



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y
TECNOLOGÍA**

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004

Acreditada mediante Resolución N°15 del 31 de octubre de 2012

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS CON ÉNFASIS EN
RECURSOS HUMANOS**

**Medición de la calidad de vida en el trabajo en mecánicos automotriz
que laboran en la ciudad de Cartagena, Colombia 2016-2017.**

**Trabajo presentado como requisito para optar al grado de Magíster en
Administración de negocios con énfasis en recursos humanos**

Cristian Andrés Zúñiga Vega

Álvaro Quintana Salcedo.

Panamá, Septiembre, 2017



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y
TECNOLOGÍA**

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004

Acreditada mediante Resolución N°15 del 31 de octubre de 2012

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS CON ÉNFASIS EN
RECURSOS HUMANOS**

**Medición de la calidad de vida en el trabajo en mecánicos automotriz
que laboran en la ciudad de Cartagena, Colombia 2016-2017.**

**Trabajo presentado como requisito para optar al grado de Magíster en
Administración de negocios con énfasis en recursos humanos**

Cristian Andrés Zúñiga Vega

Álvaro Quintana Salcedo.

Panamá, Septiembre, 2017

HOJA DE APROBACIÓN

Título del proyecto: Medición de la calidad de vida en el trabajo en mecánicos automotriz que laboran en la ciudad de Cartagena, Colombia 2016-2017.

Cristian Andrés Zúñiga Vega

Álvaro Quintana Salcedo.

JURADO 1

Dra. Margot Carrillo

JURADO 2

Dr. Ronald Gutiérrez

DEDICATORIA

Al todo poderoso “Papa Dios”, por estar conmigo, por acompañarme siempre, por estar al lado mío eternamente en cada instante de mi vida, por colocarme a mi alrededor a personas maravillosas, que con su sabiduría y paciencia han hecho de mí, el alcanzar este logro académico, superlativo, en mi carrera profesional.

A la familia, a mi tutor quienes me han acompañado en este camino de constancia.

AGRADECIMIENTOS

A la universidad por su formación, por darme las herramientas de aprendizajes, para ser mejor profesional al servicio de las empresas.

A la empresa y personal automotriz de la ciudad de Cartagena que colaboró para que este proyecto se hiciera una realidad.

INDICE GENERAL

	Pág.
RESUMEN.....	14
ABSTRACT	15
INTRODUCCIÓN.....	16
CAPÍTULO I CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA	18
A. Planteamiento del problema	18
1. Descripción del problema	18
2. Formulación del problema	23
B. Objetivos de la investigación	23
1. Objetivo general.....	23
2. Objetivos específicos	23
C. Justificación e impacto	24
D. Proyecciones y limitaciones	29
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	31
A. Antecedentes de la investigación históricos e investigativos	31
B. Bases teóricas, conceptuales y legales	35
Bases legales	42
C. Sistema de Variables.	44
Variables Independientes	44
Variables Dependientes.....	46
CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO	55
A. Naturaleza y alcance de la investigación	55

B. Población.....	55
Criterios de inclusión	56
Criterios de exclusión	56
C. Instrumento y técnicas de recolección de datos	56
D. Validez y confiabilidad del instrumento.....	59
E. Sensibilización.....	60
F. Aspectos éticos	60
CAPITULO IV ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	61
A. Procesamiento de los datos	61
B. Análisis de los datos.....	61
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
A. Conclusiones.....	78
B. Recomendaciones.....	81
CAPÍTULO VI PROPUESTA DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA	83
BIBLIOGRAFÍA.....	125

LISTA DE TABLAS

	Pág.
TABLA N° 1 Investigaciones encontradas donde se emplea el Test de CVT – GOHISALO.....	36
TABLA N° 2 Referentes legales.....	43
TABLA N° 3 Operacionalización de las variables.....	49
TABLA N° 4 Baremo Test “CVT – GOHISALO”,2010	59
TABLA N° 5 Corte por Dimensiones Test “CVT – GOHISALO”,2010.....	59
TABLA N° 6 Características sociodemográficas de la población de mecánicos automotrices. Cartagena.....	62
TABLA N° 7 Niveles de satisfacción por dimensiones en categorías de satisfacción alto, intermedio y bajo	68
TABLA N° 8 Niveles de satisfacción por dimensiones en categorías dicotomizadas de satisfacción alto y bajo.	68
TABLA N° 9 Dimensión Soporte Institucional para el Trabajo y factores sociodemográficos de la población de mecánicos automotrices. Cartagena. 2016.	69
TABLA N° 10 Dimensión Seguridad en el trabajo y factores sociodemográficos de la población de mecánicos automotrices. Cartagena. 2016.	70

TABLA N° 11 Dimensión Integración al puesto de trabajo y factores sociodemográficos de la población de mecánicos automotrices. Cartagena. 2016.	71
TABLA N° 12 Dimensión Satisfacción por el Trabajo y factores sociodemográficos de la población de mecánicos automotrices. Cartagena. 2016.	72
TABLA N° 13 Dimensión Bienestar logrado a través del trabajo y factores sociodemográficos de la población de mecánicos automotrices. Cartagena. 2016.	73
TABLA N° 14 Dimensión Desarrollo personal y factores sociodemográficos de la población de mecánicos automotrices. Cartagena. 2016.	74
TABLA N° 15 Dimensión Administración del tiempo libre y factores sociodemográficos de la población de mecánicos automotrices. Cartagena. 2016.	75

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 1 Variables de estudio.	48
Figura N° 2 Charla línea de mando.....	92
Figura N° 3 Taller de socialización de convivencia laboral con persona experta en temas de gestión organizacional.....	93
Figura N° 4 Entrega de certificados por excelencia operacional	95
Figura N° 5 Entrega de certificados por mejor compañero.....	95
Figura N° 6 Entrega de certificados por excelencia antigüedad en el cargo operacional.....	95
Figura N° 7 Recibe felicitaciones el trabajador, por alcanzar el grado de mecánico.....	95
Figura N° 8 Recibe souvenir el trabajador, por mejor colaborador seguro del mes.....	96
Figura N° 9 Recibe felicitaciones por parte del supervisor, al trabajador por alcanzar sus éxitos de tecnología en mecánica diésel.....	96
Figura N° 10 Verificación del estado de herramientas del trabajador y entrega de nuevas herramientas.....	99
Figura N° 11 Entrega de nuevos elementos de seguridad personal (EPP), para prevenir lesiones corporales, al ejecutar la tarea.....	99
Figura N° 12 Ejecución de la tarea, verificación de condiciones seguras, que puedan afectar su estado de salud al trabajador.....	99

Figura N° 13 Verificación de posturas e Higiene del trabajador mecánico en su puesto.....	100
Figura N° 14 Formaciones de seguridad industrial al personal mecánico, para prevenir accidentes en la labor.....	101
Figura N° 15 Entrenamiento al personal mecánico, en evacuación y plan de emergencias.....	101
Figura N° 16 Entrenamiento por personal externo, para la formación en uso de medidor de gases químicos automotriz.....	102
Figura N° 17 Formación en psicología para el trabajo, al grupo de mecánicos, para mejorar el clima organizacional, dictado por personal externo a la empresa.....	103
Figura N° 18 Formación por parte del ente de aprendizaje SENA Colombiano, en formación de competencias laborales para la industria automotriz.....	104
Figura N° 19 Formación en trabajo en equipo al grupo de mecánicos para reforzar el compañerismo y habilidades blandas.....	104
Figura N° 20 Formación en mejoramiento del ambiente laboral y condiciones seguras del área.....	105
Figura N° 21 Formación en Primeros auxilios.....	105
Figura N° 22 Actividades lúdicas de integración familiar del trabajador, realizadas por la caja de compensación familiar de la empresa, para su bienestar y disfrute del tiempo libre.....	106
Figura N° 23 Flyer publicitario para opciones de vivienda.....	107
Figura N° 24 Felicitaciones del trabajador por parte del supervisor, en adquirir vivienda propia por parte de la caja de compensación familiar. Y logro alcanzado por trabajador mecánico en estudios.....	108

Figura N° 25 Comunicación de oportunidades.....109



LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A Instrumento variables sociodemográficas	111
ANEXO B Test de CVT - GOHISALO	112
ANEXO C Consentimiento informado	114
ANEXO D Presupuesto.....	120
ANEXO E Carta de aceptación tutor externo	121
ANEXO F Certificado de proyecto de formación	122
ANEXO G Carta de Aprobación de Revisión Ortográfica	124

Título del proyecto: Medición de la calidad de vida en el trabajo en mecánicos automotriz que laboran en la ciudad de Cartagena, Colombia 2016-2017. Facultad De Ciencias Económicas Y Administrativas. Ciudad: Cartagena. País: Colombia. Año: 2017.

RESUMEN

Objetivo general: Identificar los niveles de satisfacción de la calidad de vida en el trabajo percibida por los mecánicos automotrices que laboran en la ciudad de Cartagena, Colombia a través del instrumento CVT – GOHISALO.

Materiales y Métodos: Estudio descriptivo de corte transversal, en una población de 65 trabajadores de mecánica automotriz del sector automotriz de Cartagena. Se aplicaron dos (2) instrumentos. Con uno se recogieron los datos de las variables sociodemográficas y el otro fue el Test de Gohisalo que consta de 74 ítems que mide la calidad de vida en el trabajo a través de 7 dimensiones. El procesamiento de los datos se realizó a través del paquete estadístico SPSS. **Resultados:** El 81,5% constituye a una población activa, representa mano de obra de trabajo ubicada entre las edades de 18 a 48 años. El 78,5% convive con su pareja y el 64,6% se autoidentifica como residente de estrato medio. Un 27,7% tiene una formación académica de técnico o tecnólogo en mecánica y el 58,5% es de procedencia urbana. La mitad de la población encuestada desempeña sus labores como mecánico (52,3%) y sólo el 35,4% tiene un contrato definido y con experiencia entre 16 a 20 años (26,2%) y un 53,8% vive en casa arrendada. En las dimensiones de Seguridad en el trabajo, Integración en el trabajo, Bienestar en el trabajo, Desarrollo personal y Administración del tiempo libre, los trabajadores se encuentran satisfechos. Las dimensiones de Soporte institucional y Satisfacción por el trabajo se consideran dimensiones vulnerables.

Conclusión: Se requiere la aplicación de estrategias y/o intervenciones que motiven al trabajador automotriz, a alcanzar los objetivos personales y empresariales. Incentivándolo al crecimiento académico, capacitación permanente de su labor, superación personal, administración del tiempo libre y mantener una contratación como empleado dependiente.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo. Satisfacción en el trabajo, Mecánico automotriz, Cartagena.

ABSTRACT

Objective: To identify the levels of satisfaction of the quality of life in the work perceived by the auto mechanics that work in the city of Cartagena, Colombia through the instrument CVT - GOHISALO. **Materials and Methods:** Descriptive cross-sectional study in a population of 65 automotive mechanic workers from the Cartagena automotive sector. Two (2) instruments were applied. With one, the data of the sociodemographic variables were collected and the other was the Gohisalo Test, which consists of 74 items that measure the quality of life at work through 7 dimensions. Data processing was performed through the SPSS statistical package. **Results:** 81.5% constitutes an active population, represents labor labor located between the ages of 18 to 48 years. 78.5% live with their partner and 64.6% self-identify as a resident of the middle stratum. 27.7% have an academic training of technician or technologist in mechanics and 58.5% are of urban origin. Half of the population surveyed perform their tasks as a mechanic (52.3%) and only 35.4% have a defined contract with experience between 16 and 20 years (26.2%) and 53.8% live in Leased house In the dimensions of Occupational Safety, Integration in the work, Welfare in the work, Personal development and Administration of the free time, the workers are satisfied. The dimensions of institutional support and work satisfaction are considered as vulnerable dimensions. **Conclusion:** It is necessary to apply strategies and / or interventions that motivate the automotive worker to achieve personal and business goals. Encouraging him to academic growth, permanent training of his work, self improvement, administration of free time and maintain a contracting as a dependent employee.

Key words: Quality of life at work. Satisfaction at work, Automotive mechanic, Cartagena.

INTRODUCCIÓN

El concepto de calidad de vida en el trabajo CVT, ha sido utilizado por muchos autores, donde la búsqueda de la satisfacción del ser humano, con relación a su entorno y datos objetivos de estudios, demuestra el nivel educacional, socioeconómico, tipo de vivienda y bienestar laboral, en donde explican porcentajes de varianzas en la calidad de vida en el trabajo de cada individuo.

El concepto CVT, puede remontarse después de la segunda guerra mundial, como noción y significación de la percepción y apreciación de los individuos, de esa época, acerca de su vida o si tenía una buena vida o simplemente de su bienestar subjetivo. A pesar de este interés existe una definición acertada de calidad de vida en el trabajo y deberá considerarse dentro de una perspectiva social que cambia con un nivel cultural y con entornos laborales.

En los últimos años el crecimiento de la fuerza laboral mecánica de autos, en principales ciudades portuarias como Cartagena de indias ha sido paralela al desarrollo y evolución que ha tenido el sector automotriz en Colombia, en el presente estudio motiva al investigador a la búsqueda de la medición de calidad de vida en el trabajo de mecánicos automotrices reconociendo su estilo de contratación laboral, situación económica individual, su vivienda, su nivel de esparcimiento y el bienestar de satisfacción con respecto al trabajo dentro del oficio de la mecánica. La relevancia del tema de estudio es de mucha importancia para conocer niveles de satisfacción en el trabajo y que abra paso a nuevas mediciones de CVT de otras profesiones, y como esta impactan en la vida social y familiar del individuo. La vida mecánica es un tema complejo y de problemática laboral, ayuda al capital empresarial automotor a su progresión, siendo el oficio mecánico generador de buena empleabilidad independiente y dependiente pero poco objeto de estudio.

El presente estudio se concentra en una metodología investigativa descriptiva en un periodo de tiempo determinado, para evaluar niveles subjetivos de satisfacción relacionados con el trabajo del oficio mecánico y ayudante mecánico automotriz, así también la percepción del empresario de servicios de mantenimientos automotrices frente a sus colaboradores de la mecánica, y las características organizacionales del sector industrial en mención. Diferentes estudios encontrados de las percepciones y evaluación de calidad de vida en el trabajo apoyan los estudios e ilustraciones, siendo la medición como la mejor manera de conocer al individuo y generar estrategias de progreso de vida en sus entornos sociales, culturales, financieros y por ende mejoramiento laboral empresarial del mercado automotriz y el subsector de mantenimientos mecánicos automotrices.

Como contexto para la medición de la calidad en vida en el trabajo, mencionamos ciertas características de investigación (variables dependientes e independientes) que nos permitieron elegir de acuerdo a validez y confianza, instrumentos de medición confiable como es el cuestionario o test de GOHISALO, validado en profesionales del área de la salud y en población mexicana y aplicable para medir CVT. Es así como se logra determinar la medición de calidad de vida en el trabajo de la población oficio en estudio y se logra alcanzar el cálculo de los niveles de percepción, con una confiabilidad de las puntuaciones de los ítem que componen las dimensiones del instrumento, de acuerdo a los resultados de la aplicación del cuestionario, y del procesamiento de los datos se obtiene una conclusión conveniente a lo que el investigador deseaba estudiar, aportando valor a las facultades de gestión humana de la universidad, inquietudes de calidad vida en el trabajo percibida por los empresarios y nuevas oportunidades de característica socioculturales y económicas del individuo y condiciones laborales más dignas.

CAPÍTULO I CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

A. Planteamiento del problema

1. Descripción del problema

La Organización Mundial De la Salud (OMS) define a la calidad de vida como:

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

Como se ha dicho, se entiende como un concepto amplio o complejo ya que depende de grandes medidas de las escalas de valores que cada persona escoge y de los factores emocionales, personales, económicos, sociales y culturales.

La mezcla de factores lógicos y subjetivos permite la composición de la Calidad de Vida. El aspecto lógico hace referencia cuando la persona obtiene o no provecho de las diferentes capacidades que posee, como las características emocionales, intelectuales, ingeniosas que la resaltan y de las condiciones externas que lo rodean, como los aspectos socio-económicos, culturales, políticos, entre otros. El aspecto subjetivo hace referencia cuando el ser humano alcanza la satisfacción personal por haber cumplido con las metas propuestas o por su respectiva forma de ver la vida, ya sea en comunidad o de manera individual, generando en su interior sensaciones positivas o negativas. El trabajo en conjunto de estos dos

factores, logrará definir la perteneciente estabilidad o inestabilidad de la Calidad de vida de cada individuo.

Un determinante social influyente en la calidad de vida de un individuo está relacionado con su entorno laboral, considerándose como un elemento que estimula o no al rendimiento del trabajador.

La Calidad de vida en el trabajo (CTV) según a Universidad de Champagnat (2002)

Es una filosofía, un set de creencias que engloban todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservación de su dignidad, y por eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía Organizacional (Universidad de Champagnat, 2002).

Se han generado múltiples estudios que analizan la calidad de vida en numerosos trabajadores. Estos estudios incluyen por ejemplo a la población de profesionales de la salud (Delgado, Inzulza. 2012) (Suescún, Sarmiento, Álvarez, Lugo. 2016), conductores de pasaje foráneo (Bonilla, Franco, Trinidad. 2012) y en trabajadores temporales (Gómez, 2010), pero no se encuentra evidencia investigativa en calidad de vida de trabajadores mecánicos automotriz y poco o nada en la ciudad de Cartagena. Es necesario trabajar e indagar en estos oficios, y mucho más ahora cuando en Colombia y su sector automotriz es uno de los sectores económicos que más generan empleos y de gran influencia remuneradora.

Se estimó para el cierre del año 2010 que el sector automotriz colombiano representó el 6,2% del PIB y empleo el 2,5% del personal ocupado dentro de la industria manufacturera. Según el informe “Industria Automotriz Perfil Sectorial”, presentado por la entidad Promoción de Turismo, Inversión y

Exportaciones, posiciona a Colombia a nivel de Latinoamérica como el quinto productor de automóviles (Proexport, 2011).

Proporcional a la producción automotriz se encuentra el crecimiento del sector mecánico, posicionando la mecánica y los mantenimientos mecánicos como un pequeño subsector económico generador de trabajo a nivel mundial, nacional y local.

Colombia posee más de 15.000 graduados entre profesionales y de carrera técnica para la industria automotriz, pero para el sector de las pymes de las empresas de mecánicas automotor de la ciudad, el contexto es otro; se encuentra personal mecánico automotor con mucha experiencia en el cargo, pero lastimosamente sin una certificación que acredite su formación y sus competencias laborales. Habría que decir también, algunos mecánicos han finalizado la educación básica y se preparan en estudios técnicos, así como otros que aprenden el oficio de manera informal sin ningún tipo de orientación profesional.

Adicionalmente y simultáneamente, a pesar que los salarios para este tipo de ocupación son muy rentables, pero siempre y cuando se tenga una buena organización empresarial e individual y una buena contratación laboral con beneficios acordes a las leyes del trabajo digno, algunos trabajadores así como ganan en el día a día, también sus gastos financieros son del día a día; notándose falta de preparación para la administración del dinero y poca cultura e ilustración del ahorro.

