

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS OPERARIOS

DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA

Marcela Tobón G. y Natalia Zambrano S.

Universidad de La Sabana

Chía, Mayo de 2006

Resumen

Se investigó cómo los diferentes factores influyen en la calidad de vida de los operarios de una empresa manufacturera. Este tipo de investigación es cualitativa y el diseño es etnográfico. El estudio se realizó por medio de una entrevista semiestructurada con la cual se recogió información de los trabajadores. La muestra con la que se trabajó, fue en total 8 operarios de ambos géneros, quienes oscilan en un rango de edad entre 22 hasta 44 años, cada uno de ellos se encuentra en igualdad de condiciones en su entorno laboral. Los resultados mostraron que la empresa le brinda a los operarios buena calidad de vida, la cual se refleja en los siguientes factores: Motivación, Bienestar, Incentivos y Comunicación.

Palabras Claves: Calidad de vida, Motivación, Bienestar, Incentivos y Comunicación.

Abstract

It was investigated how the different factors influence in the quality of life of the workers of a manufacturing company. This type of investigation is qualitative and the design is ethnographic. The study was made by means of a semistructured interview with which information took shelter of the workers. The sample with which it worked, was altogether 8 workers of both sorts, that oscillate in a rank of age between 22 up to 44 years, each one of them is in equality of conditions in its labor surroundings. The results showed that the company offers to the workers good quality of life, which is reflected in the following factors: Motivation, Well-being, Incentives and Communication.

Key words: Quality of life, Motivation, Well-being, Incentives and Communication

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS OPERARIOS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA

La presente investigación hace referencia a la calidad de vida de los operarios de una empresa manufacturera. El concepto de calidad de vida ha venido trascendiendo a lo largo de la historia, sin embargo, actualmente ha tenido más auge debido a la importancia que se le da al ser humano en la organización, abarcando diferentes dimensiones como el bienestar, satisfacción, seguridad, capacitación, relaciones interpersonales, salud, medio ambiente, entre otros. Por otra parte, es relevante definir este concepto como la calidad de las condiciones de vida de una persona, es decir la satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales, ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales. (Sen, 1987). A partir de lo dicho anteriormente surge la siguiente pregunta de investigación, ¿Cuáles son los principales factores que influyen en la calidad de vida de los operarios en una empresa manufacturera?.

Dicha investigación, se desarrolló, debido a que es importante conocer la calidad de vida de los operarios de una empresa manufacturera; dado que no se ha realizado este tipo de estudio en esta organización. Es necesario que ésta conozca y se informe cómo se están sintiendo sus trabajadores, si estos se encuentran satisfechos con su empleo y de qué manera la empresa puede generar mayor bienestar. De acuerdo a los resultados encontrados, se realiza una retroalimentación, brindando información, con el objetivo de estar al tanto de la situación de los trabajadores.

Objetivo General

Identificar los principales factores de la calidad de vida de los operarios de una empresa manufacturera.

Objetivos Específicos

Categorizar y analizar los factores de la calidad de vida de los operarios en una empresa manufacturera.

Socializar con la empresa los resultados encontrados sobre la calidad de vida de los operarios.

Antecedentes

A lo largo del tiempo, el concepto de calidad de vida ha sido definido como la calidad de las condiciones de vida de una persona, es decir la satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales, ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales. También se puede tomar la calidad de vida según Verdugo, Ramos y Carmen (2004) de acuerdo a tres conceptos: *calidad total*, consiste en un sistema de vida que puede ser aplicado en cualquier tipo de empresa u organización, donde los seres humanos son lo más importante. Las personas (como clientes internos y externos) además de pensar, sentir y existir son quienes se conectan, producen, negocian, venden, compran, utilizan servicios y usan productos. La filosofía, sistemas y metodologías de la calidad total apuntan a la satisfacción de las necesidades de los trabajadores. *Calidad social*, es toda reunión, asociación, agrupación, red o comunidad organizacional que funciona como un sistema integral (campo dinámico objetivo y subjetivo) que brinda y demanda incentivo de diversos aspectos psíquicos y físicos en los seres humanos que los constituyen. La calidad de vida se genera a partir del conjunto de intenciones, expectativas, principios, reglas, acciones y

