



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

TEMA

LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DESDE UNA MIRADA SISTÉMICA E
INTEGRADORA
CASO: TRABAJADORES DE EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS
DE GUAYAQUIL AÑO 2013

AUTOR (A):

Vinueza Martínez Jacqueline Yessenia

**Trabajo de Seminario de Graduación previo a la Obtención del Título
de Licenciado en Trabajo Social**

TUTOR:

Quevedo Ana

Guayaquil, Ecuador

2014



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Jacqueline Yessenia Vinueza Martínez**, como requerimiento parcial para la obtención del Título de **LICENCIADO(A) EN TRABAJO SOCIAL**.

TUTOR (A)

Quevedo Terán Ana Terán Quevedo

REVISOR(ES)

Lcda. Cecilia Condo, Mgs.

Lcda. Lida Martínez, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

Lcda. Sandra Mendoza

Guayaquil, a los 16 del mes de Mayo del año 2014



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Jacqueline Yessenia Vinueza Martínez

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación **LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DESDE UNA MIRADA SISTÉMICA E INTEGRADORA. CASO : TRABAJADORES DE EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL AÑO 2013** previa a la obtención del Título **de LICENCIADO(A) EN TRABAJO SOCIAL**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 16 del mes de mayo del año 2014

Jacqueline Yessenia Vinueza Martínez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Jacqueline Yessenia Vinueza Martínez**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DESDE UNA MIRADA SISTÉMICA E INTEGRADORA. Caso: TRABAJADORES DE EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL AÑO 2013, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 16 del mes de Mayo del año 2014

LA AUTORA:

Jacqueline Yessenia Vinueza Martínez

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por haberme permitido escoger y hacer del Trabajo Social mi segunda pero muy significativa profesión.

A mi familia un inmenso agradecimiento por su apoyo y amor incondicional en cada momento de mi vida personal y profesional.

A mi tutora, Lcda. Ana Quevedo Terán; por su guía y confianza en cada paso del desarrollo de esta investigación. Sus sabios consejos fueron parte esencial en la culminación de este trabajo.

A la directora de la Carrera de Trabajo Social, Lcda. Sandra Mendoza, por hacer posible que esta elección de la Licenciatura se convierta en el mayor reto de mi vida profesional.

Jacqueline Yessenia Vinueza Martínez

DEDICATORIA

A mi Dios por encima de todas las cosas, primero por permitirme escoger esta maravillosa profesión y segundo por brindarme la sabiduría, paciencia, fuerza y dedicación necesaria para realizar esta exhaustiva e importante investigación para mi quehacer profesional.

A mi familia le dedico un especial reconocimiento, por estar y permanecer siempre a mi lado en todo momento, a mi papá que gracias a su apoyo incondicional, sus consejos y fortaleza espiritual no hubiese podido lograr mis metas planteadas a lo largo de mi vida personal y profesional. Muchas gracias por su amor infinito.

Jacqueline Yessenia Vinueza Martínez

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	1
JUSTIFICACIÓN.....	2
CAPITULO 1 : PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
1.1. Delimitación del Objeto de Estudio.....	7
1.2. Objetivos de la Investigación.....	10
1.2.1. General.....	10
1.2.2. Específicos.....	10
1.3. Preguntas de Investigación.....	10
CAPITULO 2 : FUNDAMENTACIÓN INSTITUCIONAL Y NORMATIVA.....	11
2.1. Conocimiento Institucional	11
2.1.1. Historia de la Organización.....	12
2.1.2. Estructura de la Organización.....	13
2.1.3. Filosofía Institucional.....	16
2.2 Garantías Constitucionales y Principales Leyes de Regulación en el Sector Laboral.....	17
2.3. Situación Laboral actual en el Ecuador.....	19
CAPITULO 3 : FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	21
3.1. Perspectiva Teórica: Enfoque Sistémico.....	21
3.2. Perspectiva Conceptual.....	24
3.2.1. Desarrollo Humano.....	24

3.2.1.1. Modelos de Desarrollo.....	25
3.2.1.2. El Desarrollo Humano como Enfoque Teórico.....	28
3.2.1. 2.1. Empleo.....	30
3.2.1.3. El Buen Vivir como concepto de desarrollo.....	34
3.2.1.4. El Buen Vivir en las Organizaciones con fines de lucro.....	36
3.2.2. Derechos Humanos.....	38
3.2.2.1. El enfoque de derechos humanos laborales.....	40
3.2.2.2. El enfoque de derechos en organizaciones y empresas.....	42
3.2.3. Desarrollo Organizacional.....	43
3.2.3.1. Calidad de Vida Laboral.....	44
3.2.3.2. Gestión Humana.....	52
CAPITULO 4 : MARCO METODOLÓGICO.....	60
4.1. Tipo de Enfoque.....	60
4.2. Tipo de Investigación.....	60
4.3. Nivel de la Investigación.	60
4.4. Muestra.	60
4.4.1. Caracterización de la muestra	61
4.5. Muestreo.....	61
4.6. Códigos y Variables de Investigación.....	62
4.7. Técnicas de Recolección de la Información.....	65
4.8. Procesos de Análisis de la Información.....	66

CAPITULO 5 : RESULTADOS DE INVESTIGACION.....67

CAPITULO 6: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....100

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

Anexo 1.- Encuesta

Anexo 2.- Entrevista

Anexo 3.- Tablas

Anexo 4.- Gráficos

RESUMEN (ABSTRACT)

El presente trabajo de investigación es de tipo mixto, cuanti-cualitativo, tiene como finalidad conocer las condiciones objetivas y subjetivas que se producen en el ambiente de trabajo, en este caso el escenario de estudio de Empresa de Productos Plásticos de Guayaquil.

El propósito fundamental en esta investigación es comprender las relaciones laborales y a partir de este nuevo conocimiento asumir con responsabilidad los nuevos retos y diferentes sistemas de abordaje de las áreas del departamento de Talento Humano de la empresa.

El nivel de investigación es descriptivo ya que el problema y el objetivo de investigación se orientan a especificar características de la calidad de vida laboral desde una mirada sistémica e integradora, se postula como técnica la encuesta y entrevista estructurada como medios para conocer las condiciones de vida en el ambiente laboral de los trabajadores.

La tesis de investigación que se presenta, se fundamenta en conocer las variables objetivas y subjetivas de la calidad de vida laboral y como desde esa realidad pueden asumir las organizaciones como sistemas dinámicos y auto-referente, en especial por los Trabajadores Sociales para potenciar al subsistema conformado por los trabajadores como fuerza de desarrollo empresarial y como sujeto de potenciación.

PALABRAS CLAVES

Calidad de vida, Calidad de vida laboral, Desarrollo humano, Derechos Laborales, Buen Vivir, Gestión del talento humano.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo analizar las condiciones objetivas y subjetivas a nivel individual y organizacional del ambiente de trabajo y la percepción frente al mismo por parte de los trabajadores con el fin de conocer la calidad de vida laboral desde una mirada sistémica e integradora.

La propuesta, implica conocer desde las dos dimensiones del mundo del trabajo, las características, dinámicas, procedimientos, sentidos y significados de los trabajadores de la planta, frente a todo el conjunto integrado por dimensiones y variables que a nivel teórico se les ha denominado Calidad de Vida Laboral –CVL-.

Así mismo, la investigación se orienta a re-direccionar la Dependencia de Gestión Humana de la Empresa de Productos Plásticos y re-configurar los roles y las funciones restrictivas que desde el Trabajo Social se viene ejerciendo hacia una intervención profesional integral e integradora, desde la cual, las funciones estén orientadas en los preceptos de los derechos humanos laborales, el desarrollo humano y los roles encaminados a convertirse en un agente garante de los derechos, deberes y obligaciones tanto legales como constitucionales.

JUSTIFICACIÓN

Los países en vía de desarrollo como el nuestro, tienen problemáticas agudas y complejas que limitan el desarrollo humano de los ciudadanos como lo son: la pobreza extrema, el hambre, el incremento del VIH/SIDA, las madres adolescentes, la discriminación de género, el analfabetismo, la degradación del medio ambiente y la inestabilidad o precariedad de las condiciones de trabajo que son el reflejo de una sociedad que limita el goce pleno de los derechos humanos.

Es por ello que para los profesionales de las Ciencias Sociales, sobre todo de los profesionales en Trabajo Social, el abordar estudios que aporten a transformar las situaciones de precariedad social, se ha convertido en un imperativo ético y van más allá de ser una opción de desarrollo académico a una ruta para contribuir al desarrollo del país. A este propósito apunta la presente investigación, que se centra en uno de los factores de mayor influencia ante las problemáticas antes señaladas, como lo son las condiciones de trabajo que tienen para nuestro caso, los trabajadores.

El estudio parte de asumir el “trabajo” desde una concepción amplia e integral en tanto pretende analizarlo desde el **sujeto**, como factor de potenciación y desarrollo humano, pasando por la **familia**, como satisfactor de las necesidades humanas, hasta la **comunidad**, asumido como un derecho humano y una garantía constitucional y finalmente trasladándola a la **sociedad** en general, desde la dimensión económica, como generador de utilidades, a nivel empresarial, y de producto interno bruto en la dinámica nacional.

Ahora bien, esta visión frente al “trabajo” requiere cambios estructurales de diversa índole: al interior de las empresas, de las normativas nacionales, de las prácticas profesionales, de las orientaciones formativas de las Universidades; en fin, se trata de pasar de la concepción del “trabajo” como subordinación, desigualdad y rentabilidad a la concepción del “trabajo” como derecho fundamental y como factor de desarrollo humano y económico.

Basta con revisar las cifras estadísticas nacionales para discutir frente al impacto positivo a nivel social que tiene el pensar, en estudios frente a las Políticas de Calidad de Vida Laboral para los ciudadanos en condición de empleo, ya que el país en los últimos años ha avanzado de manera decidida en la disminución del desempleo, superando a todos los países de América Latina, según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos –INEC- el desempleo a marzo del presente año es de 5.4% (INEC, 2013) el más bajo de América Latina.

No cabe duda que esta cifra es alentadora y se ve reflejada en las condiciones de pobreza y extrema pobreza del país como lo registran resultados obtenidos en el cálculo de pobreza y desigualdad en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo que ubica la pobreza urbana por ingreso en marzo de este año en 17,74% en comparación al 16,03% del 2012, esta variación de 1,71% no es estadísticamente significativa y la extrema pobreza en zonas urbanas, en marzo del 2013 es de 4,39% frente al 4,43% del mismo trimestre del año anterior. (ENEMDU, 2013).

Estos resultados en el tema del empleo y la pobreza no son gratuitos, son el reflejo de las modificaciones que desde las políticas públicas del país se vienen dando y que definitivamente encaminan la economía del país

por un buen sendero. Estas políticas de incentivo a la producción, de garantías para el desarrollo industrial, minero y agrícola vienen acompañadas de nuevas disposiciones legales para garantizar a nivel micro que este desarrollo económico se vea reflejado en progreso social.

Al respecto conviene decir que a nivel político, el Ecuador ha venido avanzando en el escenario de garantizar los derechos laborales de los ciudadanos, no obstante la existencia de Políticas Públicas enfocadas a la reducción de la tasa de desempleo, al fomento del mejoramiento de la calidad de vida, al trabajo bien remunerado y a la equidad en las oportunidades laborales para hombres y mujeres. Pero falta encaminar las políticas al interior del sector empresarial hacia su implementación.

Es así como al interior de las empresas de la ciudad se debe realizar una exhaustiva revisión y transformar las políticas y estrategias implementadas para garantizar bienestar a las y los empleados así como el cumplimiento de las leyes y normas que de la mano de esas nuevas políticas han llegado.

A este propósito responde la utilidad y relevancia social de la presente investigación; en tanto, la transformación en el nivel micro-económico es responsabilidad del Departamento de Gestión Humana y de la intervención del Trabajo Social quienes deben garantizar las condiciones de calidad de vida de las y los empleados en las diferentes organizaciones en donde desempeñen su actuación profesional.

En este caso desafortunadamente a la fecha, la orientación del Departamento se ha limitado en dar cumplimiento de lo dispuesto por el

Ministerio del Trabajo y por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sin concitar todos esos otros factores y dimensiones objetivas y subjetivas del colaborador, su familia, la comunidad y la empresa que garantizan condiciones de CVL.

Esta situación requiere ser transformada a partir de conocer las condiciones actuales para proyectar nuevas condiciones de CVL. Como es sabido, el reto en este caso, debe ser asumido por el área de Trabajo Social de esta empresa de productos plásticos, ya que los profesionales en esta rama cuentan con el perfil y los conocimientos académicos requeridos para liderar la transformación esperada.

De otra parte, al interior del Trabajo Social Laboral hay que reconocer que la tendencia ha sido, asumir un rol orientado al asistencialismo, al ejercicio punitivo y técnico de los procesos de vinculación, desvinculación y sanción y no ha logrado dar cumplimiento al deber ser promocional propio de una intervención integral frente a la promoción, goce, exigibilidad y restitución de los derechos humanos laborales.

Corresponde entonces preguntarnos aquí por las nuevas miradas teóricas y metodológicas que se deben construir para que su praxis asuma a las y los trabajadores como sujetos de derecho, miembros de una familia, integrantes de una comunidad y ciudadanos participes del desarrollo del país. Es por ello, que la búsqueda de esta investigación se inclina en orientar los lineamientos organizacionales y de praxis profesional para garantizar CVL de los empleadores, en este caso específico.

Del mismo modo, el análisis de las condiciones laborales actuales permitirá evaluar las acciones realizadas en la Dependencia de Gestión Humana de la compañía, que desde hace algún tiempo requiere mejorar sus procedimientos e interiorizar la CVL como enfoque administrativo y así contribuir a un mayor rendimiento laboral y al bienestar del colaborador, su familia y la comunidad.

CAPITULO 1 : PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro del planteamiento del Problema, podemos conocer el resultado de la reflexión realizada, que permitirán formular con toda claridad y dominio el problema que se pretende resolver con esta investigación.

1.1. Delimitación del Objeto de estudio

El objeto de estudio de la presente investigación se determina en un contexto geopolítico óptimo para pasar de asegurar el empleo a alcanzar condiciones dignas y de calidad de vida en el escenario empresarial.

Desde el reconocimiento del Estado Ecuatoriano como un país de derechos y justicia social, con la firma de la Constitución de la República, se contempla el trabajo y la seguridad social como uno de los derechos de las y los ciudadanos a través del cual la persona se realiza y contribuye a la base económica del país.

Por tanto, el Estado regula y orienta el sector empresarial a la garantía de los derechos de los y las trabajadoras para alcanzar el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2009).

Esta lectura del “trabajo” como derecho social y deber individual es desde donde surge el interés de analizar las condiciones de trabajo de los trabajadores a partir de los nuevos enfoques administrativos que direccionan las organizaciones productivas hacia el desarrollo de sus

labores en ambientes adecuados y propicios para la potenciación del ser y la productividad de la empresa, garantizando la salud, integridad, seguridad, higiene y sobre todo bienestar.

El Mercado Laboral en la ciudad de Guayaquil alcanza el más alto porcentaje de población en edad productiva activa del país, cifra que indica el dinamismo del sector empresarial. De igual manera y en contraposición al porcentaje anterior, la tasa de subempleo, la insuficiencia de horas, el empleo inadecuado por competencias y el empleo inadecuado por ingresos son ligeramente superiores que las del resto del país.