La empresa donde se desarrolló parte del estudio, hoy en día tiene como única actividad económica prestar servicios de mantenimiento preventivo y correctivo a vehículos livianos y pesados. Está considerada como empresa pyme por el número de trabajadores que representa hoy en día, y representa

una estabilidad económica debido a sus números clientes que hacen de ella un buen negocio.

La empresa inició sus labores en los años 70 con una pareja de esposos quienes fundan la empresa con poco menos de 10 trabajadores, prestando los servicios de mecánica eléctrica automotriz. La empresa se encuentra ubicada en la ciudad de Cartagena, a pocos minutos de llegar al centro de la ciudad y en donde hoy en día se encuentra el sector formal e informal del mantenimiento automotriz de la urbe cartagenera. La empresa siempre ha contado con trabajadores que han estado por años vinculados a la empresa por contratación de prestación de servicios y otras vinculaciones, simultáneamente se ha observado y percibido comportamientos de desequilibrio de bienestar, aunque parezca ilógico, entre el empresario y su trabajador. A estos empleados, en mención, no se les ha evaluado de manera formal y con un enfoque investigativo su bienestar, la satisfacción, su felicidad y mucho menos, se ha medido el grado de calidad de vida de los trabajadores.

Así mismo motivo por el cual se estimó conocer, la percepción que tiene este grupo de trabajadores referente a su vida, su labor y por ende a la calidad de vida en el trabajo.

Resulta conveniente y más aún cuando la empresa en estudio posee contratos que implican, aparte de generar empleos, incrementar su planta de personal con trabajadores idóneos y que escogen de la zona rural geográfica de la empresa, que han trabajado con ellos de manera informal, todas estas observaciones estimulan el estudiar del cómo se sienten, como se consideran, y cual es valor o grado de satisfacción con relación a su entorno laboral, como se percibe entorno con su situación familiar, y su entorno social. Aunado a ello, conocer aspectos descriptivos y de situación actual de

los trabajadores de la empresa y la manera tal puede incidir en su calidad de vida los contratos de trabajo vigentes, la remuneración recibida, la alimentación durante su jornada laboral, los estilos de mando, la relación directa con el cliente, las escalas de Superación, el pensamiento gerencial, los riegos laborales, los espacios de tiempo libre y el desarrollo extra laboral.

Vale la pena mencionar que la empresa posee recursos de infraestructura y técnicos que determinan la realización de los trabajos con calidad y de protección laboral, lo que se destaca en el concurso empresarial con otras empresas del sector. A pesar de ello se pretende dar respuesta a la satisfacción subjetiva y objetiva a un conjunto de parvedades básicas del trabajador y su entorno laboral.

Por lo que se refiere al análisis de Calidad de Vida en el Trabajo CVT, propuesto en el presente estudio, se realizó aplicando una encuesta o test que permitió la recolección de datos importantes netamente relacionados con los aspectos a intervenir de la persona en relación con la CVT.

En el mundo son válidas muchas de estas encuestas, antes investigadas, que ayudan a conocer, la situación laboral, en la que se encuentra el trabajador. Entre los test o encuestas de la calidad de vida en el trabajo, uno de las más utilizadas es el Test de GOHISALO (González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M, 2010).

Este instrumento mide la calidad de vida en el trabajo de un empleado, y por sus características brinda la oportunidad de realizar mediciones en lugares donde los trabajadores difieren en sus particularidades socioculturales y económicas además de las propias condiciones laborales.

2. Formulación del problema

Cuáles son los niveles de satisfacción de la calidad de vida en el trabajo de mecánicos automotriz que laboran en la ciudad de Cartagena, Colombia 2016-2017?

B. Objetivos de la investigación

1. Objetivo general

Identificar los niveles de satisfacción de la calidad de vida en el trabajo percibida por los mecánicos automotrices que laboran en la ciudad de Cartagena, Colombia 2016-2017.

2. Objetivos específicos

- Caracterizar la población de mecánicos automotrices que laboran en la ciudad de Cartagena.
- Describir los resultados de la medición de calidad de vida en el trabajo de los mecánicos automotrices
- Asociar estadísticamente la relación entre los factores sociodemográficos y las dimensiones que miden la calidad de vida en el trabajo de los mecánicos automotrices.
- Desarrollar un plan de intervención de acuerdo a los resultados obtenidos en el cuestionario de medición de calidad de vida en el trabajo, que permita fortalecer las dimensiones que se encuentran debilitadas.

C. Justificación e impacto

Basado en el tiempo de vida de un trabajador dentro de la empresa y una revisión teórica presentada en este trabajo, así como también los temas estudiados de recursos humanos durante la maestría, quedan claras varias ideas que sustentan la necesidad e importancia de realizar esta investigación.

En primera medida, se destaca el hecho de que en el ámbito laboral existen condiciones que, en interacción con las características del trabajador, pueden tener un efecto nocivo en su salud, así las percepciones subjetivas en su ámbito laboral con presencia de peligros y riesgos capaces de desencadenar un accidente laboral sumado a las relaciones diarias interpersonales de los trabajadores, Las condiciones particulares del trabajo de las personas afectan su bienestar y estado de salud (Leitner & Resch, 2005). Si bien el trabajo genera satisfacción personal, y suplir necesidades sociales; a través del trabajo se puede acceder a una serie de condiciones laborales que satisfacen no sólo las necesidades económicas básicas, sino también las relacionadas con el bienestar individual y grupal. Puede causar daño a la salud, cuando afecta el estado de bienestar de las personas en forma negativa (accidentes laborales, enfermedades laborales etc.) y puede agravar problemas de salud, previamente existentes, cuando interactúa con otro tipo de factores de riesgo como el consumo de tabaco, exceso de colesterol, sedentarismo, entre otros, (Parra 2003). Es así como estos conceptos y otros analizados por otros autores muestran que es imperante conocer las preferencias y percepciones de calidad de vida de los trabajadores de la empresa en estudio. El argumento de la presente investigación medir la calidad de vida en el trabajo de empleados que laboran en una empresa automotriz utilizando un método cualitativo e

instrumento de medición para los cargos de mecánicos automotrices, y ayudantes mecánicos de la empresa y otros, todo ello para estudiar y analizar su apreciación de su contexto laboral y con la influencia que se tiene o se deriva en el desarrollo de su bienestar físico y social de cada uno de los trabajadores.

García et al. (2000) muestran que la práctica de la salud laboral surge como respuesta al conflicto entre salud y condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los mismos. Los principales objetivos de la salud laboral son identificar y eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que ejerzan un efecto perjudicial para la salud del trabajador, así como potenciar aquellos con un efecto beneficioso para su salud y bienestar. A su vez también puedo mencionar que el conocimiento que se tiene de la relación entre calidad de vida de mecánicos automotrices en las empresas de mecánicas automotrices se desconoce, a pesar de los altos índices de empleos que genera la industria automotriz y el empleo indirecto del ejercicio de la mecánica; Es por ello, que atendiendo al peso e importancia de la vida en el trabajo de cada mecánico y a la repercusión en la calidad de vida en su espacio laboral, se hace necesario más que imperante observar y examinar el estado de vida de los trabajadores de la mecánica en este espacio laboral, saber además de la apreciación del gerente de la empresa frente a su grupo de colaboradores y de cómo alta gerencia percibe la calidad de vida en el trabajo de los mismos.

Por otra parte, la normatividad internacional y nacional, hacen un llamado especial a las empresas, a los trabajadores y al Estado, en el que relevan la necesidad de preservar la vida en el sitio de trabajo. Al respecto, Cuenca (2002) plantea que el entorno y las condiciones bajo las cuales se desempeña el trabajo, constituyen un campo al que hay que prestarle

atención especial. Anota que la prevención de los riesgos laborales consiste en evitar que se den una serie de situaciones que pueden ocasionar cualquier problema sobre la salud o el bienestar de los trabajadores. Para la autora, los factores psicosociales que se encuentran en el trabajo son numerosos y de diferente naturaleza. Por un lado, comprenden aspectos del medio físico y ciertos aspectos de la organización y los sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa –que consisten en interacciones entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de la organización–. Por otro lado, en las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo OIT, 1984).

Espinosa en el Cuaderno 16, indica que las investigaciones con este enfoque aportan una mirada de los trabajadores sobre el conjunto de factores de riesgos inherentes al trabajo. La necesidad de plantearse como país una agenda para el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.

En cuanto a otras investigaciones encontramos que Moreno, Beltran y Serrano (2010) determinaron el grado de satisfacción con la calidad de vida laboral en trabajadores. En cuenta a calidad de vida en los trabajadores en Colombia y en especial Cartagena la mayor parte de los trabajadores están vinculados al sector servicios peros siendo el sector industria, la que genera un gran número de empleos y jalona el crecimiento económico; con base a estos estudios documentales y aceraciones nos sirve como contexto para la medición de índices de calidad de vida en el trabajo. La importancia de este concepto y el pronunciamiento de la OIT en el concepto de calidad de vida en el trabajo, menciona que deberá clasificarse siempre como trabajo

decente o de calidad, la vida en el trabajo. A causa de esto surgen esfuerzos en la creación de buenos empleos y buenos ambientes de trabajo.

De tal forma Colombia en su legislación, teniendo en cuenta el Decreto 1072 del 2015, titulada: “Decreto único reglamentario del sector del trabajo”,

Busca:

Promover el logro de un trabajo digno, garantizando la protección de la seguridad y la salud en el campo laboral, a través de criterios generales que orientan a la empresa en una adecuada política preventiva en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo y la identificación de aspectos de bienestar subjetivos, satisfacción de su entorno laboral, su sentimiento de tranquilidad y el impacto de vida social.

Es por todo ello y se hace evidente y significativo desarrollar este tipo de estudio para no descuidar el sentir del trabajador mecánico en su entorno laboral.

El impacto beneficioso de este estudio a realizar, dará paso a que gerentes de talentos humanos desde los altos mandos, sepan organizar y planear estrategias organizacionales de mejoramiento de calidad de vida en el trabajo reflejando en los impactos de rentabilidad teniendo trabajadores satisfechos. También le permitirá a la empresa brindar una herramienta de control y vigilancia en aspectos laborales y de clima organizacional logrando así reducir costos hacia el desmejoramiento de salud del personal mecánico que allí labora. Así mismo arroja beneficios al programa de maestría de administración de negocios en la medida en que brinda las herramientas organizacionales para realizar estudios de carácter investigativos que se convierten en un soporte epistemológico que respalde el quehacer

académico pedagógico de gran relevancia dentro del proceso enseñanza – aprendizaje; fortaleciendo así su línea de investigación, ciencia y tecnología.

Al investigador le permite ampliar el nivel de conocimiento de la problemática estudiada y su campo de acción, adquiriendo las actitudes requeridas para un eficiente desempeño en su vida laboral.

Esta investigación es viable porque se cuenta con todos los recursos locativos, técnicos, financieros y humanos para realizar de manera exitosa el presente estudio de tan alta relevancia.

Además, la presente se encuentra en el marco de la **línea de Investigación** de UMECIT, “**Salud, Seguridad Ocupacional y Prevención**”; dando respuesta a las problemáticas que afectan directamente la salud y al bienestar físico y mental del ser humano.

El estudio busca obtener los siguientes impactos a nivel local y nacional:

1. Promover el crecimiento empresarial y de empleabilidad para los cargos de mecánica automotriz en la vida social laboral a partir de estrategias de gestión organizacional que aumenten la condición de eficacia de las condiciones de trabajo y de calidad de vida.
2. Generar temas de discusión, en un ambiente de aprendizaje, de las problemáticas de satisfacción e insatisfacción de los trabajadores y su relación con su contexto y entorno laboral propiciando así nuevos conocimientos.
3. Identificación de las percepciones de los directivos y su verdadero pensar con respecto la calidad de vida de sus trabajadores, para entonces así realizar habilidades institucionales u organizacionales con un enfoque tecnológico que aumenten la productividad de la empresa compatible con un ambiente laboral sano y provechoso.

4. Comparar los datos presentados por el personal de las áreas de mecánica para validar en la empresa en estudio y en otras empresas del sector, el concepto de calidad de vida en el trabajo y la importancia de potencializar con el desarrollo científico, nuevos retos de inversión tecnológica al interior de los procesos que garanticen beneficios a la calidad de vida de los trabajadores.

5. Crear conciencia empresarial de medir continuamente la calidad de vida en el trabajo para desenvolver situaciones de malestar, desequilibrio e insatisfacción dentro del trabajo.

D. Proyecciones y limitaciones

La investigación contó con la aprobación del comité de investigación de UMECIT, así como también de la empresa pyme automotriz antes relacionada y, en igual condición, con la aprobación, asentimiento y tolerancia del trabajador dedicado a la mecánica automotriz.

Además, se obtuvieron los permisos respectivos para desarrollarla en las instalaciones de la empresa Pyme y con el consentimiento de otros trabajadores que de manera independiente laboran en el sector mecánico.

No se conoce un número exacto de mecánicos automotriz con título o con experiencia adquirida de manera informal, que laboran en la ciudad de Cartagena, por ello la Población seleccionada estuvo constituida por 65 trabajadores que se desempeñan en el sector donde se concentra la mayor cantidad de talleres y empresas que prestan el servicio técnico preventivo y correctivo de mecánica automotriz.

Se presentó demora para la recolección de la información por las múltiples ocupaciones laborales de los individuos que participaron en el estudio. Aun

así los 65 trabajadores, dispusieron de su tiempo para contestar las preguntas del cuestionario para variables sociodemográficas y para el Test de Gohisalo.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

A. Antecedentes de la investigación históricos e investigativos

Con el interés suscitado, en la empresa y el sector automotriz analizado en la presente investigación, nunca se ha gestado un tipo de medición cuantitativa ni cualitativa, a pesar de la antigüedad de la empresa; y de la misma manera no se encuentra evidencia investigativa en la ciudad. El concepto de Calidad de Vida en el Trabajo, en la empresa en estudio no ha evolucionado en el tiempo. Se han hecho aproximaciones a programas de salud ocupacional por cumplimiento de ley pero en las apuestas de medición de satisfacción personal de acuerdo a su entorno laboral y social ha sido casi que nula.

Los problemas laborales ha sido una preocupación de estudio permanente de las instituciones como la Organización internacional del trabajo (OIT), y la Unión europea (EU). Los estudios de estos nos dan siempre como concepto en mejorar en dar buen trabajo a la población.

Aunque en el ámbito mundial, la investigación relacionada con la calidad de vida en el trabajo data aproximadamente a comienzos de los años 1970, siendo el país que trabajo en el surtimiento en el bienestar de entornos laborales fue estados unidos, con el movimiento de desarrollo organización. Durante esos años los primeros autores e investigadores no manejaban directamente el termino calidad de vida en el trabajo sino felicidad en el trabajo o simplemente satisfacción en su oficio o en lo que la persona se desempeñaba, concepto que con el paso de los años y la búsqueda de perfeccionar entornos laborales sanos, hoy podemos mencionarlo en términos de calidad de vida en el trabajo.

El termino calidad de vida fue acuñado por Louis Davis en 1970 y por medio de él pretendía describir que deberían promover todas las organizaciones

por el bienestar y las salud de todos sus trabajadores para que estos pudieran satisfactoriamente sus labores (Segurado & Agulló, 2002; Chiavennato, 2004; Gómez, 2010).

Cabe destacar que en la literatura documentos que abordaban el tema (por ejemplo Freeman, 1978; Rosenthal, 1989; y Gittleman y Howell, 1995), es a partir de esta época que se encuentran con mayor regularidad documentos que tratan de medir la calidad del trabajo, con base en las características señaladas ya sea por la Unión Europea o la OIT. No obstante, la dificultad para medir todos los aspectos relacionados con la calidad del trabajo ha desencadenado en la no existencia de un concepto claro y comúnmente aceptado sobre esta, así como múltiples indicadores e índices para su medición. (Banco de la Republica de Colombia, Documento de trabajo sobre economía regional. Dic 2015)

Cherns (1975), concibe la calidad de vida laboral como el resultado de la combinación de las perspectivas estructurales de las relaciones humanas; toma dos factores importantes para estimar dichas relaciones: Ascenso vs Tecnología, la cual hace referencia en las posibilidades que tiene el empleado para crecer dentro de la organización y los medios que cuenta para lograr dicho desarrollo laboral, y por ultimo Satisfacción vs Condiciones estructurales de trabajo, entendida el grado subjetivo de complacencia que tiene el trabajador con la organización en comparación con los contextos donde desarrolla sus funciones (Segurado & Agulló, 2002). Para los años 1980 aparecen conceptos de calidad de vida, relacionados con los términos de eficacia en la mejorar de condiciones laborales para lograr así y obtener una mejor productividad.

Nadler & Lawler (1983) explican la calidad de vida laboral como una forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones, las cuales están

mediados por el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional, también por la participación en la toma de problemas y toma de decisiones organizacional; aportan que la calidad de vida laboral puede verse afectada por las políticas organizacionales y el clima presente en la organización (Camacaro, 2010).

Con la llegada de los años 90 autores, se plantea la calidad de vida como una filosofía de gestión, que mejora la dignidad del empleado, brindando oportunidades de desarrollo y progreso personal para los individuos pertenecientes a la organización French & Wendell (1996). Cabe determinar que la (OIT) Organización Internacional del Trabajo para los años 90, lanza su programa en caminado al trabajo decente, la cual tenía como único objetivo el mejoramiento de un entorno laboral con calidad, de igual manera la Unión Europea privilegió un concepto de calidad del trabajo cuyas características se registraron en la declaración del Laeken European Council, y era paralelo al objetivo de la (OIT).

A partir de allí muchos país de América latina y en especial Colombia trabajan desde sus ministerios de trabajo y salud en cuatro objetivos principales y especiales el de garantizar el derecho de los trabajadores, enfocado a la calidad de vida en el trabajo.

Calidad de vida en el trabajo Camacaro (2010) la define como un proceso planificado, cooperativo y evolucionado que implica acciones tendientes a crear condiciones laborales favorables al desarrollo de las capacidades de las capacidades y potencialidades de las personas para mejorar los niveles de satisfacción en el trabajo y fortalecer la identificación del trabajador con la organización.

Para el caso de Colombia, en los estudios relacionados con medición de la calidad de vida en el trabajo y variables de satisfacción en el trabajo se tiene

como único referente. La recolección de la Gran Encuesta Integrada de Hogares en el año 2006 en su módulo central de mercado laboral e ingresos y hay denotación en la coherencia con la literatura internacional, en variables relacionadas con la satisfacción en el trabajo, las cuales se refieren a los ámbitos de indicadores subjetivos (Pineda y Acosta 2011; Farné et al. 2011; Quiñones 2011; Observatorio del Mercado Laboral de Cartagena y Bolívar 2013).

Se estima que con las directrices y/o sugerencias de los clientes en prevenir todo tipo de eventos que desmejoren la calidad de vida del trabajador, se comenzó a generar a partir de 1989, de la mano con la obligatoriedad colombiana del Reglamento de organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional bajo la Resolución 1016 del 1989, una política gerencial de trabajar en temas de seguridad industrial. Posteriormente los ministerios de salud y trabajo en América Latina, encaminan esfuerzos en exigirles en la identificación de factores de riesgos en el interior de las empresas.