obras que posibilitan la existencia, continuidad y desarrollo de la vida de un modo adecuado y óptimo dentro de las mejores condiciones posibles. *Calidad humana*, toma al ser humano, como la razón misma de su existencia y de su realización; es la base fundamental de cualquier propuesta de calidad. La calidad humana se relaciona directamente con los derechos del ser humano y las emociones morales, el carácter y las virtudes de cada una de las personas en su propio ámbito y con su respectivo desarrollo cultural.

La definición de una vida "buena", ha estado presente en las preocupaciones del pensamiento económico y social desde los tiempos de Aristóteles, Adam Smith y Karl Marx, estos autores no desarrollan el concepto de calidad de vida, pero consideran al trabajo como la fuente de la riqueza y responsable de las condiciones de vida. De modo que la preocupación por la calidad de vida atraviesa el debate de las ciencias humanas, en particular de la filosofía, economía, sociología y, más recientemente, de las ciencias de la salud y educación. En una manera similar, la preocupación por la calidad de vida también ha estado presente en las preocupaciones por el desarrollo.

Según Schalock (1996), reconoce ocho dimensiones de la calidad de vida: bienestar emocional, visto como seguridad, espiritualidad, felicidad, ausencia de estrés, autoconcepto y la satisfacción con uno mismo; relaciones interpersonales, los indicadores centrales de esta dimensión son: intimidad, afecto, apoyar a la familia, interacciones, permitir el afecto, fomentar interacciones, promover amistades y proporcionar apoyos; bienestar material, los indicadores son: propiedades, posesiones, seguridad, derechos, alimentos, empleo, pertenencia y status económico; desarrollo personal, los indicadores centrales son: educación, destrezas, competencia personales, habilidades y capacidad resolutiva; bienestar físico, indicadores como: salud, nutrición, recreación, movilidad; autodeterminación, los indicadores centrales de esta dimensión

son: autonomía, control personal, elecciones, decisiones y valores/metapas personales; inclusión social, indicadores centrales de calidad de vida son: apoyo, ambiente laboral, aceptación, status, roles integración y participación; la última dimensión es derechos, relacionada a la privacidad, debido proceso, elecciones, acceso al voto, derechos y responsabilidades civiles. En el mismo sentido, Schalock y Verdugo (2002/2003) en lugar de definir la calidad de vida, han optado por proponer un modelo compuesto por dimensiones e indicadores centrales de una vida de calidad, establecen principios para entender la calidad de vida y sugieren tres niveles que afectan la calidad de vida: micro sistema (crecimiento personal y desarrollo de oportunidades), meso sistema (técnicas de mejoras del programa y del entorno) y macro sistema (políticas sociales).

No obstante, existen tendencias que se consideran básicas para poder evaluar una vida como poseedora de calidad o bien tendencias objetivas, estas son fundamentalmente la satisfacción de las necesidades básicas tal y como lo planteó Maslow (1954 – 1970), citado por Schalock y Verdugo (2002/2003), ello queda en evidencia si se le pregunta a una persona qué es calidad de vida, muchos lo relacionan con el acceso a un trabajo digno y bien remunerado que les permita acceder a bienes y servicios básicos como vivienda, educación, salud y nutrición, servicios públicos, movilidad vial, recreación, seguridad, entre otros.

En este contexto, un programa de calidad de vida en el trabajo, es cualquier programa que permite a una persona mejorar la calidad de vida laboral debido a la satisfacción de una amplia gama de necesidades personales. El rango de necesidades personales con las necesidades de supervivencia, con seguridad interactúan unas con otras, tener una sensación personal de ser útil, ser reconocido por los logros obtenidos, y tener oportunidades de mejorar las habilidades y conocimientos. Los siguientes criterios

pueden ser utilizados para evaluar una firme calidad de vida en el trabajo (s.a., s.f.).