En la ciudad se evidencia claramente el empleo formal con vocación comercial, el subempleo con una explosión de vendedores informales y el empleo estacional que desdibuja las condiciones del empleo de jóvenes, mujeres y migrantes.

Es así como en el Guayas, como en muchas otras regiones del país, se hace evidente un retroceso en cuanto a las formas de producir y generar empleo, lo que se podría denominar como un estancamiento en el tiempo y en los procesos de modernización de las empresas.

La realidad de éstas las lleva a ir a la vanguardia y ser cada vez más competitivas, muchas veces en contra del bienestar de los empleadores, ya que la globalización progresiva, el desarrollo tecnológico, la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, los estilos de administración que concentran el poder en pocas manos y el peligro de que las empresas pequeñas y medianas desaparezcan por no ser competitivas en un macro-mercado mundial, regido por el libre mercado, llevan en muchas ocasiones para que las empresas generen condiciones de trabajo indignas y violatoria de los derechos de los trabajadores.

Es así como esta reconocida empresa de productos plásticos presenta en la actualidad una estructura organizacional que requiere ser conocida a profundidad para orientarla a nuevas dinámicas. En un ejercicio de diagnóstico realizado por la autora de este trabajo se identificó que no en todos los departamentos de la empresa hay cultura de planificación de proyectos ni programas de bienestar laboral, una alta accidentalidad contrastada con baja prevención, falta de conciencia de las necesidades de los trabajadores por parte de los directivos, poco presupuesto para atender al departamento de gestión humana, desmotivación de los empleados evidenciados en el ausentismo y por último y el más importante la falta de participación de las familias en situaciones laborales de la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, los roles y funciones del trabajo social en esta realidad empresarial, la presente investigación posibilitará el analizar, estudiar y examinar la realidad laboral de la empresa, para adquirir una visión clara de las interacciones en el mundo del trabajo y resolver las problemáticas que allí emergen a través del diseño de una política de calidad de vida laboral y una re-estructuración del Departamento de Gestión Humana. Para cumplir con tal propósito esta investigación parte de preguntarse por ¿Cuáles son las condiciones objetivas y subjetivas de Calidad de Vida Laboral de los colaboradores de la empresa de plásticos y las estrategias y políticas organizacionales requeridas para mejorar las condiciones laborales y garantizar la dignificación del trabajo?

El conocimiento de las condiciones CVL de los empleados y el diseño de un plan de bienestar social laboral es una estrategia de desarrollo humano y organización, que contribuirá al mejoramiento de las relaciones de trabajo y por tanto al desarrollo humano de los trabajadores.

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Identificar las condiciones de la Calidad de Vida Laboral de los y las colaboradoras de la Empresa de Productos Plásticos de Guayaquil, así como las debilidades y oportunidades de la organización.

1.2.2. Objetivos Específicos

1. Determinar las condiciones objetivas y subjetivas de calidad de vida laboral de los y las colaboradores de la empresa de Productos Plásticos de Guayaquil.
2. Identificar las debilidades y oportunidades organizacionales, en particular las referidas al Departamento de Gestión Humana.
3. Reconocer los programas, proyectos y actividades que el Departamento de Gestión Humana debe incluir en su enfoque de calidad de vida laboral.

1.2.3. Preguntas de Investigación

1. ¿Cuáles son las condiciones objetivas y subjetivas de calidad de vida laboral de los colaboradores de la Empresa de Productos Plásticos de Guayaquil asumiendo tanto las necesidades y satisfactores del sujeto, su familia y la comunidad?
2. ¿Qué debilidades y oportunidades tiene la Empresa de Productos Plásticos de Guayaquil para asumir en su administración el enfoque de calidad de vida laboral?
3. ¿Cuáles deben ser los programas, proyectos y actividades que el Departamento de Gestión Humana de la Empresa de productos Plásticos de Guayaquil debe incluir en una visión de calidad de vida laboral?

CAPITULO 2 : FUNDAMENTACIÓN INSTITUCIONAL Y NORMATIVA

En este capítulo miraremos a la empresa caso de estudio, desde una mirada global, nos permitirá conocer desde su historia, población, estructura organizacional y jerárquica hasta su filosofía institucional. También podemos conocer una mirada global de la normativa legal.

2.1. Conocimiento Institucional

Es una empresa Ecuatoriana con más de 51 años en el mercado, pertenece al sector privado, dedicada principalmente a la fabricación de productos plásticos, calzado y juguetes, así como la importación y comercialización de artículos para el hogar, tanto en el mercado nacional como internacional.

Se conforma de 3 plantas industriales, dos oficinas administrativas ubicadas en diferentes lugares ubicadas en el Norte de la Ciudad de Guayaquil y una oficina administrativa en Quito:

- Km 8.5 vía Daule, Planta de Inyección. Se encuentran las oficinas administrativas del área Comercial, Investigación y Desarrollo, Gestión Humana, así como el área de Operaciones de Inyección y bodega producto terminado. En esta planta trabajan 468 colaboradores, donde se elaboran toda la variedad de productos plásticos así como se concentra el almacenamiento, carga y descarga de producto.
- Km 8.5 vía Daule, Planta de Calzado y Juguetes. Trabajan 380 colaboradores.

- Km 11 vía Daule , Planta de Zapatillas, constituida por 197 colaboradores.
- Boyaca y Nueve de Octubre (Centro) , donde trabajan 60 personas , en esta ubicación trabaja personal administrativo.
- Avenida 10 de Agosto 10265 y Nicolás Joaquin Arteta, laboran aproximadamente 45 colaboradores del área administrativa.

La representación legal de la compañía está constituida por el Gerente General y el Presidente Alterno de la compañía.

Según el Código CIU Clasificador Internacional Industrial Único, la Empresa de Productos Plásticos de Guayaquil, se encuentra dentro de la clasificación D24130 por estar dentro de la línea de Fabricación de productos y artículos de plásticos, también en D3694 fabricación de juguetes y por ser parte de la fabricación de calzado en la siguiente categoría D192002. (Servicio de Rentas Internas, 2011)

2.1.1. Historia De La Organización

En 1961 la Empresa de Productos Plásticos de Guayaquil, inicia sus actividades con dos máquinas inyectoras y seis obreros, siendo una cubeta de hielo el primer artículo producido y comercializado por la empresa.

En 1.964 Plásticos Industriales C.A. lanza al mercado la primera gran industria de calzado y botas de PVC.

Durante los años 70's se produjo el crecimiento más importante de la compañía en donde la Empresa de Productos Plásticos de Guayaquil

incursiona también en la línea de calzado de lona, juguetería, viniles (cintas autoadhesivas) y tuberías de PVC.

En la actualidad la compañía maneja cuatro líneas comerciales líderes en el mercado que son las de Plástico, Calzado, Industrial y Juguetes.

La Empresa de Productos Plásticos de Guayaquil tiene 3 fábricas que están generando y han venido generando empleo alrededor de 1400 familias al año, y sobre todo es reconocida como la empresa líder de plásticos en el Ecuador. Debido al esfuerzo y aceptación de sus productos dentro y fuera del mercado nacional, desde el 2011 exporta el 10% de su producción a Colombia y a Perú.

Plásticos Industriales C.A., fue certificada bajo la norma ISO 9001 por primera vez en mayo del 2009, y después de su respectivas auditorias, ha recibido las recertificaciones, mediante las cuales regulariza la calidad en los procesos que maneja.

2.1.2. Estructura De La Organización

En cuanto a su estructura, está dirigida por el Gerente General, siguiendo la línea jerárquica se encuentran las Gerencias de :

- ✓ Operaciones,
- ✓ Financiero,
- ✓ Marketing Corporativo,
- ✓ Comercial,
- ✓ Gestión Humana y
- ✓ Contralor.

En la actualidad la población que forma parte hasta el mes de junio del 2013 , es de 1179 personas, de las cuales el 73,70% pertenecen al área

operativa y el 26,30 % al área administrativa. A continuación detallo la distribución de las áreas en números totales en el siguiente cuadro.

Gráfico 1

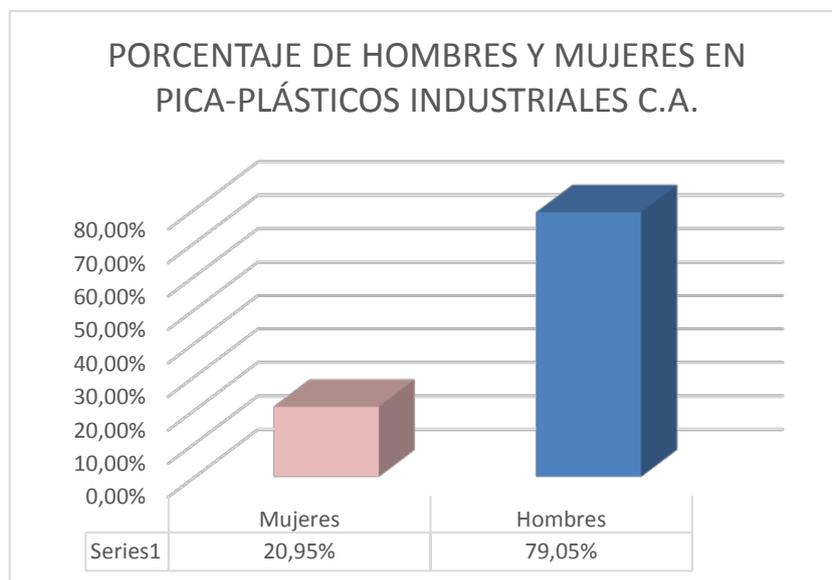
DISTRIBUCIÓN POR AREAS LA EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL

AREA	TOTAL 2013-JUNIO
Presidencia y Gerencia General	14
Finanzas y Administración	94
Gestión Humana (incluye Dep. Médico)	18
Comercial	58
Unidad de Negocio Calzado	38
Unidad de Negocio Industrial	5
Unidad de Negocio Juguetes	2
Unidad de Negocio Plásticos	64
Mercadeo, Investigación y Desarrollo	17
Operaciones	869
TOTAL	1179

Fuente : Empresa de Productos Plásticos de Guayaquil/Elaboración autora (2013)

De los 1179 colaboradores que integran la Compañía el 79.05 % pertenecen a la población masculina y el 20.95 % son parte de la población femenina.

Gráfico 2



Fuente : Empresa de Productos Plásticos de Guayaquil/Elaboración autora (2013)

La Empresa de Productos Plásticos de Guayaquil, cuenta con un Reglamento Interno, recurso indispensable conformado por disposiciones, normativas obligatorias entre trabajadores y empleadores, vinculados por un contrato individual de trabajo.

El Código del Trabajo, en su artículo 64 establece lo siguiente: “ Reglamento Interno: las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección General del Trabajo o a las subdirección del trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación”. (Código de Trabajo, 2011).

Como parte de difusión de este Reglamento Interno de Trabajo, en esta empresa de Productos Plásticos de Guayaquil, se lleva a cabo su difusión mediante una pequeña charla de inducción a los nuevos colaboradores.

Otro tipo de regulación es la certificación ISO 9001, que regula el diseño y la implementación de normas de calidad que se ve reflejada en los diferentes procesos que maneja la fábrica.

2.1.3. Filosofía Institucional

La Empresa de Productos Plásticos de Guayaquil, cuenta con directrices básicas que enmarcan su accionar. Entre esas se encuentran la misión, visión, valores corporativos.

➤ Misión

La misión es proveer excelentes productos y servicios mediante la innovación permanente y la valoración de las marcas, para satisfacer las expectativas de los clientes, mantener liderazgo en el mercado y la prosperidad de accionistas y colaboradores.

➤ Visión

La visión de esta reconocida Empresa de Productos Plásticos es ofrecer productos y servicios, orientados a satisfacer las necesidades y gustos de los usuarios utilizando recursos y tecnología contemporánea.

➤ Valores Corporativos

EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL demanda la optimización de los recursos, el trabajo en equipo e incentiva el desarrollo humano, respetando y observando la ética personal y profesional en todas sus acciones.

2.2 Garantías Constitucionales y Principales Leyes De Regulación en el Sector Laboral

Como parte de comprender las diferentes normativas y garantías constitucionales que rigen en nuestro país, es necesario abordar de donde provienen todas estas disposiciones, por lo que la Institución Mundial que se encarga de velar por las Normas Internacionales de Trabajo es la OIT, cuya misión es la de elaborar programas y políticas para lograr el estado de bienestar, esta responsabilidad la asumen los representantes del gobierno, empleadores y trabajadores.

La Constitución Ecuatoriana que fue aprobada en el 2008, es más que el nuevo “marco jurídico” de nuestro país, es para todos los Ecuatorianos la base para la construcción de un nuevo Estado a partir de la fuerza y constancia. Esta Constitución establece varios principios en los cuales se basa principalmente nuestra convivencia.

Establece por otra parte una visión sistémica de la institucionalidad garante y protectora de los derechos humanos de todas las personas sin discriminación alguna, se establece como parte de las garantías constitucionales la formulación, ejecución, evaluación y control de las políticas públicas y servicios públicos que garanticen los derechos reconocidos en la Constitución.

“La Constitución de 2008 posiciona a la planificación y a las políticas públicas como instrumentos para la consecución de los Objetivos del Buen Vivir y la garantía de derechos. Según la Carta Magna, la planificación tiene por objeto propiciar la equidad social y territorial y promover la concertación. Para ello, debe asumir como prioridad la erradicación de la pobreza, la promoción del desarrollo sustentable, y la

re-distribución equitativa de los recursos y la riqueza”. (Plan Nacional para el Buen Vivir, 2009-2013).

Una de las obligaciones del Estado, en su calidad de titular de deberes es la de generar las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de su vida, de manera que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación.

El buen vivir, en general, comprende los derechos e instituciones que tienden a dotar a los habitantes del Ecuador de las condiciones para gozar efectivamente de los derechos humanos, vivir en armonía con sus semejantes y con la naturaleza, para que esta sea el hábitat de las presentes y futuras generaciones. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Otro de los instrumentos fundamentales es el Código de Trabajo que es un documento jurídico que “regula las relaciones entre los empleadores y trabajadores en el cual se menciona entre otras las obligaciones del empleador en beneficio de los trabajadores”. (Código de Trabajo, 2008).

En la actualidad, el actual Representante del Ministerio de Relaciones Laborales se pronunció sobre el nuevo Proyecto del Código Orgánico de relaciones laborales, el cual pretende realizar cambios entre otros a la mensualización de decimos, prohibición de discriminación, mayor protección a la mujer embarazada, precautelar el trabajo de las personas privadas de libertad, eliminación de almacenes de primera necesidad y servicios de alimentación, médicos y guarderías.

En relación con esta realidad, esta Empresa de Productos Plásticos de Guayaquil, brinda a sus trabajadores como parte de sus beneficios tarjetas de comisariato y farmacia, también cuenta con un dispensario médico (un doctor y una licenciada en enfermería) , no obstante no cuenta con el servicio de un centro de cuidado infantil.

2.3. Situación Laboral actual en el Ecuador

La Constitución del Ecuador, incluye el principio de equidad de género entre hombres y mujeres en los ámbitos de la salud, la educación, el trabajo, el empleo, la comunicación, la producción, la familia, la participación, entre otros, y garantiza el ejercicio de cada uno de esos derechos en igualdad. Los derechos sexuales y reproductivos, la valoración y distribución igualitaria del trabajo doméstico y las actividades de autosustento, el derecho a una vida libre de violencia que incluye la garantía de cada persona a la integridad física, psicológica y sexual, constituyen derechos en sí mismos pero también son preceptos a observarse al momento de ejercer otros.