En Colombia en su marco normativo con la publicación de la Resolución 2646 de 17 de julio de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. El documento de calidad de vida en Colombia: un índice multidimensional difuso a través del banco de la república sucursal Cartagena y el centro de estudios económicos regionales (CEER). (Gómez, Galvis-aponte, & Royuela, 2015), señala que la medición de la calidad del trabajo también intervienen otros criterios que tienen en cuenta diferentes aspectos de un trabajo, como las características particulares del país, la ciudad o región bajo estudio.

En Colombia entrara en vigencia el primero de junio 2017, un sistema de gestión que garantice el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales para todas las empresas públicas y privadas sin importar su número de trabajadores.

Según el estudio de calidad de vida laboral en Colombia Gómez M, Galvis-Aponte L, Royuela V, Calidad de vida laboral en Colombia (2015) para el segundo trimestre del año 2008 Medellín es la ciudad que registra un mayor índice de calidad del empleo (4,05) frente al promedio nacional, le sigue Cali (2,11) y Bucaramanga (1,12); en el extremo negativo lideran Cartagena, Pereira y Manizales, con magnitudes superiores a 2 en valor absoluto. A Medellín le va mejor que el promedio nacional en las dimensiones de Satisfacción del Trabajo, Salud y Seguridad en el Trabajo, Flexibilidad, Organización de la Jornada laboral y vida personal, y Diálogo Social; a Barranquilla en Igualdad de Género; Cúcuta en Inclusión y acceso al trabajo; y Bucaramanga en la dimensión Resultados Globales.

B. Bases teóricas, conceptuales y legales

A pesar de la amplia revisión bibliográfica encaminada al enfoque en la medición de la calidad de vida en el trabajo del sector mecánico automotriz, no se encontró estudios de investigación en esta sección económica, pero sí diversas perspectivas de medición de calidad de vida en el trabajo y aplicación del instrumento **“CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO “CVT-GOHISALO** en otros profesionales de otras áreas de trabajo y que por ende apoyó en el presente trabajo investigativo y permitió demostrar como el instrumento es aplicable en cualquier ambiente laboral.

TABLA N° 1 Investigaciones encontradas donde se emplea el Test de CVT – GOHISALO.

TITULO	REFERENCIA	APORTE INVESTIGATIVO
Calidad de vida en el trabajo	Espinosa, M. Calidad de vida en el trabajo el trabajo Percepciones de los trabajadores. Cuadernos de Investigación. Cuaderno 16. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Disponible en: http://www.dt.gob.cl Consultado 16 de Noviembre 2008.	Esta investigación aporta la mirada de los trabajadores sobre un conjunto de factores que hacen a la calidad de vida en el trabajo y termina con una recomendación general: la necesidad de plantearse como país una agenda para su mejoramiento
Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento.	CH M, Ayres K, Universidad del Bío-Bío. Concepción, Chile., Horizontes Empresariales 1-2812.	La investigación tiene por objeto elaborar un instrumento para conocer la calidad de vida laboral de la empresa. Concluyo que las escalas de calidad de vida laboral, están validadas para esta muestra y pueden ser utilizadas para medir la calidad de vida laboral de empresas privadas y de instituciones estatales y con ello ayudar a mejorar y corregir las estrategias con que operan las empresas u organizaciones tanto a sus grupos de interés internos como externos.
Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud, Tamaulipas, México 2010.	Moreno A, Aranda C, Preciado M, Valencia S, 2011. Ciencia y Trabajo. Ene-Mar; 13 [39]: 11-16.	Determinar el grado de satisfacción con la calidad de vida laboral en trabajadores del sector salud.
"Validación del	Peñarrieta-de Córdova I,	El estudio se orientó a validar en el

<p>instrumento: "Calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO" en enfermería del primer nivel de atención".</p>	<p>Santiago-Abregú S, Krederdt-raujo S, Guevara- Morote G, Carhuapoma-Acosta M, Chavez-Flores E.</p>	<p>contexto peruano, el instrumento Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO en enfermeras que laboran en el primer nivel de atención del Ministerio de salud.</p>
<p>Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia.</p>	<p>Sandra Suescún-Carrero, Giovanna Sarmiento, Leidy Álvarez, Monica Lugo.</p>	<p>Evaluar el nivel de calidad de vida laboral en los trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja,</p>
<p>Calidad de vida en el trabajo: percepción de los trabajadores.</p>	<p>Espinosa Malva, Dirección del trabajo Gobierno de Chile 2001.</p>	<p>Mejorar los salarios se refieren a la jornada de trabajo (acortarla, flexibilizar los horarios, cambiar el sistema de turnos, no trabajar los domingos, tener más pausas, realizar la colación afuera). Otra gama de aspiraciones se ubican en un plano más inmediato de los lugares de trabajo, tales como, mejorar el ambiente físico, utilizar pantallas protectoras, sillas ergonómicas, poner música y algunas de opinión minoritaria se refieren a mejorar las condiciones de sociabilidad: reunirse, conocerse mejor, disminuir las rivalidades y la competencia interna.</p>
<p>Calidad de vida laboral de conductores de pasaje foráneo</p>	<p>Bonilla Barragán C, Franco Chávez S, Trinidad De Haro A. Calidad de vida laboral de conductores de pasaje foráneo. Revista Cubana de Salud y Trabajo 2012;13(2):11-6</p>	<p>Se encontró una satisfacción baja en la calidad de vida laboral en los conductores postureros, resultado contrario al esperado, ya que la mayoría de las personas que se dedican a esta actividad es porque les gusta. No se encontró ninguna asociación significativa con las</p>

		condiciones laborales. Los hallazgos sugieren realizar estudios comparativos entre conductores de base y postureros.
Cartagena como vamos,	Monitoreamos la validez de vida de los cartageneros 206. Enero 2017.	Este informe aporta una mirada a los cambios que se producen en la calidad de vida de los habitantes de Cartagena de indias, en materia de salud, y principales resultados en mercado laboral.

FUENTE: Elaboración propia del autor.

Bases conceptuales

De acuerdo a la definición de trabajo en el **Código Sustantivo Del Trabajo en Colombia en su artículo N.5**, Trabajo se define como:

“Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

En este sentido en Colombia debe desarrollarse la capacidad humana de ejercer una labor en beneficio de otro, exigiendo así mismo su reconociendo por su esfuerzo y su desarrollo intelectual en el mismo. El concepto de trabajo bajo la lupa y concepto de Marx, quien lo Delimitó, bajo el binomio hombre – naturaleza y su interacción, y pone al hombre bajo la apropiación de los elementos y el conjunto de la naturaleza para su propia vida y beneficio pleno.

De la misma manera el **concepto trabajo** está definido (2014), como:

Una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo, con utilidad social. El trabajo así entendido involucra a todo ser humano que pone en alto sus capacidades y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas, al mismo tiempo soporta una carga estática, con gestos y posturas donde se despliega su fuerza física, y moviliza las dimensiones psíquicas y mentales.

En este mismo sentido el trabajo siempre ha estado ligado a los quehaceres del hombre, en todas y completas dimensiones como de tipo familiar, y de tipo social.

La palabra trabajo proviene del latín *tripaliāre*, y esta a su vez de *tripaliūm*, en donde el hombre a través del él, debe satisfacer sus necesidades básicas humanas, mediante su esfuerzo, su valor físico e intelectual, el hombre podrá alcanzar su objetivos personales y metas soñadas. Gracias a este el hombre en el transcurso de la historia logra alcanzar el respeto por los demás, a ganarse su propio espacio, contribuyendo a su satisfacción personal.

Como se mencionó anteriormente la interacción del hombre al medio ambiente hace que, se intervenga y se tenga consideraciones con la familia, al igual que al ámbito social, como función recreativa y de esparcimiento, y de cierto modo la interacción del hombre con su salud y su consideración en este ámbito ligado a su estilo y calidad de vida, que se ve influenciado directamente y fuertemente, y con estudio poco reciente de calidad vida pero si existió un existió Un incremento de su estudio en la década de los años 1990 y manteniéndose en los primeros años del siglo XXI.

Cuando unimos los términos y conceptos de calidad, vida y trabajo podemos ligar o unir calidad de vida en el trabajo, partiendo de ahí encontramos

muchos autores que relatan sobre el término, encontrándose definiciones objetivas y subjetivas. La calidad de vida en el trabajo la podemos definir en los términos de satisfacción de su entorno laboral incluyendo el término de bienestar, aun así la Organización Mundial De La Salud menciona términos como huésped, medio y persona. Paralelo al concepto vemos otra triada como medio, fuente y persona que se resume en salud o enfermedad cuando algunos de esos componentes se encuentran en desequilibrio; de manera que el hombre para interferir en el medio y la fuente tendrá que estar en completo equilibrio social, mental y físico. Por esta razón la calidad de vida en el trabajo se debe entender como sentirse en completo bienestar en el entorno laboral.

La calidad de vida en el trabajo CVT es definida por autores mexicanos así:

Concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su trabajo y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre (González y et al, 2010).

El concepto de calidad de vida en el trabajo (CVT), abarca condiciones que tienen que ver con elementos y escenarios relacionados con el trabajo y deberían generar al hombre satisfacción, bienestar y felicidad.

Con respecto de la CVT en los trabajadores mecánicos automotrices, se investiga de manera semejante la evolución de la industria automotriz colombiana dando un aporte importante de empleos directos e indirectos. La industria automotriz en Colombia tiene su origen a comienzos del siglo XX, cuando llegaron algunos Fiat y Renault, después vendría Ford con sus

modelos T de la mano de Praco, a la par de los camiones Reo y demás que motorizaron a Colombia para iniciar así la producción de vehículos y en casi y mucho más de 40 años de historia de ensamble masivo a industria ha crecido y le ha dado una mano al crecimiento y desarrollo del país, permitiendo la creación de miles de puestos de trabajo, mediante el fomento y el estímulo a la creación de empresas locales de autopartes, tanto para la fabricación como para la venta de estas.

Según González y et al (2010) la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: Soporte Institucional, Seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre.

Por esta razón para efectos de esta investigación, se referencia un modelo de medición de la calidad de vida en el trabajo de mecánicos automotrices.

En primera medida se analizó el cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35 como uno de los más utilizados para la medición de la Calidad de Vida en el trabajo, este cuestionario consta de 35 preguntas que se responden en una escala de 1 a 10, a la que se superponen las categorías «nada» (valores 1 y 2), «algo» (valores 3, 4 y 5), «bastante» (valores 6, 7 y 8) y «mucho» (valores 9 y 10). Valora 3 dimensiones: Apoyo directivo (AD), Cargas en el trabajo (CT) y Motivación Intrínseca (MI). Además consta de 2 ítems que valoran la Calidad de Vida Profesional percibida y la Capacidad para desconectar tras la jornada de trabajo.

De modo similar se estudió y se concluyó el uso del instrumento de medición de la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO , su construcción se

apoya en la lógica de las categorías propuesta por el Neopositivismo con los criterios de objetividad y pertinencia que determinan a la vez su validez, y en la teoría de la motivación de Maslow por el énfasis que hace de la satisfacción de las necesidades humanas, incluyendo la pertenencia, la autoestima y la realización, las que son perfectamente identificables en el ámbito laboral, dando como resultado la definición de CVT que se propone más adelante. Para Iñaki de Miguel, la expresión de CV laboral hay que tomarla como una especificación de la idea más general de CV, pero es preciso alcanzar una mayor comprensión de la repercusión de las dimensiones y procesos que definen a las organizaciones.

Se opta por el del instrumento de medición de la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO, para el presente estudio investigativo.

Bases legales

La salud laboral es un tema y debería ser un tema prioridad álgido en todos los gobiernos del mundo, gran parte del tiempo y de la vida del hombre es dedicado a su trabajo, hoy en día vemos cifras de aparición de enfermedades producto del trabajo, situaciones de malestar social y mental producto del trabajo, y observando cómo va la evolución del mundo en el ámbito laboral. En congruencia a la presente investigación se parte la legislación de la Organización Mundial De La Salud (OMS), en donde propuso la creación de ambientes favorables, desarrollar estilos de vida y reorientar los servicios de salud. Después, con la Estrategia Mundial de Salud Ocupacional, se propuso fomentar entornos laborales sanos con prácticas laborales sanas y una mayor calidad de vida en el trabajo.

Para la presente investigación se toma de referencia legal.

TABLA N° 2 Referentes legales.

LEGISLACIÓN	CONTENIDO APLICABLES
Resolución 2400/1979, mayo 22	Condiciones de Vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Ley 9/1979.	Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones
Ley 50 de 1990	Sobre el salario integral, y la modalidad de contratos
Ley 100 de 1993	Creación del sistema de seguridad social en Colombia.
C174 - Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores de la OIT en Colombia	Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores
Ley 1295 de 1994	Se organiza por primera vez el Sistema General de Riesgos Laborales
Ley 378 de 1997	Convenio No. 161, sobre los servicios de salud en el trabajo adoptado por el 71 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT Ginebra 1985.
Ley 378 de 1997	Por medio de la cual se aprueba el “Convenio núm.161, sobre os servicios de salud en el trabajo”.
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
Resolución 2646 de 2008	Exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo
Ley 1450 de 2011	Señala necesario impulsar las intervenciones en salud ocupacional y los entornos laborales saludables.

Ley 1562 del 2012	Por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Resolución 1841 de 2013	Garantizar el bienestar de los colombianos en el ámbito laboral
Decreto 726 de 2013	Trabajadores independientes en Colombia y su modo de afiliación a riesgos laboral
CONPES Social 161 de 2013.	Potenciar la igualdad y la no discriminación por razones de género en el ámbito laboral y a su vez, generar mayores oportunidades laborales
Decreto 160 de 2014	Negociación de las condiciones de empleo
Decreto 01072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Resolución 1111 de 2017	Estándares mínimos en seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia del autor.

C. Sistema de Variables.

Para el abordaje de la presente investigación, se tuvieron en cuenta las siguientes variables de estudio:

Variables Independientes

Macrovariable individual: Pertenecen las variables de:

- **Edad:** Se define como el tiempo que ha vivido una persona. Es una variable de naturaleza cuantitativa. Por ser numérica se mide en una escala de razón y se categoriza 18, 19, 20...25, 26, 27....45, 65. Se agruparon en 18-28, 29-38,39-48,49-58, 59-68. Al dicotomizar estas variables se agrupan en <48 y >48 años.

- Estado Civil: Se estima como la condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja. Es una variable de naturaleza cualitativa con nivel de medición nominal. Las opciones de respuesta son: soltero, casado, viudo, separado/divorciado y unión libre. Al dicotomizar estas variables se agrupan en Con pareja y sin pareja.

Macrovariable Socioeconómico: Pertenecen las variables de:

- Estrato: Es la clasificación de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos y cobrar contribuciones. Es una variable cualitativa, medida en escala ordinal. La respuesta es 1, 2, 3, 4, 5 y 6. Se agrupa en Estrato bajo (1,2), Estrato medio (3,4) y Estrato Alto (5,6). Al dicotomizar estas variables se agrupan en Estrato bajo y Estrato medio/alto).
- Procedencia: Se define como el origen de algo o el principio de donde nace o se deriva. El concepto puede utilizarse para nombrar a la nacionalidad de una persona. Es una variable cualitativa, medida en escala Nominal. La respuesta es Rural y Urbana.
- Nivel educativo: Se trata de un término relacionado al verbo formar (concretar un todo a partir de la integración de sus partes). Es una variable cualitativa, medida en escala Ordinal. La respuesta es Ninguno, Preescolar, Básica primaria, básica secundaria y media, técnico o tecnólogo, universitario sin título, universitario con título. Al dicotomizar estas variables se agrupan en Colegio (Ninguno, Preescolar, Básica primaria, básica secundaria y media) y Universitario (técnico o tecnólogo, universitario sin título, universitario con título).

- **Ocupación Laboral:** Empleo u oficio que una persona desempeña en una empresa privada o pública. Es una variable cualitativa, medida en escala Nominal. La respuesta es abierta.
- **Tipo de contratación:** Es el tipo de vinculación que el trabajador posee con la empresa. Es una variable cualitativa, medida en escala Ordinal. La respuesta es Contrato definido, Contrato por prestación de servicios, Contrato por obra y labor y Sin contratación. Al dicotomizar estas variables se agrupan en Dependiente (Contrato definido) e Independientes (Contrato por prestación de servicios, Contrato por obra y labor y Sin contratación)
- **Antigüedad en años laborando:** Es el tiempo estimado en años, que presenta una persona laborando en el oficio especificado en la variable de ocupación laboral. Es una variable cuantitativa, medida en escala ordinal. La respuesta es 1, 2, 3, 4, 5, 6... 10... 15...20...25 años. Se agrupan en 1-5,6-10,11-15,16-20,21-25 y >25. Al dicotomizar estas variables se agrupan en <15 - >15 años.
- **Tipo de vivienda:** Lugar de residencia del trabajador, útil como refugio y descanso. Es una variable cualitativa, medida en escala Ordinal. La respuesta es Propia, familiar o arrendada. Al dicotomizar estas variables se agrupan como En arriendo y Sin arriendo.

Variables Dependientes

Corresponde a las 7 dimensiones analizadas en el Test "CVT-GOHISALO".

- **Macrovariable Soporte Institucional para el trabajo (SIT)**
Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo, agrupando sus indicadores en las sub-dimensiones: procesos de trabajo, supervisión

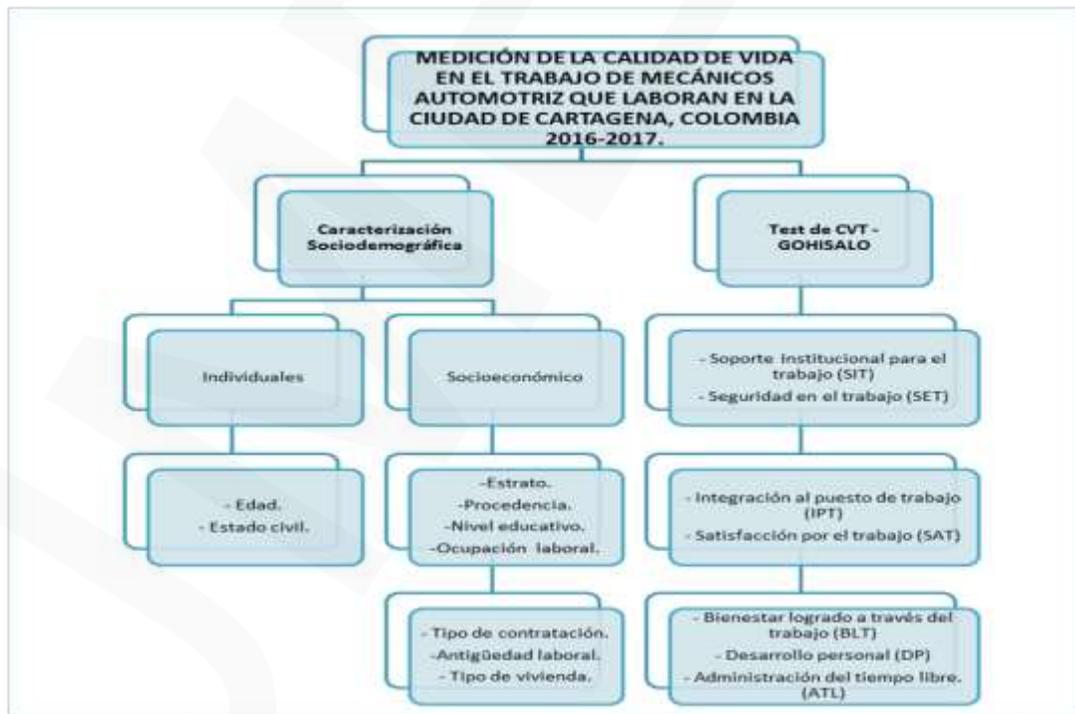
laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción. (empresa.. preguntas colectivas.. como se siente con la empresa. Percepción)

- **Macrovariable Seguridad en el trabajo (SET)** Características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución e incluye las sub-dimensiones: la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, los insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación.
- **Macrovariable Integración al puesto de trabajo (IPT)** Inserción del trabajador en el trabajo como una de sus partes, en total correspondencia; e incluye sub-dimensiones de: pertinencia, motivación y ambiente de trabajo.
- **Macrovariable Satisfacción por el trabajo (SAT)** Se entiende como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo, e incluye indicadores agrupados en los siguientes sub-dimensiones: dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía (entendida como uso de habilidades y creatividad en el trabajo), reconocimiento y autovaloración.
- **Macrovariable Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)** Se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral.

