www.mineduacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-propertyname-2672.html>
- Schultz, P. (1991). *Psicología Industrial*. México: McGraw Hill Interamericana
- Sherman, A & Bohlander, G. (1999). *Administración De Recursos Humanos*. México: Thompson
- Spector, P. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional. Investigación y Práctica*. 2da. Ed. México: Manual moderno.
- Stuart (2000) citado por Dubrin, A (2003) *Fundamentos de comportamiento Organizacional*. Thompson: México. Recuperado de [http://books.google.com/books?id=Q8p51ceQyXoC&printsec=frontcover&dq=\)+Fundamen](http://books.google.com/books?id=Q8p51ceQyXoC&printsec=frontcover&dq=)+Fundamen)

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

tos+de+comportamiento+Organizacional&hl=es&ei=bsjfTYCNA6fc0QHC8IS6Cg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCkQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false

Vigoya, A. (2002). Bienestar Social Laboral. Departamento de Administración de la Función Pública. Bogotá. Recuperado de

<http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/economicas/91337/ayudas/dapf/Bienestar.pdf>

Villalobos F.(2005). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgos psicosociales en el trabajo. Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en ciencias de la Salud. Escuela Nacional de Salud pública. La Habana Cuba. 2005

Wayne, M. & Robert, M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Prentice Hall. 9e Ed. Recuperado de

[http://books.google.com/books?id=UkWAvHmBswC&printsec=frontcover&dq=administraci%C3%B3n+de+recursos+humanos&hl=es&ei=HsnfTczWGcXi0QG-](http://books.google.com/books?id=UkWAvHmBswC&printsec=frontcover&dq=administraci%C3%B3n+de+recursos+humanos&hl=es&ei=HsnfTczWGcXi0QG-17jfCg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CC0Q6AEwAA#v=onepage&q&f=false)

[17jfCg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CC0Q6AEwAA#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com/books?id=UkWAvHmBswC&printsec=frontcover&dq=administraci%C3%B3n+de+recursos+humanos&hl=es&ei=HsnfTczWGcXi0QG-17jfCg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CC0Q6AEwAA#v=onepage&q&f=false)

Zapf, Call Center Work: Smile by Wire. European journal of work and organizational psychology.

Germany: Fred Zijlstra Recuperado de [http://books.google.com.co/books?id=hwGq-](http://books.google.com.co/books?id=hwGq-YDLp0sC&pg=PA347&dq=ZAPF+2002&hl=es&ei=YQjgTe_QAcfZgQeTm6XXCg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=3&ved=0CDMQ6AEwAg#v=onepage&q=ZAPF%202002&f=false)

[YDLp0sC&pg=PA347&dq=ZAPF+2002&hl=es&ei=YQjgTe_QAcfZgQeTm6XXCg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=3&ved=0CDMQ6AEwAg#v=onepage&q=ZAPF%202002&f=false](http://books.google.com.co/books?id=hwGq-YDLp0sC&pg=PA347&dq=ZAPF+2002&hl=es&ei=YQjgTe_QAcfZgQeTm6XXCg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=3&ved=0CDMQ6AEwAg#v=onepage&q=ZAPF%202002&f=false)

Anexos

Anexo B

Consentimiento Informado

Bienestar y Calidad de Vida en la Organización

1. Introducción

A usted señor (a) _____ empleado de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, le estamos invitando a participar en un estudio de investigación que permitirá identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear los aspectos relevantes del Bienestar y la Calidad de vida dentro de la institución.

Queremos que usted conozca que:

La participación en este estudio es absolutamente voluntaria. Esto quiere decir que si usted lo desea puede negarse a participar.

Esta investigación se realizará periódicamente para realizarle un seguimiento a los planes de intervención realizados.

La información que se recopile durante el proceso de aplicación del instrumento será manejado con absoluta confidencialidad.

La información de estadísticas de los resultados de la evaluación podrá ser presentada al interior de la institución y externamente solo en estudios de índole académico, por el psicólogo evaluador o por estudiantes que deseen profundizar en el tema de manera investigativa, quienes

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

deben garantizar la confidencialidad de la información individual suministrada por los trabajadores.

El trabajador podrá conocer los resultados de la evaluación de Bienestar y Calidad de vida, mediante informe preparado por los evaluadores.

Los usos y objetivos de la encuesta de Bienestar y Calidad de Vida no podrán alejarse del objeto de la salud ocupacional.

2. Información sobre el estudio de Investigación

A continuación le describiremos, en detalle, en qué consiste la investigación. Antes de tomar cualquier decisión de participación, por favor tómese todo el tiempo que necesite para preguntar, averiguar y discutir todos los aspectos relacionados con este estudio, con las psicólogas coordinadoras del proyecto, o con otros profesionales en quienes usted confíe.

2.1. Propósito. El propósito principal de esta investigación es la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de los aspectos relevantes del Bienestar y la Calidad de vida en la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco Cartagena.

2.2. Procedimientos. Se iniciará citando al personal y entregándoles el consentimiento informado, para poder dar inicio a la recolección de la información. Se aplica el instrumento elaborado por estudiantes de último semestre de Psicología de la Universidad Tecnológica de Bolívar, Daniela Barrios identificada con número de cédula 1'047.419.493 de Cartagena y Erica Bartolomé Berdugo 1'143.324.895 de Cartagena quienes estuvieron elaborándolo con el apoyo de la División de Talento Humano, todo esto para la evaluación de los factores presentes en el Bienestar y la Calidad de vida en general en el Tecnológico. Luego se analiza la información

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

obteniendo una estadística general que permitirá intervenir y elaborar un plan de acción para aquellos factores críticos, esto lo llevará a cabo el cuerpo de psicólogos de la Sección de Selección y Desarrollo con las conclusiones aportadas por el grupo investigador. Anualmente se realizará un seguimiento a las actividades realizadas.

2.3. Inconvenientes, malestares y riesgos. La encuesta utilizada para el análisis de los indicadores de Bienestar y Calidad de vida es corta conformada por 13 ítems, lo cual requiere de un tiempo específico entre 20 y 25 minutos y su disponibilidad para la aplicación.

2.4. Beneficios. Su participación es importante, porque le permitirá a la institución, determinar los principales factores influyentes en Bienestar y la Calidad de Vida presentes en la organización y, con base en ello, determinar un plan de acción que permita mejorar su calidad y estilo de vida.

3. Información Complementaria

Hay varios puntos generales que queremos mencionar para ayudarle a comprender algunos temas que indirectamente se relacionan con su participación en este estudio:

3.1. Derecho a retirarse. Usted puede retirarse en cualquier momento. Sin embargo, los datos obtenidos hasta ese momento seguirán formando parte del estudio, a menos que usted solicite expresamente que su identificación y su información sea borrada de nuestra base de datos. Al retirar su participación usted deberá informar si desea que sus respuestas sean eliminadas.

Consentimiento informado

Después de haber leído comprensivamente toda la información contenida en este documento y de haber recibido de _____ explicaciones verbales sobre ella y satisfactorias

CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA DEL ROL OPERATIVO Y TACTICO

respuestas a mis inquietudes, habiendo dispuesto de tiempo suficiente para reflexionar sobre las implicaciones de mi decisión, libre, consciente y voluntariamente manifiesto que he resuelto participar y colaborar en la investigación.

Nombre, firma y documento de identidad del empleado:

Nombre _____

Firma _____

Cédula de Ciudadanía #: de:

Nombre, firma y documento de identidad del Investigador

Nombre _____

Firma _____

Cédula de Ciudadanía #: de:

Firmado en Cartagena de Indias, a

los _____