La Constitución del 2008, brinda protección especial y prioritaria a niños, niñas, adolescentes, mujeres adultas, mujeres embarazadas y en período de lactancia, adultas mayores y desplazadas, sobre todo cuando éstas sean víctimas de maltrato, violencia doméstica o sexual y/o explotación sexual.

Existen varios pronunciamientos en cuanto a la protección a la mujer, ya sea desde el nacimiento de su hijo otorgando una licencia remunerada por 12 semanas después del parto, así como licencia de maternidad que dura hasta que el niño cumpla un año de edad. (Artículo 152, Código de Trabajo, 2008).

Se otorga el derecho a la seguridad social a quienes tienen a su cargo el trabajo no remunerado en el hogar, en su mayoría mujeres; y se determina la prioridad de dotar de vivienda a mujeres jefas de hogar.

En el año 2013 , el incremento de sueldo sufrió un cambio significativo en cuanto al salario básico que pasó de \$292 a \$318, este incremento es importante en relación a la canasta básica familiar, que junto con las otros beneficios como el decimotercero y decimocuarto sueldo permite no solo cumplir sino cubrir la misma.

CAPITULO 3 : FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

3.1. Perspectiva Teórica: Enfoque Sistémico

Este enfoque de alto desarrollo en los últimos treinta años, su principal impulsor Niklas Luhmann (1927-1998), abogado Alemán que decide iniciar sus estudios de sociólogo en Harvard donde conoce a Talcott Parsons quien ejerció una fuerte influencia en su pensamiento. En 1964 publica su primer libro incluido por la teoría de sistemas y es desde este primer trabajo donde podemos señalar el impulso de la teoría para comprender varios de los fenómenos sociales en diversas sociedades.

Esta teoría surge con pretensiones universalistas, elemento que conlleva una fuerte crítica ya que se presenta como una teoría muy abstracta, para comprender la sociedad como un complejo sistema de comunicaciones. Parte de proponer un cambio drástico en relación con muchas otras teorías sociales, al no asumir al hombre como “unidad básica” de construcción social sino las comunicaciones y de otra parte de asumir que hay una diferencia entre el sistema y el entorno, reconociendo que ambos coexisten y son mutuamente influyentes.

Para Luhmann la teoría sistémica pretende superar la linealidad del abordaje de los conceptos explicativos de la realidad, propios del funcionalismo, es así que su teoría pretende crear comprensiones con capacidad de referir la complejidad propia de la sociedad contemporánea. Para lo cual asume el concepto de sistemas, según Diego L. Sanromán (2008), son concebidos por Luhmann como el resultado de un procesamiento selectivo de la multiplicidad de posibilidades, hechos y circunstancias que se presentan en la realidad.

Para Luhmann en generar sus planteamientos los orienta a asumir a la sociedad como un nivel emergente y está compuesta por comunicaciones, las cuales no se limitan sólo al lenguaje, sino a todas las posibles selecciones informativas que se permita realizar un sistema. - Los sistemas se configuran sobre la base de distinciones realizadas por observadores en la sociedad (por ende es imposible suponer una distinción que permita abarcarlo todo). Esa operación básica de distinguir un sistema se produce a partir de la distinción sistema/entorno. - Existen los sistemas sociales, los cuales corresponden a los sistemas que realizan su autopoiesis basándose en la comunicación. También existen los sistemas psíquicos, los que realizan su autopoiesis con base en su conciencia, y también los sistemas orgánicos lo que llevan a cabo químicamente su autopoiesis” (Sanromán, 2008).

Es así como para el presente estudio los empleados de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL configuran un subsistema dentro del sistema organizacional que se auto-representa frente a su vida acorde con las condiciones que el entorno le brinda, es desde esta mirada que se elige esta postura de conocimiento para la comprensión de la calidad de vida laboral de los empleados de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL, como un asunto que permite relacionar los sistemas, empleado-empendedor, y empresa –entorno- .

En este entorno, al indagar por los ámbitos o entornos de uso de la teoría de sistemas, encontramos que es precisamente la organizaciones, en palabras de Arnold - Cathalifaud (2008), las que constituyen hoy el principal entorno social que rodea la vida humana. En forma de fábricas, iglesias, juzgados, partidos políticos, escuelas, laboratorios, museos,

organismos internacionales, hospitales o ministerios, las organizaciones participan en las operaciones más significativas de la contemporaneidad.

Son los entornos laborales en los cuales los diferentes sistemas se dinamizan y logran auto-referenciarse es así que son determinantes; continuando con Arnold - Cathalifaud (2008), el autor señala que no es extraño que los empleos no solamente proporcionan aportes económicos, sino que además brindan sujeciones para la identidad personal y, en este sentido, son fuentes importantes para la autorrealización: por ello, su pérdida acarrea remodelaciones importantes en la autoestima. Lo anterior refleja el estrecho acoplamiento entre las organizaciones y las conciencias de las personas, así como de las diferencias entre sus operaciones características –decisiones y pensamientos respectivamente.

Para comprender un poco mejor la diferenciación que plantea Arnold (2008) frente al individuo y la empresa, tendríamos que anotar que el fin de ninguna organización es la producción de sujetos, es más la adhesión, en la mayoría de casos de carácter temporal de estos a diferentes subsistemas. Las organizaciones se constituyen por relaciones instrumentales coordinadas para alcanzar fines, por lo tanto, las personas son requeridas para llevarlos a cabo, pero no son sus componentes. Esta declaración no implica desvalorarlas, sino que reconocer auto-referencias e identidades anteriores a lo social, pues, parcialmente de acuerdo con reglas de selección que remiten a sus propias decisiones. Los sistemas organizacionales también dependen de presupuestos no sociales, por ejemplo, de los sistemas de conciencia, y específicamente de sus rendimientos de percepción.

Es así que las organizaciones en su dinamismo van cambiando ya que sus decisiones e integrantes están en constante movimiento y sus proyecciones les implican nuevas ideas, nuevo conocimiento para su

continua transformación y a su vez permanencia. No obstante las decisiones empresariales que se orienten a fortalecer capacidades internas, como es el caso de la presente investigación, parten de observar los procedimientos para poder cambiar.

Esta noción de intervención organizacional reconoce que es el conocimiento el principio de todo cambio empresarial y de esta manera es posible que los cambios que se esperan sean alcanzables y perduren en el tiempo porque se generan desde su propio sustento, no es posible intervenir si no están dadas las posibilidades. Al respecto Arnold (2008) señala que solo se pueden distinguir e implementar las modificaciones esperadas cuando éstas se incluyen en sus cadenas de decisiones. La regla es que sólo las perturbaciones que sintonizan con las operaciones organizacionales tienen posibilidades de éxito.

Es desde allí que este estudio percibe su utilidad ya que el conocer las condiciones objetivas y subjetivas de uno de los subsistemas del sistema empresarial permite dirección y desarrollo no desde la intuición o modas administrativas sino desde lo cotidiano del subsistema y su entorno.

3.2. Perspectiva Conceptual.

3.2.1. El Desarrollo

Después del fracaso del modelo neoliberal en los estados latinoamericanos para poder establecer el denominado “desarrollo” donde se intenta combatir la pobreza y desigualdad, existen estados y naciones que miran otras formas de hacer sociedad es decir a “otro desarrollo “. Para Mauricio (1998) afirma que “ no podemos seguir haciendo desarrollo de la manera como la venimos haciendo”.

El desarrollo entonces como concepto según Gimeno y Monreal (1999) es “un producto de la imaginación de unos y otros, una imaginación que siempre es el resultado de una historia social, cultural y material. Considerar el desarrollo como una construcción social e histórica es reconocer que es un producto contingente y, por lo tanto puede ser modificado”.

Así mismo otro autor de la misma creencia como Gilbert Rist (2002) señala al desarrollo como “una construcción de quien lo observa”.

Al presumir centrar entonces el término de desarrollo es no sólo más y mejorar cosas, sino una transformación cultural de la política y modos de vida. Amartya Sen , en su libro Desarrollo y Libertad publicado en el año 2006 , expresa que “el desarrollo puede definirse como un proceso de expansión de las libertades reales que disfrutaban las personas”.

3.2.1.1. Modelos de Desarrollo

Los modelos de desarrollo se originan de la manera en que una sociedad organiza sus recursos materiales y sus instituciones para buscar el progreso y satisfacción de necesidades de todos sus miembros, esto a su vez incluye la cultura, producción así como los avances científicos y tecnológicos.

Existen dos modelos de desarrollo para el autor colombiano Arizaldo Carvajal (2009) como lo son : Modelos dominantes y modelos alternativos de desarrollo. A continuación describo a cada uno de ellos.

a.- El modelo dominante, no es más que el Neoliberalismo , donde el tipo de sociedad que se buscaba configurar era el de una sociedad de mercado, donde la ciudadanía queda definida en términos de consumo , promoviendo una sociedad de consumidores, donde la distribución de bienes estaba reflejada por los méritos propios y capacidades individuales propias del ser humano.

b.- Los modelos alternativos de desarrollo son: desarrollo local, desarrollo endógeno, etnodesarrollo , desarrollo humano, desarrollo comunitario, desarrollo sostenible.

Desarrollo Local, según Carvajal (2009), “es un proceso integrado de crecimiento económico, cambio estructural, igualdad social, participación de la comunidad en los asuntos que afectan su diario vivir, libertad para elegir a los representantes o autoridades de la localidad, que conduce a una mejora del nivel de vida de la población local, articulado con el proceso global del desarrollo de la sociedad; en el que se pueden identificar al menos tres dimensiones: económica, sociocultural, político-administrativa.” Decimos entonces que algunos de los elementos del desarrollo local son : los actores del desarrollo local sea estas organizaciones públicas, privadas y del tercer sector; ciudadanía, medio ambiente y recursos del medio; políticas sociales del área; cultura e identidad.

Desarrollo Endógeno, es una aproximación territorial al desarrollo. La globalización juega un papel importante en fusionar el desarrollo endógeno y el crecimiento del empleo. El desarrollo territorial implica utilizar los propios recursos para satisfacer sus propias necesidades. Los componentes que integran el desarrollo endógeno según Carvajal (2007) son : la cultura regional, el poder político y los recursos económicos.

Etnodesarrollo, menciona Bonfil (1981) es “el ejercicio de la capacidad social de un pueblo para construir su futuro, aprovechando para ellas las enseñanzas de su experiencia histórica y los recursos reales y potenciales de su cultura, de acuerdo con un proyecto que se defina según sus propios valores y aspiraciones”.

Desarrollo Humano, “enfoque que se ocupa de lo que yo considero la idea básica de desarrollo: concretamente, el aumento de la riqueza de la vida humana de la riqueza de la economía en la que los seres humanos viven, que es sólo una parte de la vida misma” según Amartya Sen (1998). Entiéndase entonces al desarrollo humano como un paradigma de desarrollo que pretende desarrollar el máximo potencial de las personas y que puedan ser partícipes de una vida productiva y creativa de acuerdo con las necesidades e intereses.

Desarrollo Comunitario, tiene ya medio siglo de existencia. Se inició a partir de la Segunda Guerra Mundial, a partir de los conceptos y planteamientos que la UNESCO para atenuar la situación de los países del denominado tercer mundo, por lo que planteando de esta circunstancia los primeros programas de desarrollo comunitario se realizaron en el África, Asia y América Latina. Definimos entonces al

desarrollo comunitario como un método de intervención que incorpora a todos los agentes que integran una comunidad , estableciendo procesos de participación y articulación entre la población y las instituciones para alcanzar objetivos comunes mejorando así las condiciones económicas, sociales y culturales de las comunidades.(Alguacil, 2006).

Desarrollo Sostenible, tal como fue planteado en 1981 por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza, UICN, mediante el Informe llamado Nuestro futuro común (Informe Brundtland,1987) , “significa aquel desarrollo que atiende las necesidades del presente sin comprometer las habilidad de las generaciones futuras para tender sus propias necesidades”.

3.2.1.2 El Desarrollo Humano como Enfoque Teórico

El enfoque de Desarrollo Humano es un paradigma que nació al final de los años ochenta como una crítica al enfoque de desarrollo de aquel entonces, el cual suponía una relación entre el crecimiento económico y las opciones individuales propias del ser humano.

Las investigaciones de algunos filósofos de aquella época y los informes del PNDU fueron la base para darle al desarrollo humano un enfoque más amplio y específico, y basado en aquellas investigaciones se logró definir al desarrollo humano como “un proceso de expansión de las libertades reales de que disfrutaran los individuos y que se traduce en la libertad general que deberían tener los individuos para vivir como les gustaría” (PNDU, 2008).

El PNDU , incluye cuatro componentes principales dentro del paradigma del desarrollo humano, y son:

a.- Productividad, se mide en la posibilidad de aumentar la productividad y participación en la generación de ingresos y el empleo con un salario remunerado.

b.- Equidad, todas las personas poseen igualdad de oportunidades. Es de vital importancia eliminar las barreras que obstaculizan las oportunidades económicas y políticas de modo que las personas puedan disfrutar de dichas oportunidades y beneficiarse con ellas.

c.- Sostenibilidad, es necesario garantizar el acceso a las oportunidades no solo para las generaciones actuales sino para las futuras generaciones.

d.- Potenciación, el desarrollo debe ser efectuado por las personas y garantizar la participación de sus decisiones en su propia vida.

Antes de continuar insistamos entonces que el desarrollo humano es más que el simple proceso de ampliación de las opciones de las personas y mejora de las capacidades humanas y las libertades, para que todas las personas puedan no solo existir sino vivir con salud, educación, salario digno y ser partícipes en temas de su comunidad y decisiones que sean de interés en sus vidas.

El Estado Ecuatoriano asume el reto de pensar desde modelos alternativos de desarrollo buscando reivindicaciones frente al modelo económico neoliberal que por su centralismo en el mercado ha creado un desequilibrio social y una concentración de la riqueza que agudiza la pobreza y la injusticia social. Es en este que el Estado ha optado por el

Desarrollo Humano como enfoque y el Buen Vivir como filosofía de gobierno.

Esta decisión implica la entrada en vigencia de un nuevo modelo de desarrollo que dignifica al ser humano, sus potencialidades y necesidades, el cual influye en uno de los indicadores utilizados para medir el nivel de Desarrollo Humano de una sociedad. A este respecto cabe exaltar que Ecuador a pesar de ubicarse en un rango medio de desarrollo humano, en la medición del 2008 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD-, puesto 69, se encuentra tres puestos por encima del últimos lugares ocupado por Bolivia. Situación que refleja deficiencias estructurales del modelo de desarrollo y de las políticas sociales que han venido implementándose en el país.

3.2.1.2.1. El Empleo.

El índice de desarrollo humano es medido a través de diferentes variables, tales como: salud, educación, acceso a vivienda, empleo entre otros; y es el reflejo de las posibilidades o dificultades que tienen los ciudadanos para acceder a bienes y recursos necesarios para satisfacer sus necesidades. En esta oportunidad conozcamos, un poco la variable empleo. Comenzaremos por reconocer que el trabajo ha sido un factor inherente al desarrollo histórico de toda sociedad, al respecto Gilberto Barriguete (2008) realiza la siguiente síntesis frente a los antecedentes del trabajo:

1. Caza, pesca y pastoreo: estas primeras relaciones sociales surgen ante la necesidad de satisfacer un grupo de necesidades vitales, como la alimentación, el alojamiento, la ayuda mutua, la defensa contra los animales feroces, la protección contra los fenómenos naturales; en este tipo de economía no existía la línea que separaba a los patrones de los

trabajadores, todos los miembros de los pequeños grupos trabajaban por igual, los patriarcas ejercían su autoridad tomando decisiones por la tribu.