Sus sub-dimensiones son: identificación con la organización, beneficios del trabajo del ocupado por otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición.

- **Macrovariable Desarrollo personal (DP)** Proceso de incremento de aspectos personales relacionados con su actividad laboral; se valora a través de las siguientes subdimensiones: logros, expectativas de mejora y seguridad personal.
- **Macrovariable Administración del tiempo libre (ATL)** Se define como la forma como se disfruta la vida en el horario en el que no se realizan actividades laborales. Evalúa las Subdimensiones de planificación del tiempo libre y equilibrio entre trabajo y vida familiar.

Figura N° 1 Variables de estudio.



Fuente: Elaboración del autor de investigación.

D. Operacionalización de las variables

TABLA Nº 3 Operacionalización de las variables.

MACRO VARIABLE	VARIABLE	DEFINICIÓN	NATURALEZA	NIVEL DE MEDICIÓN	CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN
CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA - Individual-	EDAD	Tiempo que ha vivido una persona.	Cuantitativa	Razón	25, 26, 27...35...68 18-28, 29-38,39-48,49-58, 59-68. <48 y >48 años.
	ESTADO CIVIL	Se estima como la condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja.	Cualitativa	Nominal	Soltero, Casado, Viudo, Separado/Divorciado y Unión libre. Con pareja y sin pareja
CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA -Socioeconómico-	ESTRATO SOCIO-ECONÓMICO	Clasificación de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos. Y cobrar contribuciones.	Cuantitativa	Discreta	1, 2, 3, 4, 5, 6 Estrato bajo (1,2), Estrato medio (3,4) y Estrato Alto (5,6). Estrato bajo y Estrato medio/alto
	PROCEDENCIA	Origen de algo o el principio de donde nace o deriva. El concepto puede utilizarse para nombrar a la nacionalidad de una persona.	Cualitativa	Nominal	· Rural · Urbana
	NIVEL EDUCATIVO	Se trata de un término asociado al	Cualitativa	Ordinal	· Ninguno. · Preescolar. ·

	verbo formar (otorgar forma a alguna cosa, concertar un todo a partir de la integración de sus partes).			Básica primaria. Básica secundaria y media. Técnico o tecnólogo Universitario sin título Universitario con título Colegio e Instituto Técnico
OCUPACIÓN LABORAL	Empleo o al oficio que una persona desempeña en una empresa privada o a instancias de la administración pública se lo llama popularmente cargo.	Cualitativa	Nominal	Respuesta abierta.
TIPO DE CONTRATACIÓN	Es el tipo de vinculación que el trabajador posee con la empresa.	Cualitativa	Ordinal	Contrato definido, Contrato por prestación de servicios, Contrato por obra y labor y Sin contratación. Dependiente Independiente
ANTIGÜEDAD EN AÑOS LABORANDO	Es el tiempo estimado en años, que presenta una persona laborando en el oficio especificado en la variable de ocupación laboral.	Cuantitativa	Razón	1, 2, 3, 4, 5, 6... 10... 15...20...25 años. 1-5,6-10,11-15,16-20,21-25 y >25. <15 - >15 años.
TIPO DE VIVIENDA	Lugar de residencia del trabajador, útil	Cualitativa	Ordinal	Propia, familiar o arrendada.

		como refugio y descanso.			En arriendo y Sin arriendo
Test "CVT-GOHISALO". Dimensiones.	<p>SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO (SIT)</p>	<p>Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo.</p> <p>Subdimensiones: Procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción.</p>	Cuantitativa	Razón	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	<p>SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SET)</p>	<p>Características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución.</p> <p>Sub-dimensiones: la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, los insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades</p>	Cuantitativa	Razón	0 - 1 - 2 - 3 - 4

		individuales a través de la capacitación.			
	INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO (IPT)	Inserción del trabajador en el trabajo como una de sus partes, en total correspondencia; e incluye sub-dimensiones de: pertinencia, motivación y ambiente de trabajo.	Cuantitativa	Razón	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO (SAT)	Se entiende como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo, e incluye indicadores agrupados en los siguientes sub-dimensiones: dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía (entendida como uso de habilidades y	Cuantitativa	Razón	0 - 1 - 2 - 3 - 4

		<p>creatividad en el trabajo), reconocimiento y autovaloración.</p>			
	<p>BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO (BLT)</p>	<p>Se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral. Sus sub-dimensiones son: identificación con la organización, beneficios del trabajo del ocupado por otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición.</p>	<p>Cuantitativa</p>	<p>Razón</p>	<p>0 - 1 - 2 - 3 - 4</p>
	<p>DESARROLLO PERSONAL (DP)</p>	<p>Proceso de incremento de aspectos personales relacionados con su actividad laboral; se valora a través de las siguientes</p>	<p>Cuantitativa</p>	<p>Razón</p>	<p>0 - 1 - 2 - 3 - 4</p>

		subdimensiones: logros, expectativas de mejora y seguridad personal.		
	ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE. (ATL)	Se define como la forma como se disfruta la vida en el horario en el que no se realizan actividades laborales. Evalúa las subdimensiones de planificación del tiempo libre y equilibrio entre trabajo y vida familiar.	Cuantitativa	Razón 0 - 1 - 2 - 3 - 4

Fuente: Elaboración propia del autor.

CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO

A. Naturaleza y alcance de la investigación

La presente investigación atañe a un Tipo De Estudio Descriptivo de corte transversal, Cuantitativo. La investigación se realizó en función de aplicar el instrumento: “CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO “CVT-GOHISALO”, en los trabajadores que se desempeñan en servicios de mantenimiento mecánico automotriz en la ciudad de Cartagena.

B. Población.

Se optó por tomar la población total de 65 trabajadores dedicados al oficio y cargos de mecánicos y ayudantes de mecánicos que laboran en el sector más concurrido de mecánica de la ciudad, puesto que no se conoce la población total de estos trabajadores en la ciudad de Cartagena.

A esta población se les aplicó un instrumento para conocer las características sociodemográficas de los encuestados y además, el instrumento original elaborado por González sobre “CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO “CVT-GOHISALO”, el cual está estructurado con 74 ítems y siete dimensiones. Se utilizó la escala tipo Likert, otorgando valor de 0 a 4 a cada uno de los mismos; en que 0: corresponde a nada satisfecho y 4 corresponde a máxima satisfacción.

Aunque ambos instrumentos se encuentran estructurados con palabras claras y puede ser autodilucidado, se estimó que su aplicación debía ser en acompañamiento con el investigador, quien conoce el instrumento a cabalidad y pudo resolver inquietudes del significado literal de las preguntas, sin manipular o incentivar opciones de respuestas evitando sesgos en la investigación.

Criterios de inclusión

- Participación voluntaria en el estudio.
- Tener mayoría de edad cumplida al momento de aplicar la encuesta.

Criterios de exclusión

- Menos de tres meses laborando con la empresa.
- Incapacitado al momento del instrumento o ausentismo laboral.

C. Instrumento y técnicas de recolección de datos

En el presente proyecto se empleó una encuesta estructurada a través de dos Instrumentos de recolección de información. El primero fue un cuestionario elaborado por el investigador para la recolección de las variables sociodemográficas (Individuales y Socioeconómicas) (Ver Anexo A). Y el segundo instrumento aplicado fue el Test “CVT – GOHISALO”, diseñado por los autores Raquel González Baltazar, Gustavo Hidalgo Santacruz, José Guadalupe Salazar Estrada y María Lourdes Preciado Serrano, en el Instituto de Investigación en salud ocupacional de México (Ver Anexo B). Este instrumento está constituido por 74 ítems agrupados en 7 dimensiones, así:

- Soporte Institucional para el trabajo (SIT)
- Seguridad en el trabajo (SET)
- Integración al puesto de trabajo (IPT)
- Satisfacción por el trabajo (SAT)
- Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)

- Desarrollo personal (DP)
- Administración del tiempo libre. (ATL)

Los ítems se encuentran ordenados en el instrumento de acuerdo a su forma de respuesta con la intención de hacer más ágil y amigable su aplicación, pero para la interpretación y con el objeto de otorgarle una calificación a cada dimensión, se agruparon los ítems de acuerdo a la dimensión a la que pertenecen, de la siguiente manera:

- Soporte institucional para el trabajo: Está conformada por los ítems 6, 19, 26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52.
- Seguridad en el trabajo: Para calificar esta dimensión habrá que agrupar los ítems 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 33, 61, 63, 29, 30, 31 y 72.
- La Integración al puesto de trabajo se medirá en base a los resultados de los ítems 18, 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43 y 65.
- La dimensión de Satisfacción por el trabajo comprende los ítems 1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 20, 21 y 22.
- Bienestar logrado a través del trabajo: Se conforma por los ítems 23, 24, 34, 35, 38, 59, 60, 62, 66, 73 y 71.

- El desarrollo personal logrado por el trabajador podrá ser medido con los ítems 53, 54, 64,67, 68, 69, 70 y 74.
- Satisfacción del trabajador con la Administración del tiempo libre; 25, 55, 56, 57 y 58.

De acuerdo al número de ellos que conforman cada dimensión, las puntuaciones máximas que se pueden obtener por dimensión, en suma, son:

- Soporte institucional para el trabajo: 56 puntos.
- Seguridad en el trabajo: 60 puntos.
- Integración al puesto de trabajo: 40 puntos.
- Satisfacción por el trabajo: 44 puntos.
- Bienestar logrado a través del trabajo: 44 puntos.
- Desarrollo personal: 32 puntos.
- Administración del tiempo libre: 20 puntos.

La respuesta de cada ítem se encuentra en Escala Lickert de 0 hasta 4, siendo 0 la calificación más baja y 4 la mejor calificación. La interpretación se realiza de forma dicotómica, satisfecho o no satisfecho. Pero existe un baremo que establece límites puntuales para la satisfacción baja, media y alta, tomando como referencia de base, la media de calificación de la muestra estudiada por cada dimensión ± 10 .

TABLA N° 4 Baremo Test “CVT – GOHISALO”,2010

GRADO DE SATISFACCIÓN	PUNTUACION TOTAL	SIT	SET	IPT	SAT	BLT	DP	ATL
Satisfacción alta	61-99	38-56	37-60	35-40	39-44	40-44	27-32	18-20
Satisfacción Intermedia = Insatisfacción	40-60	29-37	24-36	30-34	34-38	37-39	22-26	15-17
Satisfacción baja = Insatisfacción	1-39	0-28	0-23	0-29	0-33	0-36	0-20	0-14

Fuente: Barboza, Orrego, Torres, Betancur, Tirado (2013).

Para la interpretación de resultados de forma dicotómica, empleando los rangos de satisfecho y no satisfecho en cada una de las dimensiones, se tomaron los puntos de corte de la Tabla N° 4 donde la satisfacción se medirá del número incluido hacia arriba.

TABLA N° 5 Corte por Dimensiones Test “CVT – GOHISALO”,2010

DIMENSIONES						
SIT	SET	IPT	SAT	BLT	DP	ATL
16	15	22	31	33	18	12

Fuente: Instrumento para medir Calidad de vida en el trabajo CVT GOHISALO. Barboza, Orrego, Torres, Betancur, Tirado (2013).

D. Validez y confiabilidad del instrumento

El Test “CVT – GOHISALO” utilizado fue validado por Goldberg, en trabajadores de la salud mexicanos, con un Alpha de Cronbach de 0.9629; Gonzalez y et al (2010) también lo validaron en trabajadores de salud, con

un Alpha de Cronbach de 0,9527. Para el presente trabajo, se realizó validación de contenido por dos expertos del área de Salud Ocupacional.

E. Sensibilización

Se entregó un oficio a la empresa involucrada en la investigación para formalizar y avalar el estudio en las instalaciones de la misma. De igual forma, a cada trabajador que se encuestó, firmó un consentimiento informado diseñado para tal fin (Ver anexo C).

F. Aspectos éticos

En el estudio se asumieron lineamientos ético legales vigentes a Nivel Nacional e Internacional:

A Nivel Internacional, se cimentó en los criterios del Código de Núremberg, Declaración de Helsinki e Informe Belmont.

A Nivel Nacional, se fundamentó en la Resolución 8430 de 1993, en la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas de la investigación en salud. Y la Ley General de la Salud en Materia de Investigación para la salud (1987).

Este estudio se apega a lo reglamentado en el Art.17 de la Ley General de Salud, en su primer apartado; una investigación sin riesgo. La voluntariedad para la participación en el estudio, respeta los principios de autonomía, no maleficencia, justicia y beneficencia. Manteniendo el grado de confidencialidad de cada uno de los participantes, presentando los resultados en el presente trabajo y en futuras publicaciones, con identificación oculta de los colaboradores objetos de estudio.

CAPITULO IV ANÁLISIS DE RESULTADOS

A. Procesamiento de los datos

Inicialmente se organizó y recopiló la información en una hoja de Excel 2010. La base de datos creada se importó al paquete informático SPSS versión 20.0 en español, para la presentación y análisis de la misma; la cual se realizó mediante tablas uni y bivariadas. Las tablas univariadas se presentan con la medida de frecuencia y porcentaje, y las bivariadas presentan la asociación estadística por medio del OR, Intervalos de confianza al 95% y se acepta significativamente estadístico el valor de $p < 0.05$. Esta asociación fue entre las variables sociodemográficas y las laborales obtenidas en el Test CVT – GOHISALO (variables dependientes e independientes), se tomaron los niveles de satisfacción por dimensiones en categorías de satisfacción alto, intermedio y bajo; y se dicotomizó, siendo el nivel alto como satisfecho y los niveles intermedio y bajo como insatisfecho.

De igual manera se dicotomizaron las variables sociodemográficas, tal como se tenía previsto en la operacionalización de variables.

B. Análisis de los datos

De la población en estudio, el 81,5% (N=53) constituye a una población activa, representa mano de obra de trabajo ubicada entre las edades de 18 a 48 años. El 78,5% (N=51) convive con su pareja y el 64,6% (N=42) se autoidentifica como residente de estrato medio. Solo un 27,7% (N=18) tiene una formación académica de técnico o tecnólogo en mecánica y el 58,5% (N=38) es de procedencia urbana. La mitad de la población encuestada desempeña sus labores como mecánico (52,3% N=34) y sólo el 35,4%

(N=23) tiene un contrato definido y con experiencia entre 16 a 20 años (26,2% N=17) y un 53,8% (N=35) vive en casa arrendada (Ver tabla N° 6).

TABLA N° 6 Características sociodemográficas de la población de mecánicos automotrices. Cartagena.

VARIABLE SOCIODEMOGRÁFICA	CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
EDAD (Años)	18-28	16	24,6
	29-38	16	24,6
	39-48	21	32,3
	49-58	8	12,3
	59-68	4	6,2
TOTAL		65	100
ESTADO CIVIL	Casado	18	27,7
	Separado	4	6,2
	Soltero	10	15,4
	Unión libre	33	50,8
TOTAL		65	100
ESTRATO SOCIOECONOMICO	Alto	0	0
	Bajo	23	35,4
	Medio	42	64,6
TOTAL		65	100
NIVEL EDUCATIVO	Bachiller completo	19	29,2
	Bachiller incompleto	28	43,1

	Técnico/ Tecnólogo	18	27,7
TOTAL		65	100
PROCEDENCIA	Rural	27	41,5
	Urbana	38	58,5
TOTAL		65	100
OCUPACIÓN	Mecánico	34	52,3
	Ayudante mecánico	31	47,7
TOTAL		65	100
TIPO DE CONTRATACIÓN	Prestación de servicio	19	29,2
	Contrato definido	23	35,4
	Por obra y labor	3	4,6
	Sin contratación	20	30,8
TOTAL		65	100
ANTIGÜEDAD AGRUPADA	1 A 5	8	12,3
	6 A 10	14	21,5
	11 A 15	9	13,8
	16 A 20	17	26,2
	21 A 25	11	16,9
	Más de 25	6	9,2
TOTAL		65	100
TIPO DE VIVIENDA	Arriendo	35	53,8
	Familiar	13	20,0

	Propia	17	26,2
TOTAL		65	100

Fuente: Datos obtenidos del proyecto

Para analizar los resultados del Test de GOHISALO, se agruparon cada uno de los ítems que conforman las dimensiones y de acuerdo al baremo los resultados fueron categorizados en tres (3) categorías de satisfacción como lo es Satisfacción Alta, Satisfacción Intermedia y Satisfacción Baja. De igual manera, de acuerdo al corte por dimensiones, la medición con las variables dicotomizadas fueron Satisfacción Alta y Satisfacción Baja.

Al considerar los resultados (Ver tabla N° 7) y analizándolos desde la constitución de tres (3) categorías, y estableciendo la categoría intermedia y categoría baja como Insatisfacción, se determina que:

- En la **dimensión Soporte Institucional para el trabajo (SIT)**, el 52,31% de los trabajadores (N=34) se consideran insatisfechos en los procesos que se generan en el lugar de trabajo y aunque las dificultades para realizar un trabajo mecánico no depende de ellos, existe poca motivación para desarrollar las funciones que se le asignan. No se visualizan las opciones de progreso y se sienten insatisfechos de manera personal.
- En la **dimensión Seguridad en el trabajo (SET)**, el 60% de los encuestados (N=39) tiene un alto grado de satisfacción en los procesos y procedimientos que se generan en el lugar de trabajo. Consideran el espacio laboral como una opción para su crecimiento personal y social. De igual manera, creen que la labor de mecánicos les ofrece el suficiente sustento económico para cubrir sus necesidades financieras, incluyendo las familiares. Además,

consideran que se sienten capacitados para estar en su actual puesto laboral y/o ascender en el mismo.