Suficiencia en las Retribuciones, esto puede ser logrado por suficiencia en los ingresos para mantener un estándar social aceptable para vivir; minimizando la brecha entre el pago a ejecutivos y trabajadores por hora; pagar en una tasa que sea proporcional al número de trabajos que un trabajador puede desarrollar bien, más que por el número actualmente programado que hará. *Condiciones de Seguridad y Bienestar en el Trabajo*, esto incluye razonables horas de esfuerzo por una estandarización de trabajo semanal normal más allá de las compensaciones por tiempo extra que requiere; en el trabajo físico condiciones que minimicen el riesgo de enfermedades y daños; una edad límite en el trabajo que es potencialmente perjudicial para aquellos de menor o mayor edad de lo establecido. *Oportunidades Inmediatas para Usar y Desarrollar las Capacidades Humanas*, se incluye en esta categoría la autonomía, el uso de múltiples habilidades más que la aplicación repetitiva de una sola, retroalimentación acerca de los resultados de una actividad como una base de autorregulación, tareas totales más que fragmentadas y planeación tanto como instrumentación de actividades. *Oportunidades de Crecimiento Continuo y Seguridad*, este proceso abarca asignación de trabajo y propósitos educacionales para expandir las capacidades del trabajador, los prospectos susceptibles de adquirir una nueva habilidad o conocimiento para futuros trabajos a asignarse, oportunidades de ascenso y seguridad en el empleo o en el ingreso asociado con el trabajo. *Integración Social en el trabajo de la organización*, esto significa liberarse de prejuicios, igualdad, movilidad, apertura interpersonal, apoyo cara a cara a los grupos o equipos de trabajo y un sentido de comunidad en la organización que se extienda más allá de los grupos primarios. *Participación en la constitución del trabajo de la organización*, instalación en áreas privadas acerca de asuntos no laborales, libertad de expresión sin miedo ni represalias, equidad, procedimientos convenientes. *Balance*

entre trabajo y vida, esto significa que los requerimientos de trabajo incluyendo programas-presupuesto, asuntos urgentes y viajes, no se tomen del tiempo de ocio o del tiempo familiar como algo cotidiano, y que las oportunidades de ascenso no requieran frecuentemente de cambios geográficos. *Relevancia social y vida laboral*, esto incluye el reconocimiento de la responsabilidad social de la empresa en cómo son comercializados los productos, disposición de desechos, y tratos por parte de los empleados.

MÉTODO

Participantes

Se trabajó con un total de ocho operarios, quienes fueron los únicos que se encontraban trabajando durante esta temporada en la empresa. Participaron hombres y mujeres que oscilan entre los 22 y 44 años de edad, cada uno de ellos se encuentra en igualdad de condiciones en su entorno laboral.

Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron para obtener la información, fue un cuestionario de entrevista semiestructurada, con el cual se abordaron preguntas sobre las diferentes dimensiones de la calidad de vida.

Procedimiento

La presente investigación se llevó a cabo en las siguientes fases:

Fase I: Se realizó una introducción acerca del problema de investigación, los objetivos generales y específicos y se explicó lo que se pretende realizar en el estudio.

Fase II: Nos dirigimos al lugar de trabajo de los participantes, encontrando en total ocho operarios, quienes eran los únicos que trabajaban en temporada baja.

Fase III: Con los participantes, se realizó una entrevista semiestructurada, con la cual se pretendía obtener la mayor cantidad de información posible acerca de la calidad de vida que la empresa les brinda a los operarios.

Fase IV: De acuerdo a los resultados encontrados, se procedió a realizar la discusión en la cual se analizaron cada una de los factores inmersos en la calidad de vida, contrastando los resultados encontrados con el marco teórico.

Fase V: Por último se socializaron los resultados obtenidos con la empresa (feedback).