2. Esclavitud: con la formación de los grandes imperios producto de florecientes civilizaciones se instituyó este sistema laboral que duro hasta la edad media en Europa y hasta mediados del siglo XVIII en América; las diferencias entre hombres en lo relativo a costumbres, conocimientos, gustos, inteligencia, éstos se ubicaron en una posición de autoridad y dominio sobre otros convirtiéndose en amos. Los esclavos se limitaban a recibir y acatar órdenes; eran los que trabajaban mientras los amos cultivaban las artes y el deporte.

3. Servidumbre: tuvo su auge en la edad media, fue una época eminentemente agrícola, se generalizó la existencia de siervos los cuales estaban atados a la tierra del señor feudal, tenían personalidad legal y gozaban de mayor libertad personal y económicamente.

4. Gremios: además de la organización feudal en el campo, existió en las ciudades el sistema gremial, en el que los hombres libres por estar protegidos por la realeza desempeñaban su actividad productiva en talleres, estos artesanos se agrupaban en gremios para desarrollar su trabajo.

5. Revolución industrial: con grandes descubrimientos geográficos y el establecimiento de las primeras rutas marítimas se propició la actividad comercial. Es entonces cuando aparecen y se desarrollan industrias tales como la imprenta, la textil, la metalurgia y la marítima entre otras; simultáneamente la actividad bancaria se vio impulsada por la necesidad de efectuar transacciones monetarias más frecuentes y de mayor volumen.

6. Capitalismo: esta transformación de las relaciones sociales que dio paso a la época contemporánea, estuvo caracterizada por un sistema económico llamado liberalismo económico, cuya esencia era la libertad

absoluta en todas las ramas de la economía: el trabajo, la producción, el comercio entre otros. La expresión más fiel de esta teoría se manifestó en el capitalismo liberal, que fue el sistema real con el que funcionó la economía en Europa Occidental a fines del siglo XVIII y principios del siglo XIX; uno de los factores más sobresalientes que el sistema permitía era la libertad en el ámbito laboral; la cual consistía en que tanto industriales como obreros realizaban libremente sus contratos laborales, es decir, sus relaciones en el ámbito económico carecían de cualquier tipo de intervención por parte de la autoridad pública, la cual se limitaba principalmente a vigilar el orden interno y a guardar la seguridad externa de la nación; el sistema teóricamente concedía la libertad a todos, sin embargo, las diferencias individuales innatas en la capacidad de cada hombre producían una libertad casi inexistente para los obreros; las condiciones de trabajo les eran generalmente impuestas, su apremio por mantenerse vivos no les permitía elegir.

A partir de esta etapa se puede hablar de un verdadero crecimiento económico, por el considerable aumento de la productividad y del volumen de producción. La revolución industrial instauró un nuevo sistema que gracias a los avances científicos de aquella época, multiplicó las capacidades humanas, al suplir en gran medida el esfuerzo físico por el empleo de diversos tipos de máquinas.

Después de haber realizado un recuento histórico desde los inicios y primeras formas de trabajo hasta llegar al capitalismo se hace necesario dar a conocer el concepto de trabajo propuesto por Gilberto Barriguete, el cual actúa como herramienta fundamental para entender el trabajo como un deber y como un derecho.

Según Gilberto Barriguete (2008) el concepto de trabajo ha evolucionado paralelamente a la historia del hombre; durante mucho tiempo se consideró que el trabajo es una actividad productiva a la que el ser humano debe estar sometido incondicionalmente para allegarse los medios de subsistencia; pero con el paso del tiempo, el desarrollo de la ciencia, como la economía, la sociología y la psicología social, ubica el concepto de trabajo en otra perspectiva, para considerarlo como una forma de humanización del mundo, como una forma de expresión de la creatividad del hombre, y como la razón fundamental de su ser y de su historia.

El trabajo es condición de toda vida humana. El hombre está frente a las circunstancias que le ha puesto la historia y sus necesidades personales que siempre se dirigen al dominio y transformación de la naturaleza.

Al ser considerado el trabajo como condición de toda vida humana se hace necesario que todos los gobernantes incorporen como política pública el derecho al trabajo, como principio.

Siguiendo con los postulados de Gilberto (2008) el derecho al trabajo es el que tiene el hombre de exigir a la sociedad en la que vive, el establecimiento de las condiciones necesarias para la creación de empleos suficientes, que permitan al individuo desarrollar sus potencialidades y ganarse la vida por si misma". Pero es necesario que además de la creación de esos empleos se exija la obtención de los mismos.

Sin embargo la creación de empleo no es el único problema que surge alrededor de la dinámica del trabajo, nuevas problemáticas sociales

aparecen entorno a éste profundizándose más las diferencias, algunas de estas son: menor trabajador, migración laboral, trabajo doméstico, desplazados, desempleo y subempleo entre otros.

El empleo incluye subcategorías como el subempleo, el cual existe cuando la ocupación que tiene una persona es inadecuada respecto a determinadas normas o a otra ocupación posible. De acuerdo con la definición internacional, las personas en situación de subempleo visible abarcan a todas las personas con empleo asalariado o con empleo independiente, trabajando, que durante el periodo de referencia trabajan involuntariamente menos de la duración normal de trabajo para la actividad correspondiente, y que buscaban o estaban disponibles para un trabajo adicional.

La OIT marca lineamientos para determinar los ítems que caracterizan al subempleo. En cuanto a la duración normal, se harán de acuerdo a la legislatura de cada país. En lo referente a la naturaleza involuntaria, se indica que se debe estudiar atendiendo a la causa por la cual la persona trabajó menos de la duración normal; y solo atendiendo a éstas puede determinarse con exactitud si se satisface la condición requerida para determinarlo como subempleado.

3.2.1.3. El Buen Vivir como concepto de desarrollo

La idea del Buen Vivir se logró formalizar en la Nueva Constitución del Ecuador en el año 2008. En la constitución del Ecuador la práctica del Buen Vivir , está basada en los derechos y garantías sociales, económicas y ambientales, así también está fundamentado en los principios del régimen económico, que no es más que promover una

relación intrínseca y armoniosa entre los seres humanos ya sea individual y colectivamente.

El Buen Vivir “busca una vida equilibrada entre los individuos y las colectividades, con la sociedad y con la Naturaleza. No se puede olvidar que lo humano se realiza o debe realizarse en comunidad; con y en función de otros seres humanos, sin pretender dominar a la Naturaleza”. (Alberto Acosta, 2009).

El paradigma del Buen Vivir , no solo es una filosofía de vida ni herencia de nuestros pueblos , se ha convertido en parte importante de un discurso y sobre todo en esta época como una alternativa al modelo de desarrollo actual . Para los pueblos indígenas , el modelo occidental neoliberal , donde el sujeto importante no es más que el capital , es el único responsable de la actual crisis no solo económica, sino también crisis ambiental , alimenticia, energética y también crisis social , por lo expuesto el Buen Vivir pretende lograr un sistema que esté en equilibrio.

El Buen Vivir engloba todo un conjunto de ideas que están forjando como reacción y alternativa los conceptos convencionales sobre el desarrollo, según Gudynas (2011), así también menciona que un aspecto fundamental en la formulación de la utopía del Buen Vivir tiene lugar en el campo de crítica al desarrollo contemporáneo. Así también, Ana María Larrea (2010) considera que el desarrollo es un concepto de crisis, con claras implicancias coloniales, y es una expresión de la Modernidad, presenta al Buen Vivir como un camino viable para superar limitaciones.

En la perspectiva del Buen Vivir , la economía consiste en satisfacer las necesidades materiales y espirituales de los seres humanos (Juan Garcia, 2011). Para Carlos Marx el tema de las necesidades/ capacidades las realizó en base a la satisfacción de las mismas. Sobre este planteamiento , El Plan Nacional Ecuatoriano define la economía del “Buen Vivir” como : “entrar en el desarrollo de capacidades y oportunidades”. (Plan Nacional para el Buen Vivir, 2009). Por lo tanto los derechos del Buen Vivir ocupan la misma jerarquía que otros derechos. Los campos principales de acción están basado en el “régimen del Buen Vivir” y el “régimen de desarrollo”. Donde este último es definido como “el conjunto organizado, sostenible y dinámico de los sistemas económicos, políticos, socio-culturales y ambientales, que garantizan la realización del Buen Vivir, del sumak kawsay (Plan Nacional para el buen vivir;2009, art 275). En este punto se evidencia un estrecho vínculo entre las estrategias de desarrollo y los derechos, por lo que el Buen Vivir pretende que los individuos, comunidades, pueblos y naciones sean partícipes de sus derechos, respetando la biodiversidad y conviviendo con la naturaleza. De esta manera las estrategias de desarrollo deben ser replanteadas de una nueva forma para asegurar el Buen Vivir y el debido cumplimiento de sus objetivos tales como: mejorar la calidad de vida; construir un sistema económico justo, democrático y solidario; fomentar la participación y el control social, recuperar y conservar la naturaleza.

El buen vivir es un nuevo paradigma de desarrollo que impone profundas transformaciones, donde el desarrollo deberá medirse en la calidad de vida los pueblos y en función del crecimiento económico, el buen vivir será el eje del desarrollo y un objetivo de acción de los países con este enfoque.

3.2.1.4. El Buen Vivir en las Organizaciones con fines de lucro

Si bien es cierto el Buen Vivir es una utopía que pretende hacer meditar y reflexionar que Gobiernos como los de Bolivia y Ecuador se preocupan por el “bienestar “de su gente, de su comunidad, obreros, maestros, y trabajadores de toda clase.

El gobierno Ecuatoriano intenta brindar al trabajador mediante la seguridad laboral fuentes de trabajo para los desempleados y subempleados, así también en los últimos tiempos se ha presenciado un cambio en cuanto a trabajos que suponían una “baja” remuneración por una “más justa” como en el caso de albañiles, obreros, hasta las empleadas domésticas, población que percibía menos de lo que demandaba la canasta básica familiar, lo que no permitía tener acceso a una alimentación, ni mencionar de sus otras necesidades tales como educación, salud, vivienda, vestido. (Plan Nacional del Buen Vivir, 2009-2013).

Si bien es cierto, los negocios son un bien necesario para el bienestar de las personas y de sus comunidades, estos ayudan a proveer de empleo, desarrollar habilidades y proporcionan el capital necesario a un pueblo. Partiendo de esa premisa, hay que reconocer que la responsabilidad social en los negocios se basa en la mayor motivación que el cambio de actitud en los dueños y empresarios que lideran negocios está relacionado con el mejoramiento de la imagen que este tipo de responsabilidad le otorgue a su marca, así como obtener mayor confianza del consumidor.

En Buen Vivir en las organizaciones debe ser planteado como principio fundamental el tratamiento ético a los trabajadores y el uso responsable del recurso por encima de la rentabilidad del negocio, es decir los

empresarios crean que la utilidad verdadera es el resultado de la atención que se le da al trabajador. (Antonio Quezada, 2013).

Entonces, entre otras cosas lo que plantea el Buen Vivir según el Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013, es:

- Garantizar los derechos de las personas, las colectividades y la naturaleza.
- Dirigir, planificar y regular el proceso de desarrollo.
- Generar y ejecutar las políticas públicas, controlar y sancionar su incumplimiento.
- Producir bienes, crear y mantener la infraestructura y promover servicios públicos.
- Impulsar el desarrollo de las actividades económicas, mediante políticas que promuevan, fomenten y defiendan mediante el cumplimiento de la Constitución y la Ley.
- Promover e impulsar la ciencia, la tecnología, las artes, los saberes ancestrales.

Afirmaré ahora que a las organizaciones les corresponde conseguir el Buen Vivir mediante la participación de la gestión y planificación del desarrollo nacional y local, así también como producir, consumir bienes y servicios con responsabilidad social y ambiental.

3.2.2. Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue aprobada por la Resolución 217 A (III) de la Asamblea General de Naciones Unidas el 10

de diciembre de 1948, tres años después que la Carta de las Naciones Unidas.

Uno de los asuntos fundamentales de la democracia, en el siglo pasado y en el actual, ha sido el de la promoción, desarrollo y profundización de los derechos humanos. El punto de arranque histórico estuvo en la proclamación y garantía de los derechos civiles y políticos en la democracia liberal, lo que se consolidó con la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, con la incorporación de los derechos económicos, sociales y culturales.

Entonces, se puede definir a los derechos Humanos como derechos y libertades fundamentales que posee todo individuo, sin importar su raza, sexo, cultura, religión, idioma, o cualquier tipo de condición.

Existen diferentes tipos de derechos , los derechos civiles y políticos como por ejemplo el derecho a la vida, libertad de expresión, igualdad, etc,; o económicos, sociales y culturales como el derecho a la salud , alimentación y salario digno.

Los derechos humanos están basados en principios de universalidad, igualdad, y no discriminación. Dos situaciones trascendentales fundamentaron los derechos humanos : la Declaración de Independencia de los Estado Unidos (1776) y la declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (Francia , 1789), donde ambas afirman que todas las personas nacen con derechos y libertades fundamentales.

Del conjunto de Derechos Humanos, existen una serie de ellos vinculados al trabajo y a los y las trabajadores/ras conocidos como derechos humanos laborales, y estos son los que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así

como la organización de los trabajadores/ras para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica.

3.2.2.1. El Enfoque de Derechos Humanos Laborales

Los derechos humanos laborales constituyen un parte del listado de derechos humanos desde la propia Declaración Universal de 1948, luego fueron reforzados por Pactos Internacionales de 1966 y en los distintos tratados regionales de derechos humanos, también cabe recalcar que la OIT cumple un rol importante.

En el Derecho Internacional del trabajo se mencionan cinco términos que suelen ser comunes para hablar de derechos laborales como los son : derechos humanos fundamentales, derechos fundamentales en el trabajo, derechos humanos de los trabajadores, derechos sociales fundamentales , derechos humanos laborales.(Meron,1986) .

Este último término es el que utilizan las organizaciones públicas y privadas para referirse a los derechos laborales consagrados como derechos humanos, además esta denominación se usa indistintamente el los idiomas internacionales más predominantes como “derechos humanos laborales“ en castellano y “labor human rights” en inglés.

Los derechos humanos laborales, son “condiciones de vida indispensable y mínimas que garantizan la libertad e igualdad de los trabajadores” (Derechos Humanos Laborales, Manual de democracia sindical, 2009).

El momento en que se adquiere los derechos laborales es cuando se mantiene una relación de dependencia con algún empleador a cambio de un salario por el trabajo ejercido.

Los derechos laborales son considerados como inseparables de cada persona, están relacionados entre si , son irrenunciables y exigibles en todo momento.

La DUDH dentro de sus postulados evidencia algunos derechos humanos laborales como : la libertad de trabajo (art. 23, 1) ; la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre (art 4) ; el derecho al trabajo (art. 23, 1) ; la protección contra el desempleo (art. 23,1) ; la prohibición de todo tipo de discriminación (arts. 2 y 7) ; el derecho a la igualdad de remuneración (art. 23,2); el derecho a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (art. 23,1); el derecho a la limitación de la jornada máxima de trabajo (art. 24) ; el derecho al descanso semanal remunerado (art.24) ; el derecho a vacaciones pagadas (art. 24); la libertad sindical (art. 20) ; y el derecho a la seguridad social (art. 22 y 25,1).