- Al analizar la **Dimensión de Integración al Puesto de Trabajo (IPT)**, el 78,46% de los mecánicos encuestados (N=51) se identifican satisfechos con sus compañeros de trabajo. Consideran que se colaboran entre ellos y de manera cooperativa superan retos laborales. Tienen capacidad de liderazgo y su ambiente laboral es satisfactorio.
- En la **dimensión de Satisfacción por el trabajo (SAT)**, un 50,77% de los encuestados (N=33) están insatisfechos y un 49,23%, se consideran satisfechos (N=32). Este porcentaje dividido muestra que la mitad de los trabajadores están comprometidos con la misión de la empresa, mientras que la otra mitad están insatisfechos por su actividad. El 49,23% están satisfechos con su remuneración mientras que el porcentaje restante consideran que los reconocimientos obtenidos a nivel laboral son pocos.
- Para la **dimensión de Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)**, 37 mecánicos encuestados, que corresponden al 56,92%, estiman estar satisfechos con lo logrado a nivel personal, social y financiero gracias a su desempeño laboral. Pueden cuidar de sí mismos y de su familia e identifican su progreso con características específicas como tener vivienda o pagar arriendo, tener medio de transporte y/o poder cancelar los estudios de sus hijos. Aun así, no se puede menospreciar el 38,46% (N=32) de los trabajadores que se consideran insatisfechos, convirtiéndose en trabajadores con riesgo en su salud física y emocional. No están satisfechos con su remuneración y consideran injustas algunas acciones institucionales.

- En la **dimensión de Desarrollo personal (DP)** el 56,92% (N=37) de los encuestados son de actitud positiva y de buen trato. Consideran que sus metas han sido alcanzadas progresivamente y transmiten su positivismo, entusiasmo a los demás compañeros que se encuentra en el mismo entorno laboral. Además, se considera el 43,08% (N=28) de los trabajadores restantes que presentan insatisfacción personal. Se consideran vulnerables ante sus compañeros, son pesimistas y se oponen ante las acciones u opciones que presente la institución.
- El 84,62% (N=55) de los encuestados, se consideran satisfechos en la **dimensión de Administración del tiempo libre (ATL)**. Son trabajadores que planifican su jornada

Laboral de forma equitativa con las actividades recreativas y de ocio. Cumplen con su horario laboral y con sus compromisos personales y sociales.

Al analizar los resultados de acuerdo al corte por dimensiones (Ver tabla N° 8), la medición de las siete (7) dimensiones se valoran con las variables dicotomizadas de Satisfecho y No satisfecho. Resulta inquietante que todas las dimensiones obtuvieron una Satisfacción Alta (Satisfecho) por encima del 80%, con los siguientes porcentajes:

- Soporte institucional para el trabajo: 96,92%
- Seguridad en el trabajo: 100%.
- Integración al puesto de trabajo: 100%
- Satisfacción por el trabajo: 89,23%
- Bienestar logrado a través del trabajo: 80%

- Desarrollo personal: 90,77%
- Administración del tiempo libre: 93,85%.

TABLA N° 7 Niveles de satisfacción por dimensiones en categorías de satisfacción alto, intermedio y bajo

NIVEL DE SATISFACCION/ DIMENSIONES	SIT	%	SET	%	IPT	%	SAT	%	BLT	%	DP	%	ATL	%
Satisfacción alta	31	47,69	39	60	51	78,46	32	49,23	37	56,92	37	56,92	55	84,62
Satisfacción Intermedia = Insatisfacción	19	29,23	21	32,31	8	12,31	17	26,15	3	4,62	15	23,08	5	7,69
Satisfacción baja = Insatisfacción	15	23,08	5	7,69	6	9,23	16	24,62	25	38,46	13	20,00	5	7,69

Fuente: Datos obtenidos del proyecto

TABLA N° 8 Niveles de satisfacción por dimensiones en categorías dicotomizadas de satisfacción alto y bajo.

	SIT	%	SET	%	IPT	%	SAT	%	BLT	%	DP	%	ATL	%
SATISFECHO	63	96,92	65	100	65	100	58	89,23	52	80,00	59	90,77	61	93,85
NO SATISFECHO	2	3,08	0	0	0	0,00	7	10,77	13	20,00	6	9,23	4	6,15

Fuente: Datos obtenidos del proyecto

TABLA N° 9 Dimensión Soporte Institucional para el Trabajo y factores sociodemográficos de la población de mecánicos automotrices. Cartagena. 2016.

VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS CUALITATIVAS	Categorías	SATISFECHOS		INSATISFECHOS		OR	Intervalo de Confianza	P- Valor
		N	%	N	%			
Edad	Menor 48 Años	23	74,2	30	88,2	,383	,103 - 1,431	,204**
	Mayor 48 Años	8	25,8	4	11,8			
Estado Civil	Vive con Pareja	22	71,0	29	85,3	2,373	,697 – 8,082	,161*
	No tiene Pareja	9	29,0	5	14,7			
Estrato Socioeconómico	Medio/Alto	20	64,5	22	64,7	,992	,358 – 2,744	,987*
	Bajo	11	35,5	12	35,3			
Nivel Educativo	Instituto técnico	10	32,3	8	23,5	1,548	,519 – 4,618	,432*
	Colegio	21	67,7	26	76,5			
Ocupación	Mecánico	13	41,9	21	61,8	,447	,166 – 1,208	,110*
	Ayudante Mecánico	18	58,1	13	38,2			
Procedencia	Urbana	17	54,9	21	61,8	,751	,279 – 2,021	,234*
	Rural	14	45,2	13	38,2			
Tipo de Contratación	Dependiente	24	77,4	21	61,8	,471	,158 – 1,401	,172*
	Independiente	7	22,6	13	38,2			
Antigüedad	Menor 15Años	14	45,2	17	50,0	,824	,310 – 2,185	,696*
	Mayor 15 Años	17	54,8	17	50,0			
Tipo De Vivienda	En arriendo	17	54,8	18	52,9	,926	,349	,878*
	Sin arriendo	14	45,2	16	47,1			

Fuente: Datos obtenidos del proyecto: Medición de la calidad de vida en el trabajo en mecánicos automotriz que laboran en la ciudad de Cartagena, Colombia 2016-2017.

***Chi cuadrado de Pearson ** Estadístico de Fisher**

TABLA N° 10 Dimensión Seguridad en el trabajo y factores sociodemográficos de la población de mecánicos automotrices. Cartagena. 2016.

VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS CUALITATIVAS	Categorías	SATISFECHOS		INSATISFECHOS		OR	Intervalo de Confianza	P- Valor
		N	%	N	%			
Edad	Menor 48 Años	33	84,6	20	76,9	1,650	,468 – 5,820	,434*
	Mayor 48 Años	6	15,4	6	23,1			
Estado Civil	Vive con Pareja	31	79,5	20	76,9	,860	,259 - 2,852	,805*
	No tiene Pareja	8	20,5	6	23,1			
Estrato Socioeconómico	Medio/Alto	25	64,1	17	65,4	,945	,334 – 2,674	,916*
	Bajo	14	35,9	9	34,6			
Nivel Educativo	Instituto técnico	15	38,5	3	11,5	4,792	1,224 – 18,76	0,024**
	Colegio	24	61,5	23	88,5			
Ocupación	Mecánico	22	56,4	12	46,2	1,510	,557 – 4,094	,417*
	Ayudante Mecánico	17	43,6	14	53,8			
Procedencia	Urbana	22	56,4	16	61,5	,98	,35 – 2,77	,328*
	Rural	17	43,6	10	38,4			
Tipo de Contratación	Dependiente	33	84,6	12	46,2	,156	,049 - ,498	,001*
	Independiente	6	15,4	14	53,8			
Antigüedad	Menor 15Años	19	48,7	12	46,2	1,108	,410 – 2,996	,839*
	Mayor 15 Años	20	51,3	14	53,8			
Tipo De Vivienda	En arriendo	20	51,3	15	57,7	1,295	,477 – 3,521	,612*
	Sin arriendo	19	48,7	11	42,3			

Fuente: Datos obtenidos del proyecto: Medición de la calidad de vida en el trabajo en mecánicos automotriz que laboran en la ciudad de Cartagena, Colombia 2016-2017.

***Chi cuadrado de Pearson ** Estadístico de Fisher**

TABLA N° 11 Dimensión Integración al puesto de trabajo y factores sociodemográficos de la población de mecánicos automotrices. Cartagena. 2016.

VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS CUALITATIVAS	Categorías	SATISFECHOS		INSATISFECHOS		OR	Intervalo de Confianza	P- Valor
		N	%	N	%			
Edad	Menor 48 Años	41	80,4	12	85,7	,683	,131 – 3,554	1,00**
	Mayor 48 Años	10	19,6	2	14,6			
Estado Civil	Vive con Pareja	40	78,4	11	78,6	1,008	,239 – 4,258	1,00**
	No tiene Pareja	11	21,5	3	21,4			
Estrato Socioeconómico	Medio/Alto	31	60,8	11	78,6	,423	,105 – 1,705	,345*
	Bajo	20	39,2	3	21,4			
Nivel Educativo	Instituto técnico	15	29,4	3	21,4	1,528	,372 – 6,268	,740**
	Colegio	36	70,6	11	78,6			
Ocupación	Mecánico	23	45,1	11	78,6	,224	,056 - ,900	,035**
	Ayudante Mecánico	28	54,9	3	21,4			
Procedencia	Urbana	31	60,8	7	50,0	1,33	,39 – 4,53	,229*
	Rural	20	39,2	7	50,0			
Tipo de Contratación	Dependiente	36	70,6	9	64,3	,750	,215 – 2,613	,651*
	Independiente	15	29,4	5	35,7			
Antigüedad	Menor 15Años	27	52,9	4	28,6	2,813	,779 – 10,149	,137**
	Mayor 15 Años	24	47,1	10	71,4			
Tipo De Vivienda	En arriendo	26	51,0	9	64,3	1,731	,509 – 5,882	,376*
	Sin arriendo	25	49,0	5	35,7			

Fuente: Datos obtenidos del proyecto: Medición de la calidad de vida en el trabajo en mecánicos automotriz que laboran en la ciudad de Cartagena, Colombia 2016-2017.

***Chi cuadrado de Pearson ** Estadístico de Fisher**

TABLA N° 12 Dimensión Satisfacción por el Trabajo y factores sociodemográficos de la población de mecánicos automotrices. Cartagena. 2016.

VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS CUALITATIVAS	Categorías	SATISFECHOS		INSATISFECHOS		OR	Intervalo de Confianza	P- Valor
		N	%	N	%			
Edad	Menor 48 Años	26	81,2	27	81,8	,963	,275 – 3,372	,953*
	Mayor 48 Años	6	18,8	6	78,2			
Estado Civil	Vive con Pareja	27	84,4	24	72,7	,494	,145 – 1,679	,253*
	No tiene Pareja	5	15,6	9	27,3			
Estrato Socioeconómico	Medio/Alto	21	65,6	21	63,6	1,091	,394 – 3,018	,867*
	Bajo	11	34,4	12	36,4			
Nivel Educativo	Instituto técnico	13	40,6	5	15,2	3,832	1,172 – 12,52	,022*
	Colegio	19	59,4	28	84,8			
Ocupación	Mecánico	16	50,0	18	54,5	,833	,314 – 2,208	,714*
	Ayudante Mecánico	16	50,0	15	45,5			
Procedencia	Urbana	19	59,3	19	57,6	1,08	,040 – 2,89	,355*
	Rural	13	40,6	14	42,4			
Tipo de Contratación	Dependiente	26	81,2	19	57,6	,313	,102 - ,964	,039*
	Independiente	6	18,8	14	42,4			
Antigüedad	Menor 15Años	15	46,9	16	48,5	,938	,354 – 2,482	,897*
	Mayor 15 Años	17	53,1	17	51,5			
Tipo De Vivienda	En arriendo	16	50,0	19	57,6	1,357	,510 – 3,609	,540*
	Sin arriendo	16	50,0	14	42,4			

Fuente: Datos obtenidos del proyecto: Medición de la calidad de vida en el trabajo en mecánicos automotriz que laboran en la ciudad de Cartagena, Colombia 2016-2017.

*Chi cuadrado de Pearson ** Estadístico de Fisher

TABLA N° 13 Dimensión Bienestar logrado a través del trabajo y factores sociodemográficos de la población de mecánicos automotrices. Cartagena. 2016.

VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS CUALITATIVAS	Categorías	SATISFECHOS		INSATISFECHOS		OR	Intervalo de Confianza	P- Valor
		N	%	N	%			
Edad	Menor 48 Años	29	78,4	24	85,7	,604	,162 – 2,254	,531**
	Mayor 48 Años	8	21,6	4	14,3			
Estado Civil	Vive con Pareja	29	78,5	22	78,6	1,011	,306 – 3,341	,985*
	No tiene Pareja	8	21,6	6	21,4			
Estrato Socioeconómico	Medio/Alto	25	67,6	17	60,7	1,348	,484 – 3,754	,567*
	Bajo	12	32,4	11	39,3			
Nivel Educativo	Instituto técnico	11	29,7	7	25,0	1,269	,419 – 3,845	,673*
	Colegio	26	70,3	21	75,0			
Ocupación	Mecánico	24	64,9	10	35,7	3,323	1,191 – 9,273	,020*
	Ayudante Mecánico	13	35,1	18	64,3			
Procedencia	Urbana	21	56,8	17	60,7	,85	,31 – 2,31	,346*
	Rural	16	43,2	11	39,3			
Tipo de Contratación	Dependiente	27	73,0	18	64,3	,667	,231 – 1,925	,452*
	Independiente	10	27,0	10	35,7			
Antigüedad	Menor 15Años	14	37,8	17	60,7	,394	,144 – 1,080	,067*
	Mayor 15 Años	23	62,2	11	39,3			
Tipo De Vivienda	En arriendo	21	56,8	14	50,0	,762	,284 – 2,042	,588*
	Sin arriendo	16	43,2	14	50,0			

Fuente: Datos obtenidos del proyecto: Medición de la calidad de vida en el trabajo en mecánicos automotriz que laboran en la ciudad de Cartagena, Colombia 2016-2017.

***Chi cuadrado de Pearson ** Estadístico de Fisher**

TABLA N° 14 Dimensión Desarrollo personal y factores sociodemográficos de la población de mecánicos automotrices. Cartagena. 2016.

VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS CUALITATIVAS	Categorías	SATISFECHOS		INSATISFECHOS		OR	Intervalo de Confianza	P- Valor
		N	%	N	%			
Edad	Menor 48 Años	31	30,2	22	78,6	1,409	,401 – 4,951	,592*
	Mayor 48 Años	6	16,2	6	21,4			
Estado Civil	Vive con Pareja	29	78,4	22	78,6	1,011	,306 – 3,341	,985*
	No tiene Pareja	8	21,6	6	21,4			
Estrato Socioeconómico	Medio/Alto	23	62,2	19	67,9	,778	,277 – 2,190	,634*
	Bajo	14	37,8	9	32,4			
Nivel Educativo	Instituto técnico	13	35,1	5	17,9	2,492	,766 – 8,104	,123*
	Colegio	24	64,9	23	82,1			
Ocupación	Mecánico	19	51,4	15	53,6	,915	,342 – 2,446	,859*
	Ayudante Mecánico	18	48,6	13	46,4			
Procedencia	Urbana	20	54,0	18	64,3	,65	,24 – 1,79	,362*
	Rural	17	45,9	10	35,7			
Tipo de Contratación	Dependiente	28	75,7	17	60,7	,497	,171 – 1,444	,196*
	Independiente	9	24,3	11	39,3			
Antigüedad	Menor 15Años	19	51,4	12	42,9	1,407	,524 – 3,779	,497*
	Mayor 15 Años	18	48,6	16	57,1			
Tipo De Vivienda	En arriendo	19	51,4	16	57,1	1,263	,470 – 3,392	,643*
	Sin arriendo	18	48,6	12	42,9			

Fuente: Datos obtenidos del proyecto: Medición de la calidad de vida en el trabajo en mecánicos automotriz que laboran en la ciudad de Cartagena, Colombia 2016-2017.

***Chi cuadrado de Pearson ** Estadístico de Fisher**

TABLA N° 15 Dimensión Administración del tiempo libre y factores sociodemográficos de la población de mecánicos automotrices. Cartagena. 2016.

VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS CUALITATIVAS	Categorías	SATISFECHOS		INSATISFECHOS		OR	Intervalo de Confianza	P- Valor
		N	%	N	%			
Edad	Menor 48 Años	46	83,6	7	70,0	2,190	,475 – 10,112	,376**
	Mayor 48 Años	9	16,4	3	30,0			
Estado Civil	Vive con Pareja	44	80,0	7	70,0	,583	,129 – 2,628	,438**
	No tiene Pareja	11	20,0	3	30,0			
Estrato Socioeconómico	Medio/Alto	34	61,8	8	80,0	,405	,078 – 2,091	,474**
	Bajo	21	38,2	2	20,0			
Nivel Educativo	Instituto técnico	15	27,3	3	30,0	,875	,200 – 3,832	1,000**
	Colegio	40	72,7	7	70,0			
Ocupación	Mecánico	28	50,9	6	60,0	,691	,175 – 2,724	,736**
	Ayudante Mecánico	27	49,1	4	40,0			
Procedencia	Urbana	31	56,4	7	70,0	,55	,13 – 2,37	,730**
	Rural	24	43,6	3	30,0			
Tipo de Contratación	Dependiente	41	74,5	4	40,0	,228	,056 - ,926	,05**
	Independiente	14	25,5	6	60,0			
Antigüedad	Menor 15Años	25	45,5	6	60,0	,556	,141 – 2,194	,500**
	Mayor 15 Años	30	54,5	4	40,0			
Tipo De Vivienda	En arriendo	30	54,5	5	50,0	,833	,216 – 3,210	,791*
	Sin arriendo	25	45,5	5	50,0			

Fuente: Datos obtenidos del proyecto: Medición de la calidad de vida en el trabajo en mecánicos automotriz que laboran en la ciudad de Cartagena, Colombia 2016-2017.

*Chi cuadrado de Pearson ** Estadístico de Fisher

Al establecer la asociación entre las variables del test de Gohisalo y las sociodemográficas, se hallaron 5 asociaciones estadísticamente significativas relacionadas con las dimensiones de Seguridad en el trabajo, Integración al puesto de trabajo, Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo y Administración del tiempo libre. Teniendo gran relevancia las variables sociodemográficas tales como: de tipo de contratación, ocupación y nivel educativo.