DISCUSIÓN

En la presente investigación, se hallaron cuatro factores principales que hace parte del concepto de calidad de vida, el primero es la motivación en la cual se encontró que los operarios se sienten motivados con su trabajo, debido a que la empresa les brinda un buen trato, tienen un sentido de pertenencia hacia esta puesto que son tomados en cuenta para realizar las diferentes actividades que son organizadas por el comité de bienestar, este lo integran diferentes miembros de la organización, quienes velan por los derechos y bienestar de los trabajadores. Además se sienten satisfechos con el ambiente de trabajo puesto que manifiestan que es agradable, hay compañerismo y colaboración entre los operarios, entre otros.

Por otra parte los operarios se sienten estables en el trabajo, porque ya son trabajadores de planta, sin embargo saben que el personal que contratan para la temporada es solo por corto tiempo y en cualquier momento pueden ser despedidos. Otro aspecto que motiva a los operarios es que algunos de ellos tienen la posibilidad de ascender, pero otros, sienten incertidumbre de continuar trabajando, debido a que esta empresa va a ser fusionada con otra.

El segundo factor hace referencia a los incentivos que reciben los empleados; en este punto se encontró que algunos trabajadores reciben incentivos tales como bonificaciones y horas extras bien pagadas, mientras otros no reciben alicientes independientemente del sueldo, sin embargo todos resaltan que el pago es puntual.

Otro factor es el bienestar, en el cual se incluyen aspectos como las capacitaciones, talleres, cursos, recreación, salud, préstamos, y tiempo de descanso en las horas laborales. De acuerdo a lo anterior, se encontró, que algunos de los

trabajadores reciben cierto tipo de capacitaciones; todos tienen los beneficios establecidos por la ley, la organización les da a todos por igual la posibilidad de préstamos, el comité de bienestar se encarga de las actividades recreativas, y tienen tiempo de descanso en sus horas de trabajo, en la mañana y en la tarde para el tomar refrigerio.

El último factor es la comunicación, la cual hace referencia a las relaciones interpersonales tanto con los compañeros de trabajo, como con las directivas de la empresa, en este aspecto, se encontró que existe buena comunicación entre los diferentes miembros de la empresa, así mismo, reciben buen trato y sienten que sus pensamientos e inconformidades son escuchadas. Estos hallazgos se pueden considerar congruentes con la posición mantenida por Schalock, (1996), quien hace referencia a las dimensiones de la calidad de vida de manera general, de las cuales se tomaron y reestructuraron, resultando los cuatro factores mencionados anteriormente. De esta manera, cabe resaltar que estas dimensiones abarcan el concepto de calidad de vida, de una forma muy puntual y específica puesto que a partir de estas se puede estudiar y analizar cómo es la calidad de vida de los trabajadores en cualquier tipo de organización.

Por otra parte, esta investigación confirma que el concepto de calidad de vida, ha venido cambiando a lo largo del tiempo, dándole una mayor importancia, debido a que hace parte fundamental de las condiciones de trabajo de los individuos, y está estrechamente relacionado, con la imagen y el éxito que tenga la organización.

Finalmente, se puede decir, que esta empresa proporciona buena calidad de vida a los operarios, puesto que se sienten satisfechos, están motivados, y se preocupan por el bienestar de ellos. Se recomienda a la organización, continuar brindando buena

calidad de vida a sus empleados, independientemente que se fusione con otra empresa.

También es importante que le den la oportunidad a todos los operarios de acceder a capacitaciones, talleres y cursos, con el objetivo de aportarles tanto a su desarrollo personal, como profesional y por último brindar incentivos (bonificaciones) a todos los empleados.

Anexos

CATEGORIA	PREGUNTAS	RESPUESTAS			
		M	M	F	F
Personal	1. Sexo	M	M	F	F
	2. Edad	44 años	22 años	43 años	23 años
	3. Ocupación	coordinación de estampación	Estampador	Encuadernadora	Coordinadora en montaje y publicidad.
Motivación	1. ¿Cómo se siente en esta empresa? ¿Por que?	Bien, porque lo dejan a uno desarrollar las actividades sin presión y a conciencia se elabora el trabajo. Dan oportunidades de expresar nuestra opinión e inquietudes sobre nuestro trabajo y facilidad para poderlo ejercer.	Bien, pues solo se trabaja en temporada. Llevo desde el 2001 trabajando en esta empresa, pero solo en temporadas.	Bien, porque me brinda la empresa buen trato, buen pago muy puntual, nos da todo lo que dice la ley, las horas extras las pagan bien.	Bien, porque el trabajo es ameno, la gente es muy compañerista y son muy cumplidos para pagar.