Es indispensable conocer cuáles son los derechos que cada individuo posee, para poder exigir el debido cumplimiento, además mientras más personas los conocen estos serán portavoces a las demás personas que les rodean.

Así mismo existen otros organismos encargados de precautelar el debido derecho, dentro del Manual de Democracia Sindical (2009) , menciona que existen diez derechos humanos laborales que tanto trabajadores como organizaciones deben de vigilar por el cumplimiento, estos son:

a.-) Empleo estable, implica elegir empleo sin discriminación, ser capacitado para el cargo, estabilidad laboral, protección contra el desempleo, despido y ascenso tomando en cuenta la antigüedad.

b.-) Salario suficiente, se deberá garantizar por lo mínimo el salario básico para los gastos de la canasta básica.

c.-) Condiciones de vida satisfactorias de trabajo, hacer cumplir el número de horas laboradas establecidas por la ley, precautelar el derecho al descanso, implementar la seguridad laboral.

d.-) Libertad sindical, la asociación libre y voluntaria para defensa de sus propios intereses es protegida y concebida como un derecho laboral.

e.-) Contratación colectiva, mediante la negociación deberán tener beneficios y prestaciones adicionales que se verán reflejadas en el contrato colectivo firmado por el representante de los trabajadores y el empleador.

f.-) Derecho de Huelga.

g.-) Derechos de género, garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, hacer cumplir el periodo de descanso por maternidad.

h.-) Protección al trabajo de menores de edad.

i.-) Irrenunciabilidad de los derechos adquiridos

j.-) Justicia Social, el estado deberá garantizar que los trabajadores sean escuchados cuando se viole algún derecho. Así también como asegurar que cada trabajador y su familia tengan una vida decorosa.

Con la defensa y promoción de los Derechos Humanos Laborales se busca mejorar las condiciones de trabajo y salario así como garantizar el derecho a la libertad sindical, contratación colectiva y huelga.

3.2.2.2. El enfoque de derechos en organizaciones y empresas

Tiempo atrás al hablar de derechos humanos se pensaba que los Estados eran los únicos responsables de velar por su cumplimiento y las empresas debían limitarse solo en acatar las normativas que cada país imponía.

Después de la globalización, cuando empezaron a llegar las multinacionales, los gobiernos se vieron obligados a regular mediante la responsabilidad social el respeto de los derechos humanos, ya que al garantizar estos derechos no solo mejora la reputación de los negocios, la motivación, productividad y sino que sobre todo el estado de bienestar de los trabajadores. Las regulaciones establecidas por los países del primer mundo tienen como deber empezar

El Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador tiene como finalidad , entre otras cosas, controlar y sistematizar los procesos para el registro y funcionamiento de organizaciones laborales, sean estas asociaciones, sindicatos o comité de empresa.

3.2.3. Desarrollo Organizacional.

En el acelerado mundo contemporáneo lleno de cambios a nivel político, económico y social, globalizado, de apertura en los mercados, de alta competitividad y de transformaciones tecnológicas han tenido que incorporar cambios tanto en los medios de producción como en sus formas. Las organizaciones productivas se vieron abocadas a entrar en la era del conocimiento y la tecnología dejando las estructuras y procesos empresariales inservibles para la administración requerida.

Es así como en palabras de Soto Sánchez (2000) se reconoce que este cambio tiene consecuencias en la gestión organizacional tanto a nivel productivo como de recursos humanos, así como en la implementación de políticas de empleo, en las relaciones y negociaciones entre trabajadores y empresarios y entre instituciones educativas y empresas. Si bien el

sector productivo desarrolló por su cuenta fórmulas que le permitieron por un tiempo resolver las insuficiencias en la preparación de recursos humanos para el trabajo, lo que en buena parte motivo su alejamiento de las instituciones educativas, es cierto que éstas tampoco se preocuparon por establecer y desarrollar la relación con el sector de la producción.

Este distanciamiento provocó que el mundo del trabajo y el de la educación actuaran cada uno por su lado, lo que evidentemente trajo, además de falta de complementariedad en esfuerzos y recursos, diversidad de planes y programas con distintos grados de calidad y pertinencia respecto a los requerimientos, y la ausencia de un marco que permitiera articular y reconocer los aprendizajes logrados en uno y otro sector, afectando las posibilidades de superación y desarrollo de las personas

3.2.3.1. Calidad de Vida Laboral

El concepto de calidad de Vida laboral surge como una de las dimensiones de aplicación del concepto de calidad de vida –CV-. Por tanto, se debe comprender este concepto de origen para de allí asumir las diferentes derivaciones lingüísticas que tiene. El concepto surge en los países desarrollados como una preocupación que se origina cuando la satisfacción de las necesidades de vida básicas de un gran número de la población estaban satisfechas y que como consecuencia era posible pensar en las otras cosas que el ser humano necesitaba para ser feliz. Parte de la idea de que el ser no solamente necesitaba alimentación, vestido, vivienda, salud y educación sino que debía potencializarse y lograr que sus estándares de vida sean mayores y mejores.

A primera vista se puede identificar que la CV tiene directa relación con los niveles de desarrollo y que son precisamente las condiciones de este el que permite su existencia y determina tanto su rigen como evolución. Esta característica económica, cultural y social trae consigo una de las razones por las cuales cuando se trata de encontrar una definición se encuentra tanta variedad y diversidad en la manera como es definida. Acudiendo a Rubén Ardila (2003) se citan unas de las definiciones que en su artículo presenta:

1. La CV es una medida compuesta de elementos físicos, mentales y sociales, tal como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, recompensa y satisfacción. Levis y Anderson. 1980.
2. Es la evaluación subjetiva del carácter bueno o satisfactorio de la vida como un todo. Szalai. 1980.
3. Es la aprensión que el paciente hace de su propia vida y la satisfacción con el nivel actual de funcionamiento comparado con el que percibe como posible o ideal. Celia y Toulsky. 1990.
4. Es la sensación subjetiva de bienestar del individuo. Cahturvedi. 1991.
5. Es el indicador multidimensional de bienestar material y espiritual del hombre en un maco social y cultural determinado. Quintero 1992.

Ardila (2003) acude a este compendio de definiciones con el fin de proponer una que integre la mayoría de los elementos en estas presentados. Su propuesta es asumir la CV como un estado de satisfacción general, derivado de la potencialidad de la persona. Posee

aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivo.

Adviértase que Ardila señala que para tener CV la persona sentirse productivos, sanos, sentirnos seguros, y ser capaces de expresar nuestras emociones y compartir su intimidad.

El otro extremo de la comprensión de la calidad de vida es el que entiende la realidad y al individuo como un asunto de variables complejas que encuentra limitado el uso de fórmulas matemáticas para definirla y entiende que las variables son tantas y que dependen tanto de formas culturales y humanas, que es casi imposible proponer fórmulas para llegar al fondo del problema. Esta comprensión de calidad de vida abarca a la persona en todas sus dimensiones: SER, HACER y CONOCER, lo que posibilita entender que “la calidad de vida tiene que ver con el bienestar de la población. El acceso de los hogares a bienes y servicios, a posibilidades de seguridad y espacios de recreación y esparcimiento. Y por otro lado, a satisfactores que proporcionan una vida digna. (Guerrero, Sepúlveda, Gutiérrez, 2010).

Es decir, una vida donde se pueda acceder a la salud y a la educación, a una mayor esperanza de vida y por tanto a la satisfacción de Necesidades Básicas, porque crecimiento económico debe ir íntimamente ligado a crecimiento social y a capacidades humanas, así como lo plantea Guerrero y otros (2010) quienes afirman que “En nuestro medio se ha

hecho demasiado énfasis en `amarrar` la calidad de vida con satisfactores de tipo material y la sociedad se ha organizado para responder de esta manera. No nos damos cuenta de que las necesidades materiales son relativamente pequeñas y que existe otra cantidad de necesidades humanas que la sociedad debe observar y generar los satisfactores adecuados. Y que calidad de vida, en consecuencia, tiene una relación mucho más directa con la expresión de mi totalidad, de lo que soy como hombre y no en la simple abundancia de los bienes materiales.

Esta serie de “dificultad” para encontrar claridad conceptual continúa al tratar de definir la calidad de vida laboral –CVL-. La preocupación por la calidad de vida en el trabajo (CVL) cobra su interés en la década de los años 70 en los EE.UU., donde alcanza reconocimiento social e institucional gracias al Movimiento de CVL. Las reivindicaciones parten de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo prestando especial atención al desarrollo humano y a mejorar su calidad de vida.

Durante años la calidad de vida laboral de las personas estuvo únicamente determinada por condiciones objetivas de la empresa y al mirar algún elemento en el individuo de hacía alusión únicamente a los ingresos que ésta obtenía. A este propósito surgieron estrategias de cálculo o indicadores numéricos de calidad de vida que la medían en cuanto a factores económicos, olvidando o dejando a un lado la comprensión del Ser Humano en su totalidad y por tanto relegando la dimensión del SER en el funcionamiento del individuo e imperando la productividad como forma de avanzar hacia la concepción de empleo únicamente como beneficio económico; es decir, fuente de ingreso y medio para la satisfacción de necesidades, lo que implicaba que la calidad de vida dependía de las ganancias obtenidas: a mayor ingreso

mayor calidad de vida. Así mismo, es necesario hablar de calidad de vida del trabajo, la cual trata de que los empleados sean más productivos y por tanto tengan un nivel más alto de satisfacción. (Bwerthen y Davis, 2008)

La calidad de vida del trabajo se ve afectada por muchos factores: condiciones de trabajo, supervisión, prestaciones y el diseño del empleo; sin embargo, la naturaleza del empleo es lo que afecta de manera más íntima al trabajador. Las exigencias que pesan sobre el diseño de empleos provienen de la organización, del ambiente y de la conducta. Cuando se toman en consideración y se equiparan correctamente con un diseño adecuado de empleos, el resultado es un trabajo productivo y satisfactorio, lo que implica no solo el diseño de empleos basados en alcanzar una buena productividad sino también en posibilitarle al empleado un desarrollo personal por medio de la generación de estrategias dirigidas al máximo logro de satisfacción laboral (capacitación, garantías laborales, estímulos, etc.) y la potencialización de capacidades individuales que puedan ponerse al servicio de la organización.

Por tanto, productividad y satisfacción laboral son un requisito sine quanon en las empresas, en la medida en que ésta última determina el nivel de productividad; si un empleado no está satisfecho con su puesto de trabajo o siente que no está lo suficientemente capacitado para desarrollarlo, el nivel de productividad no será tan alto como el de un empleado que disfruta haciendo lo que hace, que está motivado porque tiene estabilidad laboral y por consiguiente seguridad social, buena remuneración y reconocimiento dentro de la organización; por eso, el diseño de empleos debe partir de necesidades reales y estar acordes a las potencialidades de los empleados.

De la misma manera, el concepto de calidad de vida laboral se entiende como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones, en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de una organización.

La calidad de vida laboral se considera, también como el nivel de satisfacción de las aspiraciones y anhelos del individuo, realización del mismo y desarrollo integral en el medio en que se desenvuelve. (Fernández Ríos, 2000) define la calidad de vida laboral como “el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano” es decir, el concepto de calidad de vida encierra lo relacionado con el bienestar en todos los aspectos de los trabajadores: no solo políticas y programas institucionales, sino también la participación activa de los empleados en los procesos de búsqueda de mejores condiciones laborales, personales y sociales.

Al lado de estas dos corrientes conceptuales de la calidad de vida se ha estructurado los estudio de la calidad de vida laboral desde dos perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo condiciones objetivas y la perspectiva de la CVL psicológica, subjetivas (Torres, Almudena ; Agulló Tomás, Esteban; 2002).

La perspectiva de calidad de vida del entorno de trabajo tiene como objetivo mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales como alcanzar una mayor productividad y eficacia organizacional, el centro de su análisis será el conjunto de la organización entendida como un sistema. Mientras que la perspectiva de calidad de vida psicológica muestra interés en el trabajador, los aspectos subjetivos de la

vida laboral -la satisfacción, la salud y el bienestar- por ende otorga al trabajador un papel importante.

Podemos señalar entonces que Calidad de Vida Laboral reúne a una serie de dimensiones y variables como : motivación hacia el trabajo, vinculación y necesidad de mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; satisfacción laboral; eficacia y productividad organizacionales; condiciones del entorno económico; bienestar físico, psicológico y social; participación del trabajador en el funcionamiento de la organización y en la planificación de sus tareas; autonomía y toma de decisiones de los individuos sobre sus respectivos puestos de trabajo; desarrollo integral del trabajador; estrategias de cambio; métodos de gerencia de los recursos humanos; condiciones y medio ambiente; el trabajador como recurso y no como costo empresarial /productivo.

Se recurren en este punto a los planteamientos de Quezada, Sanhueza, Cabezas quienes precisan los aspectos objetivos y subjetivos del entorno de trabajo: la calidad de vida laboral depende de todos aquellos elementos constitutivos del medio ambiente de trabajo (condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del puesto, horarios, salario, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, etc.), la calidad de vida laboral por tanto depende de la naturaleza y características de las condiciones de trabajo.

Continúan señalando; la dimensión subjetiva se refiere al conjunto de percepciones, valoraciones, experiencias y significados de lo laboral que, de manera individual y colectiva, originan realidades características dentro de un mismo contexto organizacional. Este proceso de construcción socio

cognitiva del medio laboral surge del propio individuo y las relaciones y modos de interacción que establecen estos entre sí, y que les permite definir y operar (transmitir valores y creencias, compartir actitudes y pautas de comportamiento, construir símbolos y significados).

Alrededor de estas dos dimensiones hay un asunto metodológico que se debe precisar cuando a nivel investigativo se quiere indagar por las condiciones de CVL en un contexto empresarial, como en el presente caso, para poder determinar su nivel de desarrollo e identificar aquellos aspectos que deben de ser de atención por parte de la organización.

Para VERDUGO (2004) la CVL tiene unas características que orientan su medición, en las que se denota que los elementos subjetivos son primordiales para tal fin:

1. La calidad de vida mide el grado en el que las personas tienen experiencias significativas que valoran.
2. La medida de la calidad de vida habilita a las personas para avanzar hacia una vida significativa que disfruten y valoren.
3. La calidad de vida mide el grado en el que las dimensiones de la vida contribuyen a una vida plena y con relaciones significativas.
4. La medida de calidad de vida se acomete en el contexto de los entornos que son importantes para ellos: donde viven, donde trabajan, y donde juegan.
5. La medida de calidad de vida para los individuos se basa en las experiencias comunes humanas y en experiencias únicas y personales.

Cabe concluir que el objetivo de CVL es alcanzar una humanización del trabajo a través de condiciones de trabajo más estables, organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal.

Si bien es cierto, poder unir estas dos perspectivas para construir y diseñar estrategias que formen parte del Departamento de Gestión Humana de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL , será un reto y no deja de ser alentador conocer las condiciones objetivas y subjetivas de CVL de los trabajadores de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL. Por ello el diseño metodológico previsto parte de estas dos dimensiones para construirla.