1. Los trabajadores en mecánica automotriz que realizaron sus estudios en un instituto técnico están cinco veces más satisfechos con los procesos y procedimientos que se generan en el lugar de trabajo (OR:4,79; IC al 95%: 1,224 – 18,76; p-valor: 0,024), y si poseen una contratación están más satisfechos (OR: 0,156; IC al 95%:0,049 – 0,498; p-valor: 0,001) pues consideran el espacio laboral como una opción para su crecimiento personal y social; esto comparándolo con aquellos que sólo han terminado un nivel escolar y no tienen contratación, laborando como trabajadores independientes respectivamente (Ver tabla N° 10).
2. Los trabajadores que se desempeñan como mecánicos están más satisfechos integrados al puesto de trabajo en comparación con los que se desenvuelven como auxiliares de mecánicos (OR: 0,224; IC al 95%:0,056 – 0,900; p-valor: 0,035) (Ver tabla N° 11).
3. Los trabajadores de mecánica automotriz que tienen contratación como trabajador dependiente y además haya culminado sus estudios en un instituto técnico, están cuatro veces más satisfechos por el trabajo y la remuneración o reconocimientos recibidos, que los trabajadores de mecánica automotriz con contratación independiente y de estudios escolares básicos. (OR: 3,832; IC al 95%:1,172 – 12,52; p-valor: 0,022) (OR: 0,313; IC al 95%:0,102 – 0,964; p-valor: 0,039) (Ver tabla N° 12).

4. Los trabajadores que se desempeñan como mecánicos, están tres veces más satisfechos con estiman estar satisfechos con lo logrado a nivel personal, social y financiero gracias a su desempeño laboral, en comparación con los auxiliares de mecánica (OR: 3,323; IC al 95%:1,191 – 9,273; p-valor: 0,020) (Ver tabla N° 13).
5. Los trabajadores que tienen contratación dependiente están más satisfechos con la administración de su tiempo libre que aquellos con contratación independiente (OR: 0,228; IC al 95%:0,056 – 0,926; p-valor: 0,05) (Ver tabla N° 15).

No se obtuvo significancia estadística con las variables sociodemográficas de edad, estado civil, nivel socioeconómico, procedencia, antigüedad y tipo de vivienda. Y de igual manera, con las dimensiones de Dimensión Soporte Institucional para el Trabajo (Ver tabla N° 9) y la Dimensión de Desarrollo personal (Ver tabla N° 14).

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. Conclusiones

De Miguel explica que el trabajo, “constituye la clave de la organización del hogar ya que la mayor parte de los ingresos se derivan de las rentas del trabajo, siendo la vía más corriente de realización personal y de integración” (González, Hidalgo y Salazar, 2007).

En este sentido, las labores diarias en el entorno de trabajo constituye un factor clave en la organización de una sociedad. Por lo tanto, la calidad de vida en el trabajo no solamente tienen repercusiones en el individuo, sino en el colectivo y en la sociedad misma, de ahí que el tema de CVT está íntimamente relacionado con el bienestar, la salud y la calidad de vida global” (Garcés, 2014)

Y por lo tanto es de vital importancia conocer la CVT percibida del gremio trabajador mecánico, y en especial de los mecánicos automotrices, quienes son poco sujeto de estudio en investigaciones cualitativa.

En base a lo anterior, el entorno laboral actual exige a las empresas y trabajadores buscar mantener un alto nivel de bienestar laboral, social y financiero que logre una calidad de vida en el trabajo. Este nivel de bienestar proporcionara óptimas condiciones laborales que repercuten en los demás entornos del trabajador. Es por ello que las empresas deben analizar cómo están proveyendo de bienestar a sus trabajadores, si sus metas empresariales están aunadas a salvaguardar la calidad de vida los mismos y si los trabajadores perciben ese interés empresarial. Estas condiciones relacionadas con los trabajadores dependientes o con un contrato laboral, queda en consideración para aquellos trabajadores que laboran de manera

independientes y que no poseen condiciones laborales favorables como es el caso de no tener un contrato de trabajo.

En la presente investigación, se analizó la percepción de la calidad de vida en 65 trabajadores de mecánica automotriz de la ciudad de Cartagena, encontrándose que más del 80% representa la mano de obra de trabajo ubicada entre las edades de 18 a 48 años. El 78 % tiene pareja. Solo un 27% tiene una formación académica de técnico o tecnólogo en mecánica y el 58% es de procedencia urbana. Sólo un 35% tiene un contrato definido y el 26% tiene experiencia entre 16 a 20 años. Se consideró el nivel educativo, la ocupación como mecánico y el tipo de contratación, variables sociodemográficas relevantes (estadísticamente significativas) para tener un nivel de satisfacción en el trabajo en las dimensiones de Seguridad en el trabajo, Integración al puesto de trabajo, Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo y Administración del tiempo libre.

Estas variables “llevan a considerar que el aspecto de la educación es un componente importante hacia una proyección laboral, partiendo de la plena identificación de su situación en forma temprana, con el objeto de brindar las condiciones pedagógicas, sociales y organizacionales que permitan potenciar sus capacidades e integrarse a la comunidad” y actuar en los factores individuales “asegurando la existencia de un ajuste entre el trabajador y el trabajo tanto en lo que se refiere a los valores, necesidades, aptitudes, actitudes como también en las variables objetivas o del entorno de trabajo” (Chiocchio y Frigon, 2006; Dawis y Lofquist, 1984).

Es importante que las empresas velen por la calidad de vida laboral si desean mantener trabajadores motivados y comprometidos que impacten en la calidad empresarial. Además, en estos momentos

Donde las organizaciones se dicen responsables socialmente, es necesario estudiar los resultados que este tipo de contrataciones generan no solo financieramente en el mediano plazo sino en el social y motivacional desde el corto plazo. Si bien es cierto que la modalidad de contratación laboral temporal se utiliza para los picos de producción y otros imprevistos, la realidad en Colombia muestra que lo que se ha venido presentando es el uso de esta figura legal para cargos que son de carácter continuo y permanente en la organización, y no sólo para circunstancias fortuitas. Esta es una realidad que amerita ser estudiada y regulada. (Gómez, 2010).

Con respecto a las dimensiones, en la presente investigación se estimó que un 52 % de los trabajadores se consideran insatisfechos en los procesos que se generan en el lugar de trabajo y existe poca motivación para desarrollar las funciones que se le asignan. No están satisfechos con el uso de los resultados de la supervisión como retroalimentación y con la supervisión laboral.

Un 51% de los encuestados están insatisfechos por su actividad pues consideran que los reconocimientos obtenidos a nivel laboral son pocos. El 57%, estiman estar satisfechos con lo logrado a nivel personal, social y financiero gracias a su desempeño laboral porque pueden cuidar de sí mismos y de su familia e identifican su progreso con características específicas como tener vivienda o pagar arriendo, tener medio de transporte y/o poder cancelar los estudios de sus hijos. Aun así, un 38% de los trabajadores se consideran insatisfechos, convirtiéndose en trabajadores con riesgo en su salud física y emocional. No están satisfechos con su remuneración y consideran injustas algunas acciones institucionales. El 43% de los trabajadores presentan insatisfacción personal. Se consideran vulnerables ante sus compañeros, son pesimistas y se oponen ante las acciones u opciones que presente la institución. Y el 85% de los

encuestados, se consideran satisfechos en la dimensión de Administración del tiempo libre. Son trabajadores que planifican su jornada laboral de forma equitativa con las actividades recreativas y de ocio, cumplen con su horario laboral y con sus compromisos personales y sociales.

Estos resultados son coincidentes con lo expresado por Huerta, Pedraja, Contreras, Almodóvar (2011) cuando indican que existe una influencia entre la calidad de vida laboral de un trabajador y la consecución de los logros organizacionales obtenidos pues “existe una relación positiva y significativa entre la calidad de vida y los resultados empresariales que alcanzan las sociedades”.

De tal manera que la productividad de una institución, según Barboza y cols (2013), depende de “la eficiencia y eficacia con que los empleados se pueden desempeñar en un excelente ambiente de trabajo, teniendo espacios apropiados, cómodos y bien acondicionados para el desarrollo óptimo de sus labores”.

Aunado a ello, la calidad de vida de un trabajador se afecta no sólo por diversos factores intrínsecos al entorno de trabajo, sino también por lo que sucede en otras áreas extra laborales que conforman la cotidianidad de los individuos así como la familia, los amigos, la red de contactos, el ocio y el tiempo libre, determinando el modo de vida y el estatus social de los individuos (Segurado y Agulló, 2002).

B. Recomendaciones

Por ser el concepto de Calidad de vida Laboral y la población sujeto de estudio, muy poco estudiados, la presente investigación se convierte en el primer acercamiento para determinar la calidad de vida laboral de mecánicos automotrices de la ciudad de Cartagena. Por lo cual se propone:

1. Creación de estrategias, planes de trabajo y / o programas de intervención que faciliten el acompañamiento laboral en cada empresa que contrata mecánicos automotrices. Estas Estrategias deben ir encaminadas a fortalecer la educación, promover mejor ambiente laboral, inversión de recursos para cualificación permanente y reconocimiento de los trabajadores.
2. Diseñar políticas empresariales para que los empleados logren obtener beneficios a través de su desempeño laboral, resaltando los logros y metas. Asignar funciones de manera equitativa para equilibrar la carga laboral de los trabajadores y de esta manera puedan planificar y administrar mejor el tiempo libre (Suescún y et al, 2016).
3. Estimular el crecimiento académico en los trabajadores para que su formación se complete en un instituto técnico y sea certificado.
4. Complementar el presente estudio con una investigación de tipo cualitativo para profundizar en aspectos e opiniones y/o percepciones de la población.

CAPÍTULO VI PROPUESTA DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA

A. Denominación de la propuesta

Plan de acción para fortalecer dimensiones laborales en mecánicos automotrices de la ciudad de Cartagena, Colombia.

B. Descripción

El presente Plan de acción es producto del análisis de resultados de la investigación denominada **“Medición de la calidad de vida en el trabajo en mecánicos automotriz que laboran en la ciudad de Cartagena, Colombia 2016-2017”**. En el cual se propone y se logran ejecutar actividades específicas, que busca fortalecer cada una de las dimensiones analizadas en el Test de Gohisalo; en especial aquellas que se encuentran debilitadas y se obtuvo un porcentaje o nivel de satisfacción baja.

C. Fundamentación

El proyecto de investigación **“Medición de la calidad de vida en el trabajo en mecánicos automotriz que laboran en la ciudad de Cartagena, Colombia 2016-2017”**, analizó 7 dimensiones a través de un instrumento constituido por 74 ítems agrupados, así:

- Soporte Institucional para el trabajo (SIT)
- Seguridad en el trabajo (SET)
- Integración al puesto de trabajo (IPT)
- Satisfacción por el trabajo (SAT)
- Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)

- Desarrollo personal (DP)
- Administración del tiempo libre. (ATL)

Esta investigación estimó que un 52 % de los trabajadores se consideran insatisfechos en los procesos que se generan en el lugar de trabajo y existe poca motivación para desarrollar las funciones que se le asignan. No están satisfechos con el uso de los resultados de la supervisión como retroalimentación y con la supervisión laboral. Un 51% de los encuestados están insatisfechos por su actividad pues consideran que los reconocimientos obtenidos a nivel laboral son pocos. El 57%, estiman estar satisfechos con lo logrado a nivel personal, social y financiero gracias a su desempeño laboral porque pueden cuidar de sí mismos y de su familia e identifican su progreso con características específicas como tener vivienda o pagar arriendo, tener medio de transporte y/o poder cancelar los estudios de sus hijos. Aun así, un 38% de los trabajadores se consideran insatisfechos, convirtiéndose en trabajadores con riesgo en su salud física y emocional. No están satisfechos con su remuneración y consideran injustas algunas acciones institucionales. El 43% de los trabajadores presentan insatisfacción personal. Se consideran vulnerables ante sus compañeros, son pesimistas y se oponen ante las acciones u opciones que presente la institución. Y el 85% de los encuestados, se consideran satisfechos en la dimensión de Administración del tiempo libre. Son trabajadores que planifican su jornada laboral de forma equitativa con las actividades recreativas y de ocio, cumplen con su horario laboral y con sus compromisos personales y sociales.

Estos resultados significativos motivan al profesional y magister en administración de negocios con énfasis en recursos humanos, a buscar posibles soluciones que mejoren la calidad de vida de estos trabajadores.

D. Objetivos de la propuesta General y específicos

Objetivo General:

Fortalecer las dimensiones que componen el test de Gohisalo, en trabajadores mecánicos automotrices de la ciudad de Cartagena, a través del diseño de un plan de acción.

Objetivos Específicos:

- Identificar las dimensiones que se encuentran debilitadas según la aplicación del test de Gohisalo en mecánicos automotrices de la ciudad de Cartagena.
- Identificar las dimensiones que están fortalecidas según la aplicación del test de Gohisalo en mecánicos automotrices de la ciudad de Cartagena.
- Aplicar el plan de acción diseñado para los mecánicos automotrices que laboran en la ciudad de Cartagena.

E. Metas

- Lograr la aplicación del 60% de las actividades planeadas en el plan de acción.
- Lograr el reconocimiento del 10% de los trabajadores por su alto desempeño en sus labores.

- Conseguir que el 90% de los trabajadores obtengan una titulación u homologación de sus estudios en técnicos automotrices.
- Establecer un 40% de los trabajadores con domicilio propio.

F. Beneficiarios.

El desarrollo del plan de acción y el cumplimiento de sus metas tiene beneficiarios directos e indirectos. Como beneficiarios directos se encuentra la población de mecánicos automotrices, sujetos de estudio de la investigación que soporta mencionado plan. Y como beneficiarios indirectos se encuentran las empresas y clientes que contratan a los mecánicos. Tener un trabajador feliz, con calidad de vida, hace que su desempeño laboral aumente y por ende su producción. Además, atenderá con buena actitud a los clientes.

G. Productos

Para la presente investigación, los resultados específicos de las actividades realizadas, se fundamentaron en las dimensiones con derivaciones de satisfecho e insatisfecho y con una referencia de los objetivos y metas propuesta del estudio, así mismo en una correlación lógica de las conclusiones y recomendaciones así:

- Se estableció socialización de resultados del estudio con gerencia de la empresa en estudio, para sensibilizar y tomar conciencia en fortalecer el área de gestión organizacional y la relevancia del crecimiento personal, laboral y empresarial del talento humano, con la propuesta de escalafón dentro de la institución durante su vida laboral en la compañía.

- Se llevó a cabo mecanismo de dialogo, mediante reunión sistemática gerencial, de los hallazgos y desviaciones encontradas en la percepción de acuerdo a las aplicación y resultados del test, en los ítem de las dimensiones aplicadas y la relevancia de destinar espacio de trabajo en el fortalecimiento de satisfacción laboral.
- Se generaron compromisos empresariales en aplicar las recomendaciones del estudio en las dimensiones de soporte institucional para el trabajo, y satisfacción para el trabajo.
- Se establecen reuniones de forma sistemática para revisar la gestión organizacional del grupo de trabajo a cargo de los líderes de la organización, teniendo como ejes centrales de las reuniones, escalafón de ayudantes mecánicos a mecánicos, resolver los problemas de mi área laboral, el jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades, interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores, disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas, entre otros de la dimensión de soporte institucional y satisfacción para el trabajo.
- Charlas de liderazgo de grupo, Taller de socialización de convivencia laboral con persona experta en temas de gestión organizacional, elaboración de formatos de evaluación de desempeños, aplicación a trabajadores y socialización de resultados de los mismos.
- Entrega de reconocimiento a trabajadores, por su desempeño y excelencia operacional, por desempeño, superación de cargo y prestancia laboral en la empresa, estrategias de felicitaciones

como medio de motivación laboral; fortaleciendo la dimensión de satisfacción por el trabajo y desarrollo personal

- Elaboración formato, divulgación y aplicación de formatos de sugerencias, quejas y reclamos como mecanismo de participación de escucha al trabajador, se verifico como confirmación de satisfacción en cuanto al sistema de seguridad social al que estaba adscrito cada trabajador.
- En seguridad en el trabajo se realizaron inspección en área locativas del taller para reacondicionar, verificar y cambio del estado de herramientas del trabajador y entrega de nuevas herramientas, al igual que mejoramiento en la calidad de los insumos que recibe el trabajador para la realización de las actividades laborales, y fortalecimiento de las condiciones físicas, para un trabajo más seguro tomando medidas colectivas frente a los peligros (Uso y contacto con herramientas manuales, ruido, Protección frente al uso de químicos en la mecánica), que pudieran desencadenar en un accidente de origen laboral.
- Capacitaciones con personal externo y propio, espacios de tiempo de aprendizaje en el contexto laboral para el desarrollo, empoderamiento y remozar el conocimiento de los mecánicos brindados por la empresa, trabajando, en ejes centrales como, procedimientos de trabajo seguro en mecánica automotriz, prevención de riesgos, planes de emergencias, seguridad vial, clima organizacional, Motivación laboral, compañerismo, trabajo en equipo, comunicación asertiva entre el líder y su trabajador, convivencia laboral, administración del tiempo, uso racional del dinero con ente caja de compensación familiar de la ciudad y

actividades por fuera de la empresa para el disfrute de la familia de empleados.

- Gestión para lograr la certificación en competencias laborales en mecánico automotriz del personal mecánico y de ayudante, sin ninguna certificación que lo acreditara como mecánico automotriz, ante ente privado del gobierno colombiano de aprendizaje. Así mismo la gestión ante ente de compensación familiar para la asesoría técnica de adquirir vivienda propia y no pago o vivir en vivienda arrendada.

H. Localización.

El plan de acción será ejecutado en las instalaciones de una empresa automotriz y en talleres de mecánicos independientes, ubicados en el Sector Lo Amador de la Ciudad de Cartagena, Colombia.

I. Metodología.

Se empleará una metodología de Intervención, acción y participación donde toda la población será miembro activo en la ejecución del plan.

J. Cronograma.

Actividad	Mes						
	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Inspecciones de seguridad Industrial							
Socialización del nuevo formato de gestión humana							
Aplicación de evaluación de desempeños							
Disfrute de la vida con la familia							

APOYO PROFESIONAL METODOLÓGICO DEL ESTUDIO	Web		Pago En Movilización
APOYO TÉCNICO MECÁNICO AUTOMOTRIZ	Movilización		Compra De Papelería E Impresión
APOYO AUXILIAR TABULACIÓN DE ENCUESTAS	Material De Papelería		Compra Para El Uso De Telefonía
APOYO PROFESIONAL PARA EJECUCION Y SOPORTE DE LAS PROPUESTAS PLANEADAS EN LA INTERVENCIÓN	Telefonía Ciudad Y Exterior	Medios Web	Pago De Asesoría Profesional
APOYO ESPECIALIZADO EN LA INTERPRETACIÓN DEL INSTRUMENTO GOHISALO (MÉXICO)	Impresiones		Pago De Apoyo Técnico
OTROS APOYO ENTES EXTERNOS PARA LA EJECUCION DEL CUMPLIMIENTO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.	Locativo		Pago De Apoyo Ente Externo.

Fuente: Elaboración propia del autor.

L. Sistematización de la propuesta

Se propone y ejecuta un **plan de trabajo** que busca fortalecer cada una de las dimensiones, en especial aquellas que se encuentran debilitadas y se obtuvo un porcentaje o nivel de satisfacción baja.