	<p>2. ¿Que lo motiva a estar trabajando acá? ¿Se siente satisfecho y motivado?</p>	<p>Me gusta el trabajo que hago.</p>	<p>El trato que los jefes nos dan y el ambiente que se maneja en la planta.</p>	<p>Las mismas anteriores y que tienen en cuenta mi experiencia en encuadernación rustica, valoran mi trabajo y por eso me dejaron como empleada fija.</p>	<p>La verdad, básicamente las necesidades y porque tengo que sacar adelante a mi hijo y mi casa. Me siento satisfecha y motivada, porque me gusta lo que hago.</p>
--	--	--------------------------------------	---	---	--

	<p>3. ¿Tiene alguna expectativa sobre la empresa? Ej.: ascenso, estabilidad, etc.</p>	<p>Ascenso y estabilidad. Acá si dan la oportunidad para desarrollarse.</p>	<p>El trabajo acá siempre es una incertidumbre, porque se sabe que en temporada siempre hay trabajo pero el problema es cuando se acaba la temporada, ahí es que viene la incertidumbre. Lo bueno es que están las puertas abiertas en las temporadas siempre que se trabaje bien. Acá hay unos empleados fijos y otros como yo que solo estamos en temporada. Cuando ya la gente es fija de pronto hay más posibilidades de ascender.</p>	<p>Estabilidad si tengo, en cuanto a ascenso eso depende de uno, toca escalar poco a poco y la verdad si creo que tenga la oportunidad de ascender.</p>	<p>Estabilidad si tengo, pero no creo que haya posibilidades de ascenso, uno llega a su puesto y lucha la estabilidad, pero de hay a seguir creciendo la verdad no hay opción de eso.</p>
--	---	---	--	---	---

Bienestar	4 ¿Qué tipo de oportunidades le brinda la empresa? Ej.: prestamos, bienestar físico, bienestar material, etc.	La empresa brinda préstamos y recreación. Además esta el comité de bienestar, quienes son los que organizan las fiestas, deportes y diferentes actividades.	La empresa da préstamos y hay más opciones cuando uno gana bien. En cuanto a la salud esta establecida con los reglamentos de la ley.	Brinda préstamos fácilmente, la salud es lo establecido por la ley, subsidio familiar y de vivienda lo da la caja de compensación, hay recreación, por parte del comité de bienestar.	Préstamos sin ánimo de lucro, el comité de bienestar es el que planea las actividades como fiesta para los niños, día de la madre, navidad... las fechas especiales y son los que velan por nosotros.
-----------	---	---	---	---	---

	<p>5 ¿La empresa le brinda algún tipo de desarrollo personal?</p>	<p>Sí, capacitaciones o conferencias de integración</p>	<p>La verdad no mucho... poco....</p>	<p>Pues capacitaciones o talleres no sé bien, pues no he estado en ninguna todavía, pero sí he escuchado que hay; lo que pasa es que yo llevo poco acá (desde Julio).</p>	<p>Sí, en este momento nos están enviando a unos cursos y el comité de bienestar esta proponiendo recreación y deporte, pero no lo han puesto en práctica porque eso salió hace menos de 1 mes, pero si esta en el proyecto. Los cursos solo son para las personas que se quedan fijas, porque en temporada la verdad es que es muy difícil porque hay mucho trabajo. La temporada es muy dura empieza de julio a octubre y se trabaja hasta los fines de semana, en momentos hay que doblar turnos, claro si uno quiere para ganar más platica.</p>
--	---	---	---------------------------------------	---	--