3.2.3.2. Gestión Humana

Reflexionar sobre el área que en la mayoría de las empresas tiene más carga laboral y emocional es en el caso de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL Plásticos Industriales C.A. algo nuevo, el Departamento de Gestión Humana encargado de la gestión del talento humano aunque es tomado como un Departamento de segunda instancia debe pasar a convertirse en el área de mayor representación al interior de la Empresa. La gestión humana en el mundo del trabajo requiere de profesionales competentes, comprometidos y satisfechos de su intervención. Es así como para el Trabajo Social al tener la representación del Departamento se debe de dedicar a potencializar el talento humano de las organizaciones, se debe de convertir en un rol estratégico de la intervención del Trabajador Social. De allí que sea relevante hablar sobre ésta y sus principales procesos.

La Gestión es definida por el diccionario de Trabajo Social (Ezequiel Ander-Egg, 2010) “como la capacidad de conseguir, movilizar recursos en su mayoría eficiente y eficaz, así como la capacidad de inducir y producir cambios, modificar modelos, motivar tendencias creadoras y fortalecer los atributos del talento humano”.

La administración de recursos humanos según (Reig,2003), “es la utilización de los recursos humanos para alcanzar objetivos organizacionales”; sin embargo este es un concepto bastante simplista ya que las organizaciones no pueden contratar a los trabajadores solamente con la idea de que estos son solo un medio para alcanzar sus objetivos. La concepción debe albergar los sentimientos, aspiraciones, deseos de progresar tanto de la empresa y como del trabajador.

A éste papel de doble vía, el trabajador y sus objetivos que busca conseguirlos a través de la organización y por el otro la organización que requiere del trabajador para el alcance de sus objetivos es al que se refiere (Reig,2003) cuando habla de “la visión de la administración desde la armonización de las fuerzas individuales para que se consigan los fines que les han sido asignados dentro del concierto de la planeación en el trabajo”.

La GESTION HUMANA es definida por Mejía (2004) como el “factor que puede hacer que una empresa sea diferente, ya sea en el sector industrial o en el de servicio, en el sector público o privado. La calidad de la organización de los empleados, el entusiasmo, la satisfacción que tengan en su trabajo y la consideración de que el trabajo que reciben es justo. Todo ello influye de manera importante en la productividad de una empresa en su reputación y en su supervivencia”.

La Gestión Humana juega un papel preponderante en las organizaciones que llevan a cabo a cabalidad los distintos procesos que hacen parte de ella y propicia que las empresas se preocupen por lo más importante que posee, el talento humano.

Según Enrique Reig (2003) la gestión implica “asumir al trabajador en el seno de una organización, su aportación a la eficacia, su llegada y su estancia, el diseño de sus funciones dentro de la organización, su colocación dentro del ambiente de trabajo, su planificación para el desarrollo de conocimiento y habilidades, su remuneración, los cuidados y prevenciones que se tendrán durante su estancia, para garantizar su salud y finalmente su salida de la empresa”.

Es quizás uno de los mayores aportes que deben realizar las áreas de gestión humana en las organizaciones, enriquecer desde el inicio la entrada de los nuevos empleados facilitara en mayor medida su estadía en la misma; diseñar con juicio cada uno de los procesos, profundizar en las áreas que potencializaran el talento humano, garantizara que los empleados que hacen parte de su organización se encuentren satisfechos con su puesto, compañeros, remuneración y ambiente de trabajo; de allí que sea tan importante hacer énfasis en cada uno de los procesos que componen el área de Gestión Humana, para brindar mayor claridad a todas aquellas personas que tienen a cargo personal y que como resultado son jefes de talento humano.

El primer proceso, señalado por Mejía (2008) es el de “admisión de personas asumida como el proceso que constituye las rutas de acceso de éstas a la organización; representa la puerta de entrada, abierta solo a los

candidatos capaces de adaptar sus características personales a las características predominantes en la organización”.

Tener claridad sobre cuántas son las personas que se requieren la empresa para alcanzar sus objetivos requiere la planeación de los empleados para el desarrollo e implementación de la productividad.

Desde la Dependencia de Gestión Humana se realiza el proceso de selección, de búsqueda de la adecuación entre lo que pretende la organización y lo que ofrecen las personas; así mismo los trabajadores en ejercicio de sus derechos eligen las empresas donde quieren trabajar. Es así como este procesos de puede definir como el proceso de búsqueda, atracción, escogencia, vinculación e integración del personal que requiere la empresa para garantizar que “el futuro trabajador encaje en la cultura de la organizacional, cumpla los requerimientos del cargo, se evite la improvisación y ayude a reducir el riesgo de error. También sirve para atraer y escoger el mejor entre varias opciones”. (Rubio, 2011).

Frente al proceso de vinculación a un determinado puesto o cargo, desde el Departamento de Gestión Humana se debe de realizar al menos tres subprocesos (Rubio, 2011):

1 . La orientación de las personas: el cuál es el primer paso para emplearlas de manera adecuada en las diversas actividades de la empresa pues se trata de posicionarlas en sus labores clarificarles tanto su papel y los objetivos.

2. Diseño de cargos: el cargo es una unidad de la organización y consta de un conjunto de deberes y responsabilidades que los separa y distingue de los demás cargos. A través de estos la empresa asigna y utiliza los

recursos humanos para alcanzar objetivos organizacionales ayudados así por determinadas estrategias. Los cargos permiten a las personas ejecutar tareas en la organización para conseguir determinados objetivos individuales.

3. Evaluación de desempeño: La evaluación de desempeño es una apreciación sistemática del que hacer de cada persona en función de las actividades que cumple las metas y los resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo, pero no basta en evaluar a las personas, se requiere retribuir el esfuerzo y dedicación de ahí que se hable de la Compensación de las personas.

Los procesos de compensación de las personas constituyen los elementos fundamentales para el incentivo y motivación de los empleados de la organización teniendo en cuenta los objetivos organizacionales como los objetivos individuales que se deben alcanzar. Por esta razón los procesos de ofrecer compensaciones ocupan un lugar destacado entre los principales procesos de gestión de personas en las organizaciones.

Diseñar sistemas y estructuras que permitan remunerar al personal en forma congruente con base a su rendimiento a la productividad, a la calidad del servicio, al incremento de utilidades, o a la calidad de vida organizacional: es una de las principales dificultades que enfrenta la empresa.

Ahora bien el que la organización cuente con un programa de compensación favorece el Desarrollo del talento humano en torno a la cual se afirma que desarrollar personas no es solo darles información para que aprenda nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se

tornen más eficientes en lo que hacen sino darles la formación básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifique sus hábitos y comportamientos y les permita ser más eficaces en lo que hacen.

Formar es mucho más que informar pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana: es un proceso de construcción de la identidad de vida que cada ser humano tiene derecho a poseer teniendo tanto claridad sobre sí mismo como lo que desea su vida en el trabajo y en las relaciones sociales que se establecen como fruto de esa interacción; Enrique Reig (2011) afirma “las organizaciones dirigidas al aprendizaje pueden y deben llegar a ser negocios prósperos en lo financiero, en lo humano y social, pues sus principales fines deben encaminarse a desarrollar y fortalecer la estructura de valores del trabajador y hacer que los conocimientos, habilidades y motivaciones estén orientadas a la productividad”.

La empresa se debe preocupar por generar las condiciones más favorables para sus empleados, pero esto no es suficiente se requiere también mantenerlas de ahí que se hable del Mantenimiento de las condiciones laborales el cual exige una serie de cuidados especiales, entre los cuales se destacan los estilos de gerencia, las relaciones con los empleados y los programas de salud ocupacional.

Los estilos de administración se hallan bastante influenciados por supuestos implícitos y explícitos sobre la naturaleza de las personas. La disciplina y la motivación se derivan de estos supuestos.

Las relaciones con los empleados deben formar parte de la filosofía de la organización: la empresa debe tratar a los empleados con respeto y ofrecerles medios para atender sus necesidades personales y familiares.

También se hace necesario cuidar de la Higiene, Seguridad y Calidad de vida el cual hace relación por un lado de las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y por el otro de las condiciones de bienestar de las personas.

Desde el punto de vista de la salud física, el sitio de trabajo constituye el área de acción de la higiene laboral e implica aspectos ligados a la exposición del organismo humano a agentes externos como ruido, aire, temperatura, humedad, iluminación y equipos de trabajo. En consecuencia, un ambiente saludable de trabajo debe brindar condiciones ambientales físicas que actúen de manera positiva sobre el comportamiento sobre todos los órganos de los sentidos humanos (vista, oído, olfato, tacto y gusto). Desde el punto de vista de la salud mental, el ambiente de trabajo debe establecer condiciones psicológicas y sociológicas saludables que actúen de modo positivo sobre el comportamiento de las personas, para evitar efectos emocionales como el estrés.

Y por último el monitoreo de personas, los datos de estos y el sistemas de información que debe funcionar como un sistema de almacenamiento y acumulación de datos debidamente codificados y disponibles para el procesamiento y obtención de información. Los datos sirven de base para la formación de juicios o la solución de problemas.

La gestión de personas requiere utilizar varios bancos de datos interconectados que permitan obtener y almacenar datos de diferentes estratos o niveles de complejidad.

Según Enrique Reig (2010) los recursos humanos constituyen el sentido, la dirección, la esencia, la razón y los motivos de toda empresa. Toda organización humana es para beneficio de hombres, operada por hombres, al mando de hombres, basada en producción (de hombres) o servicio (de hombres a otros hombres) siempre hombres en sentido genérico, hombres como seres humanos, seres humanos como recursos humanos.

CAPITULO 4. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Tipo de Enfoque

Empírico Analítico: Es un tipo de investigación que busca explicaciones causales de los eventos observables porque describe, explora y explica con interés técnico, abarcando el mundo objetivo, superando las descripciones y manejando en paralelo las relaciones causales y la lógica hipotética deductiva, en una realidad externa ya dada con actores sujetos a leyes o normatizados con una problemática de supervivencia donde se utilizan mecanismos de control.(Sampieri, Collado y Lucio, 1997).

4.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación en este caso es mixta ya que pretende indagar aspectos cuantitativos y cualitativos de la vida laboral. Frente al interés cuantitativo, se pretende identificar los aspectos objetivos de la Calidad de Vida de los empleados de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL- Plásticos Industriales C.A. y desde el interés subjetivo, o cualitativo, pretendemos analizar esas condiciones subjetivas de la misma.

4.3. Nivel de la Investigación

Es descriptivo ya que el problema de investigación y el objetivo general se orienta a especificar las propiedades y características de la calidad de vida laboral y los perfiles profesionales del equipo del talento humano.

4.4. Muestra

Esta investigación abordó una muestra probabilística determinada a partir del universo poblacional de 100 operadores pertenecientes al área de producción de la planta de Inyección de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL-Plásticos Industriales C.A.

Se determinó que es probabilística porque todos los empleados pueden tener la probabilidad de participar en la recolección de la información ya que conforman un subgrupo de empleados que comparten características laborales comunes y en ellos esta soportada la fuerza productiva de la empresa. El universo poblacional corresponde a 80 empleados operarios del área de producción de la Planta Km. 9 Inyección.

4.4.1. Caracterización de la muestra

El promedio de edad del universo poblacional es de 36 años. Así mismo el 60.24% de la población encuestada es padre de familia.

Gráfico 3 .-



Fuente: Jacqueline Vinuesa ,2013

4.5. Muestreo

Para determinar el tamaño la muestra probabilística dirigida se parte de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = V(2) / S(2)$$

$$S^2 = p(1-p) = .9(1-.9) = .09 \quad V = (.015)^2 = .000225$$

$$n' = .09 / .000225 = 400$$

Para la presente investigación es:

$$n'' = (n' / 1) / (1 + n' / N) =$$

$$n'' = (400) / 1 + 400 / 100$$

$$n'' = 400 / 1 + 4$$

$$n'' = 400 / 5$$

$n'' = 80$ empleados operarios de producción Planta Km. 09-Inyección.
EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL-Plásticos.

El número de encuestas que se realizó para la presente investigación fue de 80 personas.

Se escogió una muestra representativa de 10 personas para poder profundizar ciertas ideas mediante la entrevista estructurada.

4.6. Códigos y Variables de Investigación.

Esta matriz se elaboró a partir del modelo para la evaluación de calidad de vida laboral integral propuesto por Schalock y Verdugo, (2002/2003) quienes establecieron 8 dimensiones y 24 indicadores para estudiar la variable calidad de vida laboral.

CATEGORIA	VARIABLE	DEFINICIÓN	INDICADOR	ITEMS
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Relaciones Interpersonales	La manera como se relacionan los seres humanos con el fin de buscar los apoyos y seguridades requeridas	Interacciones	Necesidades. Aspiraciones. Redes de apoyo.
			Vida Familiar	Condición de apoyos y oportunidades en la familia. a relación satisfactoria con los miembros de su familia. stable de la familia. Valores de la familia. Programas ara la familia
			Competencias Sociales	Autorregulación. Negociación. Comunicación
	Bienestar Emocional	Aprender distintas cosas, tener conocimientos, saber hacer cosas que necesitas o te gustan (Verdugo y cols., 2006), teniendo el apoyo necesario para desarrollar las competencias y teniendo oportunidades y facilidades en el entorno para el aprendizaje y la creatividad.	Satisfacción	Seguridad. Manejo del riesgo. Espacio, equipamiento, instalaciones. Entorno amigable
			Auto concepto	Satisfacción con su cuerpo. Valoración de sí mismo. Confianza en sus capacidades. Apoyos para el manejo de estrés y depresión.
	Bienestar Material	Tener suficiente dinero para comprar lo que necesitas y deseas tener (Verdugo y cols. 2006). Tener cosas que son importantes para la persona, conseguir satisfacer necesidades básicas	Estatus económico.	Ingresos. Gastos. Posibilidad de accensos salariales. Bonificaciones. Convenios para optimizar ingresos. Apoyos financieros para adquisición de bienes o servicios.
			Vivienda	Satisfacción. Oportunidad de acceso.
	Desarrollo Personal	Aprender distintas cosas, tener conocimientos, saber hacer cosas que necesitas o te gustan (Verdugo y cols., 2006),	Educación	Adecuada. Inducciones- Re inducciones. Acceder a títulos educativos. Actualización.
			Competencias personales	Habilidades y competencias frente a diferentes cosas. Creatividad y recursividad.
			Comunicación	Sistemas de comunicación en la empresa. Manejo asertivo de la comunicación.

	Bienestar Físico	Tener buena salud, no tener dolores, no estar enfermo, sentirse en buena forma física (Verdugo y cols. 2006) y tener competencias y oportunidades para mantener una vida saludable. Incluye el aseguramiento de acceso a servicios de salud, los cuidados básicos para la vida (alimentación, higiene...) y un modo saludable de vida (ejercicio, ocio...)	Salud	Estado de salud. Programas de prevención de la enfermedad. Estado de salud. Manejo de riesgos en salud.
			Actividad diaria	Alimentación, sueño, descanso, hábitos, higiene y cuidado personal.
			Atención sanitaria	Satisfactorios
			Ocio	Pasatiempos, tiempo libre, ejercicio.
	Autodeterminación	Decidir por ti mismo y tener oportunidad de elegir las cosas que quieres, cómo quieres que sea tu vida, tu trabajo, tu tiempo libre, el lugar donde vives, las personas con las que estas. (Verdugo y cols. 2006)	Autonomía / autodeterminación	Capacidad de decidir frente a la propia vida.
			Metas y valores personales	Disponer de valores personales, expectativas, deseos hacia los que dirija sus acciones
			Elecciones	Opciones para decidir
	Inclusión Social	Ir a lugares de la ciudad o del barrio donde van otras personas y participar en sus actividades como uno más. Sentirse miembro de la sociedad, sentirse integrado (Verdugo y cols. 2006)	Integración y participación en la comunidad.	Acceder a todos los lugares, grupos, comunidades y participar.
			Roles comunitarios	Ser una persona útil y valorad. Participación. Trabajo en comunidad
			Apoyos sociales	Disponer de redes de apoyo y de ayuda
	Derechos	Ser considerado igual que el resto de la gente, que te traten igual, que respeten tu forma de ser, tus opiniones, tus deseos, tu intimidad, tus derechos (Verdugo y cols. 2006)	Derechos humanos	Protección y defensa de derechos
			Derechos legales	Laborales.