A continuación se evidencia en este aparte, con fines de demostración académica, de la ejecución de la propuesta ante comité de investigación, y se preservara no en publicación; se especifica en fotos y copias de las actividades realizadas en la intervención ante la solución al problema, la dimensión que se fortalece, objetivo planteado y descripción del contenido. Además, se incluyen evidencias propias del proceso, y desarrollo del interior de la empresa en estudio.

1. Actividad:

Taller de Fortalecimiento de Supervisión de Trabajos

- **Dimensión:**

Soporte institucional para el trabajo, Seguridad e integración en el trabajo.
Bienestar logrado por el trabajo.

- **Objetivo:**

Generar un espacio de dialogo, en donde se logre fortalecer las relaciones interpersonales entre supervisor y empleado, y mejor la calidad de vida en el trabajo.

- **Contenido:**

Charla, taller de convivencia laboral y socialización de reconocimiento y estrategias de debilidades de comunicación y órdenes, compromisos en el fomento de la relación amable de confianza y satisfacción.

- **Fecha de ejecución:** Febrero 16 2017

- **Evidencia Fotográfica:**



Charla línea de mando, para tratar temas de mejoramiento del contexto laboral. Liderada por el supervisor de taller.

Figura Nº 2 Charla línea de mando



Figura Nº 3 Taller de socialización de convivencia laboral con persona experta en temas de gestión organizacional.

2. Actividad:

Aplicación de evaluación de desempeños

- **Dimensión:**

Soporte institucional para el trabajo, Seguridad en el trabajo. Bienestar logrado por el trabajo.

- **Objetivo:**

Socialización de resultados entre jefe supervisor y empleado.

- **Contenido:**

Los resultados de la evaluación son conocidos por ambos trabajadores (Supervisor y ayudante) y se generen compromisos individuales, de retroalimentación, muestra de interés, satisfacción, y de respeto al trabajo.

- **Fecha de Ejecución:** Dic 29 de 2016

- **Evidencia Fotográfica:** Imagen de copia del formato de evaluación de desempeño.

EVALUACIÓN DESEMPEÑO DEL PERSONAL - TRABAJADOR		Version	1				
		Fecha	29/012/2016				
En el presente registro ud. encontrara cinco opciones con las cuales podra calificar la labor del evaluado, cada opción corresponde a la siguiente convención: D: Deficiente = 2 punto ; R: Regular = 3 ptos ; S: Satisfactorio = 6 ptos ; B: Bueno = 9 ptos ; E: excelente = 12,5 ptos							
FECHA: DICIEMBRE 2016							
DATOS DEL EVALUADO							
NOMBRE: XXXXXX							
CARGO: AYUDANTE TECNICO							
JEFE INMEDIATO:							
CRITERIOS DE EVALUACIÓN		CALIFICACIÓN					
CALIDAD. (50%)		D	R	S	B	E	EE
1) Ejecuta correctamente las actividades para las que fue contratado?							12,5
2) El trabajo realizado cumple con las exigencias del cliente e internas de la organizacion? (Bien hecho).						3	
3) Diligencia correctamente los registros a cargo segun sus funciones garantizando la conformidad del producto o servicio?						3	
4) Planea su trabajo antes de iniciarlo?							12,5
5) Su trabajo es entregado en los terminos acordados o estimados?						3	
6) Presenta alternativas de solución en momentos de dificultad? (proactividad).							12,5
7) Identifica oportunamente posibles aspectos que afecten su trabajo evitando retrasos en la entrega?							12,5
8) Asigna adecuadamente responsabilidades al equipo de trabajo y respalda su decisión? (Responda solo si el evaluado tiene personal a cargo)							x
Total del criterio Calidad		0	0	0	0	27	50,0
SUBTOTAL						44	
GESTIÓN HSE (40%)							
9) Usa los Elementos de protección y/o equipo de seguridad acorde a las actividades que desempeña?							12,5
10) Atiende e informa observaciones por actos o condiciones inseguras del trabajo?.							12,5
11) Asiste a las charlas de la mañana y demas actividades programadas en HSE?.							12,5
12) Realiza o es consciente de la importancia de efectuar las inspecciones preoperacionales a equipos o maquinaria a utilizar durante su labor?. (aplica si tiene equipo o maquinaria a cargo).							12,5
13) Da uso adecuado de las instalaciones sanitarias disponibles?.							12,5
14) Atiende las medidas de salubridad por agua, hielo, alimentos, etc, dispuestas por la empresa?.							12,5
15) Dispone en los lugares apropiados los residuos generados por su labor (liquidos, solidos).							12,5
16) Contribuye al cuidado del entorno?.							12,5
Total del criterio HSE		0	0	0	0	0	100,0
SUBTOTAL						40	
ASPECTOS INTRINSECOS A LA PERSONA (10%)							

3. Actividad:

Reconocimientos a trabajadores por el esfuerzo y niveles de cargo.

- **Dimensión:**

Soporte institucional para el trabajo, Satisfacción por el trabajo. Bienestar logrado por el trabajo, Desarrollo personal

- **Objetivo:**

Motivar al empleado, para su superación y empoderamiento, y mejora en calidad de vida en el trabajo.

- **Contenido:**

Entrega de certificado a trabajadores, por desempeño, superación de cargo y excelencia laboral

- **Fecha de Ejecución:** Marzo 04 de 2017

- **Evidencia Fotográfica:** Entrega de certificados al personal por parte de gerencia y supervisores.



Figura Nº 4 Entrega de certificados por excelencia operacional



Figura Nº 5 Entrega de certificados por mejor compañero



Figura Nº 6 Entrega de certificados por excelencia antigüedad en el cargo operacional.



Figura Nº 7 Recibe felicitaciones el trabajador, por alcanzar el grado de mecánico



Figura Nº 8 Recibe souvenir el trabajador, por mejor colaborador seguro del mes



Figura Nº 9 Recibe felicitaciones por parte del supervisor, al trabajador por alcanzar sus éxitos de tecnología en mecánica diésel.

4. Actividad:

Socialización del nuevo formato de gestión humana

- **Dimensión:**

Soporte institucional para el trabajo, Seguridad en el trabajo. Bienestar logrado por el trabajo e integración al puesto.

- **Objetivo:**

Fomentar la libertad para que el trabajador exprese sus opiniones en cuanto al trabajo y se reconozca las debilidades entre jefes y empresa en general.

- **Contenido:**

Entrega de formato, como herramientas de inquietudes, quejas y demás forma de expresión de expresión quejosa por parte de los trabajadores.

- **Fecha de Ejecución:** Diciembre 2 de 2016

- **Evidencia Fotográfica:** Imagen de copia del formato de quejas y reclamos.

 SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		VERSION:
CONSTANCIA DE QUEJAS Y SUGERENCIAS HSE		FECHA:
Descripción de la Queja y/ o Sugerencias:		Fecha:
Accion sugerida o recomendada por el trabajador:		Fecha Propuesta de cierre: / /
Nombre del quien coloca la Queja y/o sugerencia (Opcional):		
Firma (Opcional):		
Firma de aceptacion de la Queja y/o Sugerencia HSE:	Fecha de Cierre:	

5. Actividad:

Verificación de los aportes de la empresa

- **Dimensión:**

Seguridad en el trabajo S.T.

- **Objetivo:**

Garantizar la cobertura en salud y otros sistemas de seguridad social en el trabajo.

- **Contenido:**

Planilla de aportes de autoliquidación, para garantizar la seguridad social del trabajador y el bienestar individual y colectivo.

- **Fecha de Ejecución:** Febrero 5 de 2017
- **Evidencia Fotográfica:** Imagen copia de planilla de aportes de la empresa.


**PLANILLA INTEGRADA AUTOLIQUIDACIÓN A
SOPORTE DE PAGO GENERAL**

DATOS GENERALES DEL APORTANTE				NIT NUMERO DE IDENTIFICACIÓN:		80024033	
TIPO IDENTIFICACIÓN:		NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:		CARTAGENA DEPARTAMENTO:		NUMERO PLANILLA:	
CIUDAD/MUNICIPIO:		DIRECCIÓN:		CALLE SANTANDER TELEFONO:		PERIODO COTIZACIÓN OTROS:	
TIPO APORTANTE:		EMPLEADOR CLASE APORTANTE:		PRIVADA ACTIVIDAD ECONOMICA:		DÍAS DE MORA:	
FORMA DE PRESENTACIÓN:		SÍMBOLO:		SÍMBOLO:		FECHA PAGO (aaaa/mm/aa):	
APORTANTE EXONERADO PAGO APORTES SALUD, SEMA E ICBF (REFORMA TRIBUTARIA):							

TOTAL APORTES A PENSION						
CÓDIGO	ADMINISTRADORA	NOMBRE	Nº. COTIZANTES	COTIZACIÓN	APORTES VOLUNTARIOS	
					EMPLICADOR	COTIZANTE
PS001	PS001-PROVEER		5	\$ 2.433.300	\$ 0	\$ 0
PS-14	PS-14 GOLFERISIONES		7	\$ 2.680.710	\$ 0	\$ 0
PS001	PS001-PROTECCION (RIS) (PROTEC.)		5	\$ 2.875.000	\$ 0	\$ 0
SUB-TOTALES:						

TOTAL APORTES A SALUD							
CÓDIGO	ADMINISTRADORA	NOMBRE	Nº. COTIZANTES	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD		LICENCIA MATERNIDAD	
				NUMERO AUTORIZACION	VALOR	NUMERO AUTORIZACION	VALOR
EP0010	CA SUREMATERIALES DE SERVICIOS DE SALUD		5		\$ 0	\$ 0	
EP0017	ESPECIALIZACION EN SERVICIOS SOC. ESE		4		\$ 0	\$ 0	
EP0018	PROTECCION VIA S.A.		4		\$ 0	\$ 0	
EP0037	EP0037-VA EPS		1		\$ 0	\$ 0	
EP0040	EP0040-SALUD TOTAL		7		\$ 0	\$ 0	
EP0053	EP0053-CAPESALUD		3		\$ 0	\$ 0	
SUB-TOTALES:							

TOTAL APORTES A RIESGOS PROFESIONALES					
CÓDIGO	ADMINISTRADORA	NOMBRE	Nº. COTIZANTES	INCAPACIDAD RPP	
				VALOR	PAGO A D
PA-28	INDEBENTEPHAGRODOLA		28	\$ 0	\$ 0
SUB-TOTALES:					

6. Actividad:

Inspecciones de seguridad Industrial

- **Dimensión:**

Seguridad en el trabajo S.T.

- **Objetivo:**

Verificar las áreas de trabajo donde se presenten condiciones inseguras, que puedan desmejorar su calidad de vida por un accidente o enfermedad laboral.

- **Contenido:**

Inspección con formatos de verificación de condiciones de trabajo, entrega de nuevas herramientas de trabajo, uso de elementos de protección personal (EPP).

- **Fecha de Ejecución:** Nov 30 de 2016

- **Evidencia Fotográfica:** Entrega de nuevas herramientas, uso de elementos de seguridad, y Observación de ergonomía usada por el trabajador en su puesto



Figura Nº 10 Verificación del estado de herramientas del trabajador y entrega de nuevas herramientas



Figura Nº 11 Entrega de nuevos elementos de seguridad personal (EPP), para prevenir lesiones corporales, al ejecutar la tarea.



Figura Nº 12 Ejecución de la tarea, verificación de condiciones seguras, que puedan afectar su estado de salud al trabajador.



Figura N° 13 Verificación de posturas e Higiene del trabajador mecánico en su puesto.

7. Actividad:

Oportunidades de actualización personal directo

- **Dimensión:**

Seguridad en el trabajo S.T, Satisfacción por el trabajo.

- **Objetivo:**

Consolidar la satisfacción en el trabajo mediante la formación y el entrenamiento, para mejorar su formación y entrenamiento.

- **Contenido:**

Certificación de competencias laborales, Capacitación riesgos laborales y charlas de fortaleciendo laboral.

- **Fecha de Ejecución:** Abril 27 de 2017

- **Evidencia Fotográfica:** Imágenes de capacitaciones y competencias laborales con entes externo.



Figura Nº 14 Formaciones de seguridad industrial al personal mecánico, para prevenir accidentes en la labor.



Figura Nº 15 Entrenamiento al personal mecánico, en evacuación y plan de emergencias



Figura Nº 16 Entrenamiento por personal externo, para la formación en uso de medidor de gases químicos automotriz.

8. Actividad:

Mejoramiento de personal directo e independiente.

- **Dimensión:**

Seguridad en el trabajo S.T, Satisfacción por el trabajo.

- **Fecha de ejecución:** Feb 11 y 25 de 2017
- **Evidencia Fotográfica:** Imágenes de capacitaciones y competencias laborales con entes externo e interno de la empresa.



Figura Nº 17 Formación en psicología para el trabajo, al grupo de mecánicos, para mejorar el clima organizacional, dictado por personal externo a la empresa.

9. Actividad:

Proceso de certificación como mecánicos, al personal empírico en la mecánica automotriz, personal contratado e independiente.

- **Dimensión:**

Desarrollo Personal

- **Objetivo:**

Fortalecer conocimientos en mecánicas mediante formación y lograr la titulación de mecánicos automotrices.

- **Contenido:**

Capacitación y evaluación de experiencia

- **Fecha de Ejecución:** 28 de abril y 6 de mayo 2017

- **Evidencia Fotográfica:** Formación, y evaluación de conocimientos.



Figura N° 18 Formación por parte del ente de aprendizaje SENA Colombiano, en formación de competencias laborales para la industria automotriz.



Figura N° 19 Formación en trabajo en equipo al grupo de mecánicos para reforzar el compañerismo y habilidades blandas



Figura Nº 20 Formación en mejoramiento del ambiente laboral y condiciones seguras del área.



Figura Nº 21 Formación en Primeros auxilios.

10. Actividad:

Disfrute de la vida con la familia

- **Dimensión:**

Administración del tiempo libre.

- **Objetivo:**

Convivir en familia y brindar espacios extra laborales que den mejoramiento de calidad de vida en el trabajo,

- **Contenido:**

Outdoor, Compañerismo y Fortalecimiento además de trabajo en equipo con las actividades.

- **Fecha de ejecución:** Diciembre 06 de 2017

- **Evidencia Fotográfica:** Participación del personal mecánico en familia.



Figura N° 22 Actividades lúdicas de integración familiar del trabajador, realizadas por la caja de compensación familiar de la empresa, para su bienestar y disfrute del tiempo libre.

11. Actividad:

Estrategias y métodos de mejora de calidad de vida a través de la trabajo

- **Dimensión:**

Bienestar logrado en el trabajo y desarrollo personal.

- **Objetivo:**

Comunicar e Informar al personal mecánico, de oportunidades de mejorar nivel de vida.

- **Contenido:**

Oportunidades de Vivienda y Mejora de calidad de vida mediante cajas de compensación.

- **Fecha de ejecución:** Diciembre 06 de 2017

- **Evidencia Fotográfica:** Divulgación, Comunicación, y Consulta.



Figura N° 23 Flyer publicitario para opciones de vivienda

12. Actividad:

Logros alcanzados, por trabajadores en adquirir vivienda propia y en educación.

- **Dimensión:**

Bienestar logrado en el trabajo y desarrollo personal.

- **Objetivo:**

Mejorar y alcanzar oportunidades de mejorar nivel de vida del personal mecánico.

- **Fecha de ejecución:** Mayo 31 de 2017

- **Evidencia Fotográfica:** Comunicación.



Figura N° 24 Felicitaciones del trabajador por parte del supervisor, en adquirir vivienda propia por parte de la caja de compensación familiar. Y logro alcanzado por trabajador mecánico en estudios.

13. Actividad:

Asesora técnica en el mejoramiento de calidad de vida.

- **Dimensión:**

Desarrollo personal.

- **Objetivo:**

Mejorar y alcanzar oportunidades de mejorar nivel de vida del personal mecánico.

- **Fecha de ejecución:** Mayo 11 de 2017
- **Evidencia Fotográfica:** Comunicación de oportunidades



Figura N° 25 Comunicación de oportunidades.

ANEXOS

ANEXO A Instrumento variables sociodemográficas

Encuesta: Medición de la calidad de vida en el trabajo de mecánicos automotriz que laboran en la ciudad de Cartagena, Colombia 2016-2017.

Maestría administración de negocios con énfasis en recursos humanos

Universidad metropolitana de educación ciencia y tecnología “umecit”

Versión 01, Septiembre 2016.

La presente encuesta posee preguntas relacionadas con su realidad laboral con el objetivo de conocer su nivel de satisfacción en el trabajo. De antemano agradecemos su colaboración y sinceridad al responder.

Nº



CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA				
A1. Nombre	A2. Edad	A3. Estado civil Casado(a)___ Soltero(a)___ Unión Libre___ Separado(a)___ Viudo (a)___	A4. Estrato Socioeconómico 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___	A5. Procedencia Urbana___ Rural___
A6. Nivel Educativo Ninguno ___ Preescolar___ Básica primaria___ Básica secundaria y media___ Técnico o tecnólogo___ Universitario sin título___ Universitario con título___		A7. Ocupación Laboral	A8. Tipo de contratación Definido. Indefinido. Prestación De Servicios. Por Obra y Laboral. Dependiente.	
A9. Antigüedad en años laborando _____. años		A10. Tipo de Vivienda. Propia. Familiar. Arrendada.		

ANEXO B Test de CVT - GOHISALO

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4: 0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.

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

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

25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la
32	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas
43	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores

45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas
49	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme

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

50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente
54	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos

En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo

63	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los

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

73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución

Agradecemos su colaboración

ANEXO C Consentimiento informado

INFORMACIÓN PARA EL ENCUESTADO Y FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Versión 1. Fecha: Septiembre de 2016

Título del estudio: MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE MECÁNICOS AUTOMOTRIZ QUE LABORAN EN LA CIUDAD DE CARTAGENA, COLOMBIA 2016-2017.

Investigador Principal: Cristian Zúñiga Vega.

Entidad donde se desarrolla la investigación: Empresa Adolfo Zuñiga e hijos S en C y Trabajadores independientes Sector Lo Amador.

Naturaleza y Objetivo del estudio: Con la presente investigación se busca identificar las dimensiones afectadas en los trabajadores del sector Lo Amador de la ciudad de Cartagena y que laboran en la parte de mecánica automotriz.

Propósito: Este consentimiento tiene el propósito de solicitar su autorización para participar en el estudio que pretende conocer su nivel de satisfacción de calidad de vida en el trabajo.

Procedimiento: Si usted acepta participar en este estudio, se le solicitará responder una encuesta. Se le solicitará acudir nuevamente al lugar de investigación o ser contactado por el investigador una o dos veces.

Riesgos asociados a su participación en el estudio: Este estudio se apega a lo reglamentado en el Art.17 de la Ley General de Salud, en su primer apartado; una investigación sin riesgo.

Beneficios de su participación en el estudio: En esta investigación prevalecerá el criterio del respeto a la dignidad y la protección de derechos y bienestar. Participar en el estudio no genera un beneficio directo para usted, pero los resultados obtenidos podrán generar beneficio futuro para trabajadores que se desempeñan en el mismo oficio que usted.