	<p>6. ¿Tiene tiempo libre para descansar? ¿Cómo es su horario?</p>	<p>Lo reglamentado. Por la mañana nos dan 10 minutos, es decir de 10:00 – 10:10, a medio día 1 hora para almorzar y por la tarde 10 minutos, de 4:00 – 4:10. No nos dan ningún refrigerio.</p>	<p>Tenemos 3 descansos. Creo que es el tiempo suficiente para descansar en este tiempo que no es duro, pero en temporada por haber tanto trabajo si es poco tiempo. En este tiempo se trabaja de 7:00 – 5:00, pero en temporada se trabaja de 7:00 – 9:00 p.m.</p>	<p>De 7:00 – 5:00 p.m. y tengo 3 descansos.</p>	<p>De 7:00 – 5:00 p.m. y tengo 3 descansos.</p>
--	--	--	--	---	---

Incentivos	7. ¿La empresa le brinda algún tipo de incentivo aparte del sueldo que gana?	Trabajo extra, horas extras.	En este momento no, pero en temporada si se recibe una bonificación en dinero. También hay actividades dentro del año que las realiza el comité de bienestar como la fiesta de amor y amistad, para los niños, navidad, etc.	No, solo el sueldo establecido.	Si, una bonificación muy buena. Además para mi todas las actividades que hace el comité de bienestar son incentivos para seguir en esta empresa.
------------	--	------------------------------	--	---------------------------------	--

Comunicación	8. ¿Cómo es la comunicación interpersonal?	Buena, hay comunicación permanente con los jefes y le mejor hay confianza y respeto.	Buena, excelente con el jefe directo; y con los de arriba es normal, pero si se puede manifestar las opiniones sin problema.	Uno puede expresar lo que quiera, pero solo escuchan no lo tienen en cuenta, pero no porque no quieren sino porque no tienen tiempo para poner en práctica esas cosas.	La comunicación es buena, pero hay algo que me di cuenta en esta temporada y fue que los jefes le decían a la gente que era muy buena y después que se fueron ya decían que no trabajaban muy bien.; eso me parece injusto pues le sacaron el jugo, para que después digan eso.
--------------	--	--	--	--	---

CATEGORIA	PREGUNTAS	RESPUESTAS			
Personal	1. Sexo	M	M	M	M
	2. Edad	24 años	30 años	27 años	29 años
	3. Ocupación	Personalizador	Troquelador y Cortador	Guillotina, cortador, troquelador	Almacenista del manejo de la montacarga.

Motivación	1. ¿Cómo se siente en esta empresa? ¿Por que?	Bien, excelente, porque me brinda varias cosas tanto económicas como satisfacción personal, por ejemplo la amistad.	Bien, porque en primer lugar lo tratan a uno bien, tiene todos sus beneficios laborales y el ambiente es bueno.	Trabajo hace 6 años en esta empresa. Me siento bien, porque pues igual ya me hubiera ido, primero que todo, y por lo otro pues me han colaborado en muchas cosas, me han dejado hacer cosas que me gustan, me han apoyado, lo que pasa es que yo entre primero acá como un contratista a trabajar, entonces ya después al ver las capacidades que yo tenía para desempeñar cada una de las funciones pues ya la empresa dijo al contratista... no préstenme este muchacho y nosotros lo metemos en la empresa; de ahí comencé a cortar, y después ya me soltaron una máquina troqueladora y ya después estoy manejando la guillotina y pues igual en lo que necesiten por ahí hacer pues uno igual les colabora, pero igual así también se portan con uno, osea le colaboran también a uno en las inquietudes que uno tenga. Aquí he aprendido.	Bien, en general bien, porque estoy laborando y pues porque nadie molesta acá y me gusta lo que estoy haciendo. Además el ambiente es muy bueno y pagan bien.
------------	---	---	---	---	---

	<p>2. ¿Que lo motiva a estar trabajando en esta empresa? ¿Se siente satisfecho y motivado?</p>	<p>La necesidad de responder por mi familia. Además amo esta empresa, porque es en la única parte donde he trabajado; llevo trabajando aquí nueve temporadas.</p>	<p>Primero la plata y segundo la gente, porque es chévere. Además los jefes son como más humanos. Trabajo aquí desde hace 4 años, ósea 4 temporadas.</p>	<p>Acá me han colaborado hartito, y eso hace que me sienta motivado. Además la empresa piensa mucho en nosotros los trabajadores y en la forma de ayudarnos.</p>	<p>El ser uno útil y la remuneración económica. Estoy satisfecho con mi trabajo porque en temporadas se gana una plata y ahorita que no hay temporada pues el sueldo es el mínimo y no es mucho pero algo es algo. La verdad es que acá me han tenido en cuenta pues como seis o siete temporadas y por fuera pues no he conseguido así nada estable, pues uno no deja de buscar pero yo soy bachiller nada más y muchas veces le exigen otra clase de estudios para otros puestos.</p>
--	--	---	--	--	---

	<p>3. ¿Tiene alguna expectativa frente a la empresa? Ej: ascenso, estabilidad, etc.</p>	<p>Si claro, pues ya lo tuve de manejar personalización el año pasado y pues ahora esperar haber que pasa este año. Aquí si me han tenido en cuenta, valoran mi trabajo, lo tienen independiente si es temporada o no; a uno lo tienen bastante en cuenta y se preocupan por uno.</p>	<p>Estoy ascendiendo. Antes no lo tenían a uno en cuenta casi para nada, por ejemplo nosotros trabajábamos lo que eran temporadas, ahorita estamos de largo todo el año, llevo de largo 1 año. Antes estaba de empacador y pase a la sección de troquelado, lo que maneja más que todo el ritmo de la empresa. La constancia que uno le tenga aquí al trabajo es lo que hace que uno se quede en su puesto. Aquí me han dado capacitación para aprender lo que ahorita estoy haciendo.</p>	<p>La verdad si tengo expectativas, pues hasta ahora me han valorado mi trabajo y eso hace que me sienta bien. Se que cuento con estabilidad y que no perderé mi trabajo, y respecto a ascenso, creo que sí se puede pero eso toma tiempo.</p>	<p>Pues en el momento no, porque pues ahorita como que van a fusionar esta empresa con otro entonces no se sabe que va a pasar. No estoy confiado en que me dejen y pues esperar haber que pasa.</p>
--	---	---	--	--	--

Bienestar	4. ¿Qué tipo de oportunidades le brinda la empresa? Ej: préstamos, bienestar físico, bienestar material, etc.	No estoy estudiando ahorita, pero la empresa si nos da oportunidades para el estudio. Yo antes estudiaba y trabajaba. La empresa se preocupa por uno en cuanto a la seguridad y la salud de todos nosotros.	La empresa brinda diferentes ayudas, como prestamos, recreación, capacitación, etc. Acá uno se gana la oportunidad de aprender y ascender. Además a diferencia de otras empresas, esta tiene un comité de bienestar que se preocupa por el trabajador, nos celebran las fechas importantes y realizan actividades lúdicas.	Si, más que todo en préstamos me han colaborado mucho. Salud me brindan y todo lo relacionado con buenas condiciones en el trabajo ej: útiles para el trabajo, maquinas buenas y seguras, iluminación, etc.	Si acá nos apoyan en todo, ósea préstamos que uno necesite, estamos asegurados y en recreación pues también nos apoyan, por ejemplo en deporte nos patrocinan el equipo de microfútbol, nos dieron uniformes.
-----------	---	---	--	---	---

	<p>5. ¿La empresa le brinda algún tipo de desarrollo personal? Ej: Capacitaciones, cursos , talleres.</p>	<p>Si en este año ya nos han dado un curso de primeros auxilios y otro sobre protección, y nos tienen en cuenta a todos por igual.</p>	<p>No en este momento no, pero si me ha brindado. A veces nos dan capacitaciones que a veces no queda el tiempo que es cuando de pronto vienen diferentes partes de diferentes empresas a capacitarlo a uno y por lo del tiempo no alcanzamos a hacerlas. La empresa ha ido evolucionando desde hace como dos años, pues antes era porque todo mundo era nuevo y lo tenían a uno en un stand by, ahí quietico y usted sabe empacar y ahí se queda, pero eso también es depende de uno, porque si uno tampoco se le ven las ganas, tampoco va a surgir.</p>	<p>La empresa me ha dado la oportunidad de tener capacitaciones y realizar cursos para desarrollar mejor mi trabajo y aprender más cosas.</p>	<p>No, capacitación no nos dan, pues uno va mirando y va aprendiendo de pronto sobre otras cosas que así capacitación no nos dan.</p>
--	---	--	--	---	---