Voluntariedad: Su participación es voluntaria. Si decide no participar o retirarse del estudio, aun cuando su participación haya iniciado, podrá hacerlo sin que esto ocasione una sanción o castigo para usted.

Confidencialidad: Si usted decide participar, se garantiza que la información suministrada será manejada con absoluta confidencialidad. El investigador se hace responsable de la custodia y privacidad de los mismos.

Compartir los resultados: La información obtenida se divulgará estrictamente dentro del ámbito científico y solo para propósitos investigativos, manteniendo la confidencialidad.

Conflicto de interés del investigador: No existe conflicto de intereses por parte del investigador.

Contacto:

Si tiene dudas puede comunicarse con el investigador Cristian Zúñiga Vega al número de teléfono 300-3048833 y/o email: christianzuniga10@gmail.com

He entendido la información que se expone en este consentimiento y me han respondido las dudas e inquietudes sugeridas.

Autorización:

Estoy de acuerdo o acepto participar en el presente estudio.

Para constancia, firmo a los _____ días del mes de _____ del año _____.

Firma y Cédula del participante

Declaración del investigador:

Yo certifico que le he explicado a esta persona la naturaleza y el objetivo de la investigación, y que esta persona entiende en que consiste su participación y beneficios implicados.

Todas las preguntas que esta persona ha realizado le han sido contestadas en forma adecuada. Así mismo, he leído y explicado adecuadamente las partes del consentimiento informado. Hago constar con mi firma.

Nombre del investigador _____

Firma _____

Fecha (dd/mm/aaa) _____

ANEXO D. CONSENTIMIENTO INFORMADO

INFORMACIÓN PARA EL ENCUESTADO Y FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Versión 1. Fecha: Septiembre de 2016

Título del estudio: **MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE MECÁNICOS AUTOMOTRIZ QUE LABORAN EN LA CIUDAD DE CARTAGENA, COLOMBIA 2016-2017.**

Investigador Principal: Cristian Zuñiga Vega.

Entidad donde se desarrolla la investigación: Empresa Adolfo Zuñiga e hijos S en C y Trabajadores independientes Sector Lo Amador.

Naturaleza y Objetivo del estudio:

Con la presente investigación se busca identificar las dimensiones afectadas en los trabajadores del sector Lo Amador de la ciudad de Cartagena y que laboran en la parte de mecánica automotriz.

Propósito:

Este consentimiento tiene el propósito de solicitar su autorización para participar en el estudio que pretende conocer su nivel de satisfacción de calidad de vida en el trabajo.

Procedimiento:

Si usted acepta participar en este estudio, se le solicitará responder una encuesta. Se le solicitará acudir nuevamente al lugar de investigación o ser contactado por el investigador una o dos veces.

Riesgos asociados a su participación en el estudio:

Este estudio se apegará a lo reglamentado en el Art.17 de la Ley General de Salud, en su primer apartado; una investigación sin riesgo.

Beneficios de su participación en el estudio:

En esta investigación prevalecerá el criterio del respeto a la dignidad y la protección de derechos y bienestar. Participar en el estudio no genera un beneficio directo para usted, pero los resultados obtenidos podrán generar beneficio futuro para trabajadores que se desempeñan en el mismo oficio que usted.

Voluntariedad:

Su participación es voluntaria. Si decide no participar o retirarse del estudio, aun cuando su participación haya iniciado, podrá hacerlo sin que esto ocasione una sanción o castigo para usted.

Confidencialidad:

Si usted decide participar, se garantiza que la información suministrada será manejada con absoluta confidencialidad. El investigador se hace responsable de la custodia y privacidad de los mismos.

Compartir los resultados:

La información obtenida se divulgará estrictamente dentro del ámbito científico y solo para propósitos investigativos, manteniendo la confidencialidad.

Conflicto de interés del investigador:

No existe conflicto de intereses por parte del investigador.

Contacto:

Si tiene dudas puede comunicarse con el investigador **Cristian Zuñiga Vega** al número de teléfono 300-3048833 y/o email: christianzuniga10mail.com.

He entendido la información que se expone en este consentimiento y me han respondido las dudas e inquietudes sugeridas.

Autorización:

Estoy de acuerdo o acepto participar en el presente estudio.

Para constancia, firmo a los 01 días del mes de Septiembre del año 2016.

Alfonso Villadiego 9294789
Firma y Cédula del participante

Declaración del investigador

Yo certifico que le he explicado a esta persona la naturaleza y el objetivo de la investigación, y que esta persona entiende en que consiste su participación y beneficios implicados.

Todas las preguntas que esta persona ha realizado le han sido contestadas en forma adecuada. Así mismo, he leído y explicado adecuadamente las partes del consentimiento informado. Hago constar con mi firma.

Nombre del investigador Cristian D

Firma Cristian Andres Zuñiga Vega

Fecha (01/09/2016) _____

Compartir los resultados:

La información obtenida se divulgará estrictamente dentro del ámbito científico y solo para propósitos investigativos, manteniendo la confidencialidad.

Conflicto de interés del investigador:

No existe conflicto de intereses por parte del investigador.

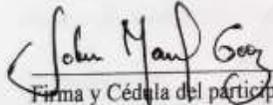
Contacto:

Si tiene dudas puede comunicarse con el investigador **Cristian Zuñiga Vega** al número de teléfono **300-3048833** y/o email: christianzuniga10mail.com.

He entendido la información que se expone en este consentimiento y me han respondido las dudas e inquietudes sugeridas.

Autorización:

Estoy de acuerdo o acepto participar en el presente estudio.
Para constancia, firmo a los 01 días del mes de Septiembre del año 2016.


Firma y Cédula del participante

Declaración del investigador

Yo certifico que le he explicado a esta persona la naturaleza y el objetivo de la investigación, y que esta persona entiende en que consiste su participación y beneficios implicados.
Todas las preguntas que esta persona ha realizado le han sido contestadas en forma adecuada. Así mismo, he leído y explicado adecuadamente las partes del consentimiento informado. Hago constar con mi firma.

Nombre del investigador Cristian D. Zuñiga Vega.

Firma Cristian D.V.

Fecha (01/09/2016) _____

Compartir los resultados:

La información obtenida se divulgará estrictamente dentro del ámbito científico y solo para propósitos investigativos, manteniendo la confidencialidad.

Conflicto de interés del investigador:

No existe conflicto de intereses por parte del investigador.

Contacto:

Si tiene dudas puede comunicarse con el investigador **Cristian Zuñiga Vega** al número de teléfono **300-3048833** y/o email: christianzuniga10mail.com.

He entendido la información que se expone en este consentimiento y me han respondido las dudas e inquietudes sugeridas.

Autorización:

Estoy de acuerdo o acepto participar en el presente estudio.
Para constancia, firmo a los 01 días del mes de Septiembre del año 2016.

Carlos Castro.
Firma y Cédula del participante 1047463334.

Declaración del investigador

Yo certifico que le he explicado a esta persona la naturaleza y el objetivo de la investigación, y que esta persona entiende en que consiste su participación y beneficios implicados.
Todas las preguntas que esta persona ha realizado le han sido contestadas en forma adecuada. Así mismo, he leído y explicado adecuadamente las partes del consentimiento informado. Hago constar con mi firma.

Nombre del investigador Cristian A. Zuniga Vega

Firma Cristian A.V.

Fecha (01/09/2016) _____

ANEXO D Presupuesto

RECURSOS	FUENTE DE FINANCIACIÓN				COSTO TOTAL
	Horas/se m	Horas/me s	RECURSO S PROPIOS	RECURSOS INSTITUCIONALE S	(\$)
1. RECURSO HUMANO					
Director		30	x		
Estudiante investigado r		60	x		
SUBTOTAL 1(\$):					
2. EQUIPOS, MATERIALES E INSUMOS					
Computador			x		1.100.00 0
Impresora			x		369.000
SUBTOTAL 2 (\$):					1.469.00 0
3. PAPELERIA					
Block de papel para impresión			x		25.000
Fotocopias			x		105.000
Otros elementos de papelería			x		20.000
SUBTOTAL 3 (\$):					150.000
4. TRANSPORTE Y VIATICOS OTROS					
Transportes urbanos	x				300.000
SUBTOTAL 4 (\$):					300.000
5. OTROS RUBROS DE GASTOS					
Otros gastos	x				150.000
SUBTOTAL 5 (\$):					150.000
TOTAL PRESUPUESTADO (\$):					2.069.00 0

Fuente: Elaboración propia de la autor.

ANEXO E Carta de aceptación tutor externo

F-61
Rev. 00
(IE)

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN
CIENCIA Y TECNOLOGIA "UMECIT"



Carta de Aprobación de Tutor Externo

Quien suscribe, **MAGDY DE LAS SALAS**, en representación del Comité de Investigación de la **UMECIT**, notificamos al estudiante **CRISTIAN ANDRES ZUÑIGA VEGA**, que fue aprobado a **ALVARO ENRIQUE QUINTANA SALCEDO**, Cedula de ciudadano o pasaporte **9.099.457**, como tutor (a) académico (a) del trabajo de grado denominado tentativamente: **MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE EMPLEADOS QUE LABORAN EN UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ (PYME) EN LA CIUDAD DE CARTAGENA DE INDIAS**, para optar al título de **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS CON ÉNFASIS EN RECURSOS HUMANOS**. A la vez le indicamos al estudiante arriba identificado, que debe acatar las recomendaciones impartidas por el tutor asignado y cumplir con las normas y procedimientos vinculados a la elaboración del trabajo de grado dispuestas por la UMECIT.

En Ciudad de Panamá, a los diecisiete (17) días, del mes de marzo de 2.017.

Dra. Magdy De las Salas
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UMECIT

ANEXO F Certificado de proyecto de formación

F-138

Rev. 00
(IE)

CERTIFICACIÓN DE PROYECTOS DE FORMACIÓN



Nombre del estudiante: **CRISTIAN ANDRÉS ZUÑIGA VEGA**

Cédula de identidad o pasaporte: 3798308

País: Colombia Región: Cartagena de Indias

Carrera: MBA ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS CON ÉNFASIS EN RECURSOS HUMANOS
Período_2015-2017

Sede: Colombia

Tipo de actividad realizada: Práctica profesional Pasantía

Proyecto de Grado: MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN MECÁNICOS AUTOMOTRIZ QUE LABORAN EN LA CIUDAD DE CARTAGENA, COLOMBIA 2016-2017.

Empresa o institución donde la desarrolló: ADOLFREDO ZUÑIGA E HIJOS S.C.

Tipo de Institución: Empresa Familiar privada

Dirección: Barrio Lo Amador Calle Santander No. 20b – 15

País: Colombia Región Cartagena de Indias

Nombre del Experto de la Empresa que certifica.: ADOLFREDO ZUÑIGA BARRIOS

Cargo que ocupa en la empresa: Gerente General

Años de Experiencia: 30 Años

Tema del Proyecto: MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN MECÁNICOS AUTOMOTRIZ QUE LABORAN EN LA CIUDAD DE CARTAGENA, COLOMBIA 2016-2017.

Impacto, beneficio o aporte del Proyecto:

1. Promover el crecimiento empresarial y de empleabilidad para los cargos de mecánica automotriz en la vida social laboral a partir de estrategias de gestión organizacional que aumenten la condición de eficacia de las condiciones de trabajo y de calidad de vida.
2. Generar temas de discusión, en un ambiente de aprendizaje, de las problemas de satisfacción e insatisfacción de los trabajadores y su relación con su contexto y entorno laboral propiciando así nuevos conocimientos.

4. Comparar los datos presentados por el personal de las áreas de mecánica para validar en la empresa en estudio y en otras empresas del sector, el concepto de calidad de vida en el trabajo y la importancia de potencializar con el desarrollo científico, nuevos retos de inversión tecnológica al interior de los procesos que garanticen beneficios a la calidad de vida de los trabajadores.

5. Crear conciencia empresarial de medir continuamente la calidad de vida en el trabajo para desenvolver situaciones de malestar, desequilibrio e insatisfacción dentro del trabajo.

Comunidades, instituciones y/o personas beneficiadas:

La comunidad del barrio lo amador, donde se desarrolla gran parte de mantenimientos mecánicos automotrices y empresa automotrices de la ciudad de Cartagena de indias, al igual que los cargos en mecánicos automotrices, a través de este proyecto se les dará a conocerán los resultados y análisis de esta investigación, que generara un desafío de cambio en los ámbitos de trabajo, propender a la autorregulación, al desarrollo humano desde un enfoque de mejoramiento de contratación, de desempeño empresarial y de prevalencia en la mejora de la calidad de vida. En la comunidad dará interés en desarrollar y aplicación de medición en calidad de vida y de calidad de vida en el trabajo de otros oficios y en otras actividades económica.

Aplicabilidad futura de los resultados de la actividad desarrollada por el estudiante en pro de la institución:

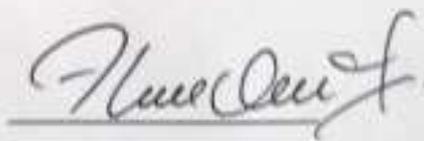
Desde el análisis de resultado de la investigación; Esta investigación promoverá iniciativas en trabajar criterios que aporten a una vida sana y de bienestar para el hombre en todas sus edades en este sentido se propenderá en realizar un acompañamiento a la empresa automotriz dirigido en potencializar desde las áreas de apoyo de salud en el trabajo y gestión humana, los procesos de capacitación al trabajador, crear estrategias de crecimiento empresarial bajo la línea base de un trabajador motivado, satisfecho, y un buen desempeño individual que garanticen progresión institucional. De la misma forma se trabajara periódicamente en la mejora continua en los niveles gerenciales de la importancia de mejorar los niveles de calidad de vida de los colaboradores en esfuerzo a la empresa. Y brindar siempre un perfeccionamiento de las condiciones laborales de los mecánicos automotrices.



Autoridad de la Institución que certifica

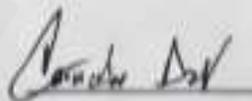
Nombre: Adolfo Zuñiga Barrios

Gerente General



Tutor académico

Nombre: Álvaro Quintana Salcedo



Estudiante

ANEXO G Carta de Aprobación de Revisión Ortográfica

UNMECIT

BIBLIOGRAFÍA

1. Arguelles Luis A, Quijano Román A, Sahui Jose A, (2014) Estrategias de mejora de la calidad de vida laboral en mipymes turísticas; 6 (2) , pp. 73–96.
2. Barbosa Camacho, Wilson., Orrego Álvarez, Juan., Torres, Adriana., Betancur Pulgarin, Carmen., Tirado, Piedad. (2013). Calidad de vida laboral en trabajadores de la Secretaria de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia) Revista Cultura del Cuidado. Vol. 10 N° 1. ISSN: 1794-5232. pp. 51-62.
3. Bonilla Barragán C, Franco Chávez S, Trinidad De Haro A. (2012). Calidad de vida laboral de conductores de pasaje foráneo. Revista Cubana de Salud y Trabajo;13(2): pp 11-6
4. Cuadernos de Investigación N°16 Calidad de vida en el trabajo: Percepciones de los trabajadores (2002).
5. Decreto 726 de 2013. Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones. Abril 15 de 2013.
6. Decreto 160 de 2014. Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos. Febrero 05 de 2014. DO. No. 49055.
7. Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Mayo 25 de 2015.
8. Delgado García, Diemen., Inzulza González, Miguel., Delgado García, Fabian. (2012) Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de

- Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. Med Segur Trab (Internet) 2; 58 (228) pp. 216-223.
9. Garcez Rodríguez, Andres. (2014). Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (E.S.E) III nivel, Bogotá. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
 10. Gómez M, Galvis-Aponte L, Royuela V. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso, Cartagena, Colombia. Serie Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional es una publicación del Banco de la República – Sucursal Cartagena.
 11. Gómez Vélez, Maria. (2010) Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle De Aburrá - Colombia. Revista Ciencias Estratégicas.;18 (24).
 12. González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M,(2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. Cienc Trab. Abr-Jun; 12 (36): pp. 332-340.
 13. Encuesta de Percepción Ciudadana (2016). Cartagena Cómo Vamos. Cartagena, Colombia.
 14. Enfoques de la calidad de vida en el trabajo, escuela de administración pública, facultad de ciencias administrativas, Universidad central del ecuador, Pag. N.5. Disponible en <https://www.gestiopolis.com/calidad-de-vida-en-el-trabajo/>. Consultado 29/08/2016.
 15. Espinosa, M. Calidad de vida en el trabajo el trabajo. Percepciones de los trabajadores. Cuadernos de Investigación. Cuaderno 16. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl>.
 16. Huerta Riveros, Patricia C., Pedraja Rejas, Liliana M., Contreras Espinoza, Sergio E. (2011) Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. Revista de Ciencias Sociales. 17(4).

17. Licenciatura en RR.HH. Universidad de Champagnat (2002, Julio 25).
Calidad de vida en el trabajo. Recuperado de
<https://www.gestiopolis.com/calidad-de-vida-en-el-trabajo/>
18. Mauricio, J, (2012). Historia de la industria Automotriz en Colombia,
Disponible en <http://indust-motriz.blogspot.com.co/2012/08/historia-de-la-industria-automotriz-en.html> Fecha de consulta: 03/09/2016.
19. Montserrat González, Platas. Calidad De Vida y Esclerosis Múltiple (Em)
Disponible en <http://www.neurodidacta.es/es/comunidades-tematicas/esclerosis/esclerosis-multiple/calidad-vida-esclerosis-multiple>.
Consultado 27/11/2016.
20. Moreno Pedraza, Álvaro., Aranda Beltrán, Carolina., Preciado Serrano, María de Lourdes, Valencia Abundiz, Silvia. (2010). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud, Tamaulipas, México.
21. Organización Internacional Del Trabajo, Medición del trabajo decente, Ginebra, 8-10 de septiembre de 2008.
22. Organización Mundial de la Salud (2013).
23. Quintana, M, Paravic T. (2014) Universidad de Concepción, Facultad de Medicina, Departamento de Enfermería. Concepción, Chile, Rev. bras. Enferm;.67 (2).
24. Quiroga, Johana., Munar, L, Peña, M, (2012) Análisis estratégico del sector automotriz en Colombia: Trabajo de grado, Administración de empresas, Facultad de administración, Universidad del Rosario, Bogotá D.C.
25. Resolución 1111 de 2017. [Ministerio de la Protección Social]. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Marzo 27 de 2017.
26. Resolución 2646 de 2008.[Ministerio de la Protección Social]. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la

- identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Julio 17 de 2008.
27. Resolución 1841 de 2013.[Ministerio de Salud y de la Protección Social]. Por la cual se adopta el Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021. Mayo 28 de 2013
 28. Segurado Torres, Almudena., Agulló Tomás, Esteban. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema* 2002. Vol. 14, nº 4, pp. 828-836.
 29. Suescún-Carrero, Sandra., Sarmiento, Giovanna., Álvarez, Leidy., Lugo, Mónica. (2016) Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia *Rev. Méd. Risaralda*; 22 (1): pp. 14-17.
 30. Velarde-Jurado, Elizabeth., Avila-Figueroa, Carlos.(2002). Evaluación de la calidad de vida. *Salud Publica Mex*; 44: pp 349-361.