	<p>6. ¿Tiene tiempo libre para descansar? ¿Cómo es su horario?</p>	<p>De 7:00 a.m.- a 5:00 p.m.</p>	<p>A veces antes de empezar temporada, nos hacen un paseo así como para que nos despejemos un rato, a veces nos traen comedias. En temporada no es que manejemos mucho el tiempo de descanso... son tantas cosas que uno se limita a los 10 minutos y ya, osea uno ya viene psicológicamente preparado, ya uno sabe como es esto.</p>	<p>Tenemos 3 descansos de 10 minutos aproximadamente . El horario es de 7:00 a.m. hasta las 5:00 p.m. en baja temporada como ahora. El horario cambia en alta temporada.</p>	<p>De 7:00 a.m.- a 5:00 p.m. con 3 descansos.</p>
--	--	----------------------------------	---	--	---

Incentivos	7. ¿La empresa le brinda algún tipo de incentivo independientemente aparte del sueldo que gana?	En la temporada, los que trabajamos en personalización si recibimos una bonificación por las tapas dañadas, porque pocas empresas lo hacen, o sea que a uno mismo le dan la plata para que pague los errores.	No.	Pues algunas bonificaciones y horas extras.	No ninguno
------------	---	---	-----	---	------------

Comunicación	8. ¿Cómo es la comunicación interpersonal?	Buena, es excelente, aquí hay bastante comunicación, no es como en las otras empresas que le tienen miedo al jefe para hablarle o algo así. Los jefes nos han brindado confianza entonces no tenemos problema para hablar con ellos.	Es muy buena, porque ellos cada rato..., por ejemplo la semana nos hicieron una charla y llamaron a cada uno diciendo que como se sentían aquí en la empresa.	Bien, el trato acá es espectacular. A todo el mundo lo tratan por igual acá. Las relaciones con los compañeros ya depende del empleado como sea, porque pues igual se le da un trato pero si el falla o ven que no esta cumpliendo con sus cosas pues ya toman otras alternativas.	Pues por lo general uno siempre pues ósea la comunicación es con el jefe inmediato, y cualquier cosa, cualquier problema se habla es con los dueños de la empresa que son los gerentes. Por ejemplo cuando necesito algún préstamo o algo pues es directamente con ellos que uno habla, pero de resto, se sigue el conducto regular.
--------------	--	--	---	--	--

Referencias

Schalock, R. (1996). *Quality of Life. Vol 1 : Its conceptualization, measurement and use*. Washington, D.C.: American Association on Mental Retardation.

Schalock, R., y Verdugo, A. (2002/2003). *Quality of Life for Human Service Practitioners*. Washington, D.C.: American Association on Mental Retardation.
(Traducido al Castellano por Verdugo, A., y Jenaro, C. Calidad de Vida: Manual para profesionales de educación, salud y servicios sociales. Madrid: Alianza Editorial).

Sen, A. (1987). *The Standard of Living*. Cambridge, MA: Cambridge University Press

Verdugo, A., Ángel M., Ramos, V., y Carmen (2004). *Evaluación de la Calidad de Vida en empleo con apoyo: Proyecto ALSOI*. Salamanca: Publicaciones del INICO.

Wehmeyer, M., y Schalock, R. (1996). *Autodeterminación y Calidad de Vida: Implicaciones para los servicios de educación especial y para los apoyos*. Traducido por Eliana N. Sabeh. Siglo Cero. Vol. 33 (3), Pag. 15 - 31

(s.a) (s.f) En línea: <http://www.avantel.net/~rjaguado/vidat.html>. *Calidad de vida en el Trabajo*. Recuperado el 8 de marzo de 2006.