4.7. Técnicas de Recolección de la Información

Las técnicas de recolección de información son una herramienta que facilita al investigador buscar respuestas de aspectos o temáticas relevantes en su proceso investigativo. Igualmente tener conocimiento de la situación real en estudio; en éste caso conocer la situación de calidad de vida laboral de la empresa EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL-Plásticos Industriales C.A.

Para la presente investigación se define:

Técnica	Definición	Utilidad	Población
<i>Entrevista Estructurada</i>	Es un cuestionario que se diseña para guiar una conversación que tiene como finalidad la obtención de información, a través de un conjunto de preguntas respecto a las variables que se relacionan con el enfoque administrativo y los programas orientados por la Dependencia de Talento Humano. (Sampiere, 1998).	Indagar sobre que piensan los directivos de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo dentro de la empresa y la visión que tiene de las necesidades y condiciones de los empleados de la planta.	Directivos
<i>Encuesta</i>	Es un cuestionario con preguntas cerradas o semi-abiertas que permite indagar a un gran número de sujetos una multiplicidad de aspectos, en este caso frente a la calidad de vida de su empleo. (Sampiere, 1998)	Conocer la opinión que tiene los empleados frente a los aspectos objetivos y subjetivos de su trabajo.	<i>Trabajadores de la planta</i>

Para la presente investigación se estableció la entrevista y encuesta como el medio para recolectar información. Al principio hubo un poco de resistencia que se implementara la investigación pero gracias a la predisposición del personal en participar se logró realizar las encuestas, aunque con lentitud ya que los operadores no pueden dejar sus puestos de trabajo por lo que se procedió a realizar un cronograma bastante espaciado para no interrumpir las actividades. Con respecto a las entrevistas estructuradas fue un poco más accesible y rápido.

4.8. Procesos de Análisis de la Información.

Se utilizó una base de datos para procesar las respuestas de la encuesta aplicada a los trabajadores del nivel operativo de la Planta y las respuestas cerradas de la entrevista a los administrativos del nivel directivo.

Para analizar las respuestas abiertas de la entrevista estructurada se utilizó otra base de datos en la que por repetición y similitud de respuesta se clasificó la información en grupos de respuestas.

CAPITULO V

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1. Condiciones de la calidad de vida laboral de los colaboradores de Empresa de Productos Plásticos de Guayaquil

La aplicación de las técnicas de la encuesta y entrevista permitieron identificar las condiciones de la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores y directivos de la planta Km9 Inyección- área de Producción.

Es básico tener en cuenta la cultura de la calidad en la empresa EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL, considerando que la misma aporta beneficios a los trabajadores, a la organización y a la sociedad en general.

Una de las teorías que más ha influido en la satisfacción laboral es la formulada por Herzberg (1959), denominada teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción.

La teoría de la satisfacción laboral de Herzberg, dice que *“tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral derivan de dos series diferentes de factores. Por un lado tenemos a los factores higiénicos o de insatisfacción, y por otro a los motivantes o satisfactores”*. Los factores higiénicos o de mantenimiento corresponden a las condiciones que rodean a las personas cuando trabajan. Implican las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de las empresas, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre los Directivos y los Empleados, el reglamento interno, las oportunidades existentes, entre otros.

Estos factores poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los empleados. Cuando estos factores son óptimos lo que hacen es evitar la insatisfacción. Ya que la satisfacción estaría determinada por los factores intrínsecos, que serían aquellos que son consustanciales al trabajo; contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc. (Martin Geovanono, 2011).

Con el fin de analizar las condiciones de la calidad de vida del trabajador de la empresa, es importante medir los factores higiénicos o de insatisfacción que inciden en la calidad de vida laboral de los trabajadores de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL.

5.1.1 Relaciones Interpersonales

Relaciones Interpersonales en la Empresa: Interacción y comunicación

El mayor porcentaje (20% y 41%) de los trabajadores de la Planta de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL cuando tienen alguna dificultad en su trabajo no busca ayuda o apoyo en alguien dentro de la empresa; menos del 50% consideran que con su trabajo pueden cubrir todas sus necesidades personales; se puede establecer también, que no se consideran las opiniones de los trabajadores; así lo manifestó el 61% de los colaboradores de la empresa. La desconfianza es un factor que predomina en el 60% de los trabajadores. (véase tabla 1)

Las respuestas revelan un comportamiento ambivalente de los trabajadores, algunas veces contradictorio. Por ejemplo, la mayoría declara que trata de resolver las dificultades que pueden surgir con un compañero, pero esa misma mayoría admite que no busca apoyo dentro de la empresa cuando encara alguna dificultad de tipo laboral. Mientras la

mayoría asegura que se comunica con sus compañeros y jefes, esa misma mayoría dice que no se la toma en cuenta cuando se adoptan decisiones que tienen que ver con sus funciones.

En cuanto a la comunicación entre los compañeros y niveles jerárquicos respondieron dos de los entrevistados:

“Depende de lo que se quiera decir.” (Trabajador3, 2014).

“Por temor no”. (Trabajador4, 2014).

Las contradicciones conceptuales a estas preguntas revelan que la comunicación en la práctica no es óptima y que, por lo tanto, en el campo de las relaciones interpersonales dentro de la empresa hay bastante que trabajar.

Acerca de las relaciones interpersonales un entrevistado afirma lo siguiente:

“Es un poco complicado ya que al pertenecer a un área donde su labor principal es estar y manejar la maquina no hay tiempo mucho tiempo para que interactúe con sus compañeros ni para que pueda asistir al departamento de recursos humanos para cualquier consulta o ayuda que pueda necesitar”.(Trabajador 4, 2014).

La comunicación puede concebirse como el proceso dinámico que fundamenta la existencia, progreso, cambios y comportamiento de todos los sistemas vivientes, u organizaciones. Entendiéndose como la función indispensable de las personas y de las organizaciones, mediante la cual la organización u organismo se relaciona consigo mismo y su ambiente, relacionando sus partes y sus procesos internos unos con otro (Miller, 1978).

En cuanto a la comunicación el 61,25 % de la población encuestada manifiesta que no busca ayuda cuando tiene alguna dificultad en su trabajo. (véase gráfico 4).

Este importante porcentaje es sinónimo de alerta para empezar por la reestructuración en cuanto a la intervención del Trabajador Social , ya que los principios de la filosofía del Trabajo Social es “mejorar la calidad de vida, servicio y de vida laboral de los individuos, mediante estrategias de acuerdo a la población objeto de estudio.” (Barranco, 2000).

Dentro de la entrevista uno de los participantes mencionó acerca de las relaciones interpersonales entre los trabajadores:

“Es un poco complicado ya que al pertenecer a un área donde su labor principal es estar y manejar la maquina no hay tiempo mucho tiempo para que interactúe con sus compañeros ni para que pueda asistir al departamento de recursos humanos para cualquier consulta o ayuda que pueda necesitar”.(Trabajador 2,2013).

Si bien es cierto, el 68.75 % menciona que tiene una comunicación con sus compañeros y jefes que les permite sentirse cómodos, existe un 31.25 % que no se comunica. (véase gráfico 5).

Cabe mencionar que un aspecto importante en el escenario socio-laboral, está dado por “ los canales de comunicación, ya que es el medio a través del cual la entidad informa a sus trabajadores lo que quiere, aspira y proyecta” tal cual lo menciona Pardo y Arteaga (2001).

Dentro del ámbito de intervención profesional del trabajo social según Barranco (2000), en el área de promoción y educación, menciona que: “el trabajo social se orienta a descubrir y potenciar las capacidades de individuos grupos y comunidades, sino también a generar procesos de participación e implicación en el medio”.

El 95,00% de las personas encuestadas mencionan que no han participado en alguna actividad dentro de la empresa.(véase gráfico 12).

Las relaciones óptimas son necesarias para el trabajo en equipo, el mejoramiento de la calidad del producto y sobre todo el bienestar del

colaborador. Trabajadores que no se comunican entre sí o que no se comunican fluidamente con sus jefes pueden estar dando paso a que los problemas no detectados por la empresa se intensifiquen en perjuicio de su capacidad competitiva. La interacción y comunicación está relacionado con la satisfacción del trabajador, de acuerdo a las percepciones que tiene éste dentro de su entorno laboral y puede ser causa de desmotivación laboral.

Relaciones Familiares en la Empresa: Vida familiar

De las respuestas de los trabajadores se extraen conclusiones antagónicas respecto de la percepción mayormente positiva que tienen los trabajadores respecto de sus relaciones familiares y la percepción negativa que tienen acerca de lo que ven como cierta indolencia de la empresa respecto de los problemas familiares de sus colaboradores.

El 86% de los trabajadores admite que sus dificultades familiares las soluciona a través del diálogo. Asimismo, el 79% cree tener una buena comunicación con sus familiares y asegura que las decisiones importantes se toman teniendo en cuenta la opinión de los miembros del núcleo familiar. Más de un 80% cree que la confianza reina entre los miembros de sus familias. (véase tabla 2)

Todo esto indica que los trabajadores de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL se sienten satisfechos con sus relaciones familiares, pero el 81% es escéptico respecto a la importancia que la empresa da a su problemática familiar.

En las entrevistas se reflejó lo siguiente en cuanto a cubrir sus necesidades básicas se extrajo lo siguiente:

*“No creo que puedan cubrir todo. Tienen varios niños, muchos gastos”.
(Trabajador 1, 2014)*

“No , ya que ellos son los únicos que trabajan para mantener a sus familias”.(Trabajador 2, 2014)

“No es suficiente. Viven sobregirados”. (Trabajador 3, 2014).

Entonces, es necesario que en EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL existan medidas necesarias para beneficiar a los trabajadores en relación a su vida personal y supervivencia familiar; ya que el no cumplir con estos objetivos pueden repercutir en el bienestar emocional y en la satisfacción laboral de los trabajadores.

En dato importante, en cuanto a, como sienten los trabajadores en cuanto al trato que la empresa ofrece a sus familias, la mayoría percibe un desinterés, mencionando :

“Hay que trabajar en ese tema. No hay mayor interacción entre los dos entornos”. (Trabajador 1, 2014)

“No hay actividades para integración de las familias”.(Trabajador 2, 2014)

“Hay ausencia de programas que integren a las familias con la empresa”. (Trabajador3,2014)

“Los empleados disfrutan poco de sus familias y sus hijos, permaneces fuera de casa más de doce horas”. (Trabajador 4,2014).

Las empresas deben desarrollar, implantar y apoyar el uso de medidas que favorezcan a los trabajadores en su trabajo con su vida personal. Al hacerlo, serán recompensadas con una fuerza de trabajo más fiel, eficiente y comprometida con su organización (Sánchez Vidal, 2010).

Todos contestaron de manera negativa cuando se preguntó si la familia o algún miembro de ella ha participado de alguna actividad realizada por la empresa: *“Ni existen esas actividades” (Trabajador 2, 2014).*

Sobre la protección integral del empleador, la mayoría manifiesta que no tiene acceso a préstamos. (véase gráfico 6).

Podemos apreciar que el otorgar préstamos a los empleados no debe ser sinónimo de caridad o beneficencia, sino más bien responde a una realidad de tipo económica, ya que como mencionan los colaboradores, cerca del 66.25 % menciona no tener ahorros para solventar cualquier tipo de emergencia familiar.(véase gráfico 7).

En cuanto al tipo de apoyo económico, los encuestados mencionan que, en la empresa se ofrecen préstamos por diferentes motivos :

*“Se presta por calamidad doméstica, vivienda, se analiza caso por caso”.
(Trabajador 4, 2014).*

Además , hay un programa que se realiza en el mes de octubre que es para brindar un curso de capacitación de talleres de cocina para las esposas de los trabajadores , aunque el cupo es muy limitado, llega a un grupo muy pequeño por el presupuesto que esto implica.

5.1.2. Bienestar

Bienestar Emocional : Satisfacción

En relación a las respuestas se puede indicar que el 61% considera que se sienten seguro en el ambiente de trabajo, el 79% manifiesta que cuenta con el equipo y los implementos requeridos para su trabajo.

Dentro de las respuestas de la entrevista se generaron las siguientes contestaciones:

“Hay que crear una cultura de seguridad, de utilizar los implementos de seguridad”.(Trabajador 3 , 2014)

*“Es necesario invertir en equipos de seguridad y crear cultura y conciencia”.
(Trabajador 4, 2014)*

Se observa que el 89% siente que corre algún tipo de peligro en el trabajo; y un alto porcentaje de 67% siente que la empresa no le ofrece crecimiento laboral/profesional. (véase tabla 3)

Algunas respuestas reflejan un buen grado de satisfacción laboral, pero hay una contradicción. Mientras la mayoría de trabajadores admite que EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL ha adoptado medidas de seguridad industrial, esa misma mayoría se siente afectada por la posibilidad de algún tipo de peligro en el desempeño de sus tareas; existe una sensación de inseguridad que contrasta con la pregunta de si el colaborador se siente seguro en su ambiente de trabajo. En los demás aspectos de la pregunta, los trabajadores muestran mayoritariamente un apreciable grado de satisfacción, lo cual es positivo para la productividad del trabajo.

Entiéndase por satisfacción laboral, a la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser". (García Alvarez & Ovejero Bernal, 2000)

En cuanto al crecimiento profesional cerca del 67,50 % menciona que no siente crecimiento profesional/laboral y alrededor del 32,50 contestó que la empresa si se preocupa de este aspecto (véase gráfico 8).

Profundizar en este tema, puede ayudar a evitar la llamada " fuga de talentos". En EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL existe una rotación aproximada del personal de planta del 20% y 7% de personal administrativo. (fuente estadísticas, Primer semestre, Selección EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL 2013).

Dentro de la escala de necesidades de Max-Neef , en cuanto a la protección, las organizaciones tienen que asegurarse por implementar sistemas de seguridad y legislaciones que protejan los derechos de los trabajadores. Esta dimensión tiene como finalidad prevenir y mantener la salud física, mental y social.

El 43.75 % de la población afirma que cuenta con los equipos e implementos requeridos para su trabajo. (véase gráfico 14).

Si bien es cierto solo el 6.25 % menciona que nunca utiliza las medidas de seguridad (véase gráfico 15) , esto se reflejado en el índice de accidentes, por lo menos en la semana existen un accidentado por realizar actos inseguros, aunque en EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL, existe un Jefe de Seguridad Industrial y dos asistentes que se encargan de manejar estos temas, hace falta un mayor control ya que uno puede observar cuando camina por la planta que los operarios no utilizan los guantes, rebabeadores (usan cuchillos) , orejeras. Solo se los colocan cuando ve pasar a los jefes o a las personas de Gestión Humana. Es necesario en ese sentido implementar cultura de cuidado personal.

El Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del medio ambiente de trabajo, establece en el Art. 176. Ropa de trabajo, que siempre que el trabajo implique por sus características un determinado riesgo de accidente o enfermedad profesional, o sea marcadamente sucia, deberá utilizarse ropa de trabajo adecuada que será suministrada por el empresario.

Bienestar Emocional : Autoconcepto

Se percibe que el 73% de los trabajadores le gusta participar de cursos o seminarios, al igual que un porcentaje alto del 87% que siente que desarrolla bien su trabajo y el 76% se siente satisfecho con su vida; se

aprecia que un 47% siente que el puesto que ocupa en la empresa no le permite desarrollar todas sus capacidades. (véase tabla 4).

Al preguntarles sobre si ellos piensan que la empresa les permite desarrollar todas las capacidades de los empleados, contestaron lo siguiente:

“No ,hace falta implementar políticas”. (Trabajador 1, 2014)

“Se necesita una base actualizada de los estudios de formación de los trabajadores y un plan de carrera”. . (Trabajador 2, 2014)

Los trabajadores de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL muestran un auto- concepto bastante elevado, se consideran aptos y les gusta el aprendizaje, consideran al trabajo un factor de desarrollo vital y se sienten satisfechos con sus vidas. El hecho de que a los colaboradores les guste mayoritariamente participar en cursos o seminarios es una demostración de que aprecian positivamente la capacitación y de que ven en ella una causal de superación personal y mejoramiento de su desempeño laboral. El que además se sientan mayoritariamente satisfechos con sus vidas es una garantía de que en la empresa no hay trabajadores socialmente resentidos, un factor muy importante para garantizar la paz laboral dentro de la empresa, paz sin la cual el trabajo productivo puede erosionarse con impacto negativo para la clientela.

Por el contrario, hay la percepción mayoritaria de que las tareas desempeñadas contribuyen a desarrollar las capacidades personales del trabajador, capacidades que son un factor clave de competitividad.

La mayoría indica que el puesto que ocupa no le permite desarrollar todas sus capacidades. Este indicador está altamente relacionado con el crecimiento profesional. (véase gráfico 9).

En cuanto al gusto por la participación de cursos y seminarios es alto el porcentaje señalado , el 73.33% contestó que casi siempre y siempre les gusta participar. (véase gráfico 10).

El autoconcepto es la clave para la comprensión de los pensamientos, sentimientos, y conductas o comportamiento de las personas, el auto concepto también es la clave para lograr el buen desarrollo de cualquier persona. (Goñi Palacios, 2009).

El auto concepto tiene un papel muy importante en el desarrollo cognitivo, afectivo, psicológico y social del trabajador, influye en su forma de actuar, en su forma de desenvolverse y en la forma de relacionarse con los demás. Por todo esto, el conocerse los trabajadores a sí mismo, es de vital importancia para un desarrollo óptimo en el trabajo y un desarrollo óptimo individual que impacta en las condiciones físicas y emocionales del trabajador.

Bienestar Material : Status económico

En lo que concierne al estatus económico el 53% indica que el dinero que recibe mensualmente no le permite cubrir los gastos básicos de su familia, el 70% piensan que no pueden lograr un mayor nivel económico con las posibilidades que brinda la empresa, el 62% de los trabajadores manifiestan que no existen bonificaciones de ningún tipo de la empresa. (véase tabla 5)

“Solo los préstamos, pero hay que cumplir requisitos, como documentos que avalen la calamidad”. (Trabajador 1,2014)

“Prestamos por diferentes motivos”. .(Trabajador 2, 2014)

Se percibe una mayor satisfacción en cuanto al ser consultados sobre el acceso a préstamos en condiciones favorables de pago: todos los encuestados contestaron *“estar contentos porque no cobran intereses y el plazo es flexible”*. (Trabajador 3,2014)

Si bien es cierto, hay un apoyo en cuanto a préstamos al personal, aún falta identificar otra manera o herramienta para apoyo en la economía familiar. El comité de empresa brinda a los trabajadores tarjetas de comisariato, descuentos en mercadería que fabrica la compañía, prestamos ordinarios.

El nivel económico es uno de los factores más importantes en una empresa, la misma garantiza la satisfacción de los empleados, ayuda a la empresa a mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

En cuanto a las bonificaciones la mayoría menciona:

“Sí, las del ley y una por cumplimiento”. (Trabajador 1, 2014)

“Las que por ley corresponden, y para el personal de planta una especial por cumplimiento de metas”. (Trabajador 2, 2014).

Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital, garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. (Morales , 2013).

Las respuestas muestran un apreciable grado de inconformidad de los trabajadores con su situación económica, aunque en contraste los trabajadores se muestran satisfechos con el grado de confort que disfrutaban en su vivienda familiar.

El hecho de que exista un alto porcentaje de trabajadores que considere que sus salarios no les permiten cubrir mensualmente los gastos básicos de su familia muestra que hay un importante grado de insatisfacción respecto de la política salarial de la empresa.

Sin embargo, el reconocimiento mayoritario de que con las posibilidades que brinda EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL se puede lograr un mayor nivel económico, es una oportunidad para sondear cuales podrían ser los mecanismos que permitan mejorar este factor de satisfacción de la fuerza laboral.

No hay que olvidar que un trabajador económicamente satisfecho se siente motivado para conservar su puesto a través de un trabajo responsable y dedicado, el estatus económico de los trabajadores de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL, garantiza la permanencia o no de los mismos en la empresa.

Bienestar Físico : Salud

El 63% de los trabajadores encuestados mencionó que la empresa muy pocas veces le brinda programas de salud (véase tabla 6). Los directivos de la empresa deben tomar medidas de índole preventivas mediante evaluaciones periódicas, ya que la inobservancia de este factor puede repercutir negativamente en las condiciones de vida laborales de los trabajadores.

Algunas contestaciones sobre las campañas de hábitos saludables para los empleados mencionaron que :

“No existen”. (Trabajador 1,2014).

Si bien es cierto no existen campañas anuales, en este año se está implementando un programa de medicina preventiva.

El mejoramiento en las condiciones de vida de las personas y con ello de la salud debe ser la meta social del desarrollo. Niveles óptimos de salud en los grupos sociales permiten optimizar el bienestar social y, de esta forma, contribuir a enfrentar enfermedades y problemas sociales. Por lo tanto, la salud no es un resultado exclusivo de las acciones realizadas por el sector salud, sino que surge como resultado de los compromisos asumidos por los individuos, con la organización, en políticas y programas que favorecen su protección del trabajador, así como el fomento de la participación social. (Redondo Escalante, 2004).

La salud es un factor de rendimiento y de satisfacción. Trabajadores débiles difícilmente pueden dedicar todo su esfuerzo a producir en una empresa industrial y comercial como es EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL.

Si bien es cierto solo el 6.25 % menciona que nunca utiliza las medidas de seguridad (véase gráfico 15) , esto se reflejado en el índice de accidentes, por lo menos en la semana existen un accidentado por realizar actos inseguros, aunque en EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL, existe un Jefe de Seguridad Industrial y dos asistentes que se encargan de manejar estos temas, hace falta un mayor control ya que uno puede observar cuando camina por la planta que los operarios no utilizan los guantes, rebabeadores (usan cuchillos) , orejeras. Solo se los colocan cuando ve pasar a los jefes o a las personas de Gestión Humana. Es necesario en ese sentido implementar cultura de cuidado personal.

El Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del medio ambiente de trabajo, establece en el Art. 176. Ropa de trabajo, que siempre que el trabajo implique por sus características un determinado riesgo de accidente o enfermedad profesional, o sea

marcadamente sucia, deberá utilizarse ropa de trabajo adecuada que será suministrada por el empresario.

La mayoría de los encuestados afirma que la empresa no ofrece programas de salud. (véase gráfico 16). Si bien es cierto existe un departamento médico conformado por una licenciada y un doctor para más de 900 trabajadores, los programas de medicina preventiva no existían alrededor de seis meses atrás. Aproximadamente desde mayo de este año se inició un programa de medicina preventiva perteneciente al IESS, liderada por el área de Bienestar Social. Si bien es cierto es el primer año que se maneja este tipo de programa falto difusión, y apoyo de otros subsistemas. Hasta la fecha se continúa con este programa ya que por motivos externos (IESS) se alargó.

Es de vital importancia la continuidad de un programa de medicina preventiva ya que el 51.25 % de las personas entrevistadas cree que puede contraer algún tipo de enfermedad profesional. (véase gráfico 17).

Sobre estos programas se encuentran la siguientes afirmaciones :

“Recién este año se empezó con una pequeña campaña”. (Trabajador 1, 2014).

“Aún no llega a todo el personal”. (Trabajador 2,2014).

Antes de continuar insistamos en que Maslow (1954) menciona que las personas deben de satisfacer las necesidades básicas de seguridad, social, estimación hasta llegar a la autorrealización. Por eso terminaremos afirmando que si una persona tiene baja calidad de vida no logrará su transcendencia.

Es importante precautelar la seguridad y fomentar el bienestar de los empleados, es necesario adoptar normas de seguridad y salud en el centro de trabajo, orientadas a la prevención; para disminuir o eliminar los

riesgos que pudieran generar accidentes y enfermedades profesionales en sus empleados.

5.1.3. Desarrollo Personal

Formación

Se evidencia la auto percepción mayoritaria de los trabajadores encuestados de que cuenta con un adecuado nivel educativo como requisito para su desarrollo personal; así lo establece el 56% de los trabajadores.(véase tabla 7).

Sobre el plan de capacitación existe aún descontento, ya que no llega a todo el persona, aseguran :

“No a todos, debe existir un plan de capacitación y desarrollo”.(Trabajador 3,2014)

“Si hay pero no para todos”. (Trabajador 4, 2014).

Se observa falta de capacitación de los trabajadores por parte de los directivos, aunque un porcentaje minoritario de trabajadores reconocen el esfuerzo de la empresa por proporcionarles capacitación y, posiblemente gracias a ello, se declaran conocedores de la naturaleza de su puesto de trabajo. Todos estos son factores de productividad laboral, como ya se ha expuesto anteriormente.

Es aconsejable que el trabajador esté consiente del enorme valor que tienen la educación y la capacitación para la adquisición y el mejoramiento de habilidades funcionales en el puesto de trabajo. La capacitación no es un gasto sino una inversión que se verá plasmada en la optimización de recursos. La capacitación tiene consecuencia positiva en la condición de vida laboral; por cuanto la empresa cuenta con un

personal calificado orientado a la productividad, a la elevada autoestima del trabajador, y por ende mejora del clima laboral de la organización.

La capacitación, juega un papel muy importante en cuanto a toda formación de capital humano, la capacitación en la empresa es el resultado de decisiones costo-beneficio tomadas por el trabajador y el empleador. (Padilla , 2006).

Casi un poco más de la mitad de la población encuestada, 48,33%, menciona que ha tenido o tiene la posibilidad de mejorar su nivel educativo, mientras que el 51,67 menciona que no. (véase gráfico 11).

El año pasado, 2012 , se realizó un censo sociofamiliar, donde se determinó que cerca del 5% de la población del área encuestada en esta investigación mencionó no haber terminado el bachillerato. En la actualidad EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL, cuenta con un programa de culminación de Bachillerato, donde la mitad del costo que se genera lo paga el trabajador y la otra mitad la empresa.

Es importante resaltar que toda persona que busca integrar una organización, se encuentra en busca de su propia satisfacción y realización, en este sentido es imprescindible que las organizaciones que pertenezcan al medio laboral lo entiendan. (Pardo y Arteaga ,2001).

Es necesario una medición de clima laboral para poder conocer indicadores que ayuden a elaborar un plan anual de capacitación más funcional, práctico y necesario que cubra las necesidades de los usuarios. Así como elaborar un plan de carrera, inexistente en EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL, que si bien es cierto no podemos asegurar la “fuga de cerebros” pero podemos mantener satisfacción en cuanto a la motivación laboral y al sentido de pertenencia.

Auto-realización

Se evidencia que el 25% de los trabajadores (véase tabla 8) recurre a otras personas para que le digan que debe hacer en caso de tener que tomar una decisión trascendental en su vida, esta respuesta está vinculada a la dimensión de la interacción y comunicación que establecen los trabajadores que cuándo tiene alguna dificultad en su trabajo busca ayuda o apoyo.

La mayoría se percibe como responsable de la conducción de sus propias vidas, así como se declaran capaz de elegir las cosas que le gustan y quiere hacer.

Elegir aspectos triviales en la vida diaria no representa la necesidad de un alto grado de responsabilidad y capacidad personal, como sí lo es tomar autónomamente una decisión trascendental, sobre todo cuando se trata de principios éticos y morales.

La persona bien formada en base a tales principios asume la responsabilidad y muestra la suficiente capacidad para adoptar por su cuenta tales decisiones, sin tener necesariamente que consultar con nadie. La honradez, la honestidad, la puntualidad, la lealtad, son decisiones personales que no requieren consulta. En este sentido, bien valdría un esfuerzo de capacitación en este sentido, sobre todo si estos principios están en concordancia con los valores de la compañía (Visión y Misión).

5.1.4. Inclusión Social

Participación Comunitaria

El 70% de los trabajadores encuestados establecen que algunas veces o nunca participan de las actividades que en su barrio se realizan, el 92%

manifiestan que a veces o nunca participa en algún espacio recreativo en la empresa. (véase tabla 9)

Se nota que hay una baja integración social del trabajador dentro de su comunidad, como lo muestra el porcentaje mayoritario que aborda la temática de la participación social. He aquí un campo en el que hay que trabajar para mejorar la interactividad social del trabajador de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL. Este puede ser un factor de prestigio para la compañía y de satisfacción para el propio trabajador. Un trabajador comprometido con causas cívicas y sociales en su propia comunidad es un ser humano comprometido con el desarrollo de su ciudad, de su empresa y de su propia familia. La solidaridad cívica es una forma de entrenamiento para la práctica de la solidaridad laboral y la participación en equipos de mejoramiento continuo para el mejoramiento de la calidad del producto y el servicio.

La mayoría de las personas indican que no participan en espacios recreativos dentro de la empresa. El 38,5 % recalca que nunca participa y el 53,75 % algunas veces. (véase gráfico 13).

Es importante que las personas participen en programas de inclusión ya que esto genera un sentido de pertenencia, en EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL existen pocos espacios de recreación como participación en las Olimpiadas y Sesión solemne por navidad donde solo asisten quienes no estén programados para trabajar. Así también, al menos existe un espacio, donde se paralizan las plantas y asisten las personas para festejar el día del trabajador (evento Primero de Mayo, organizado por el Comité de empresa de Trabajadores de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL).

5.1.5. Derechos

El 51.25 % de los trabajadores (véase tabla 10) considera que reciben el mismo trato que el resto de la gente en su empresa. Esto se corrobora con las respuestas afirmativas, ya que todos contestaron que:

“Todos los trabajadores son tratados de la misma forma”. (Trabajador 4, 2014).

El 70% indican que sus opiniones no son consideradas en la empresa (véase tabla 10). Esta percepción debería ser corregida mediante una reconversión cultural de la compañía. Las empresas exitosas en la cultura de la calidad son las que toman en cuenta la opinión de sus trabajadores cuando se trata de tomar decisiones que pueden afectar al puesto de trabajo, a los clientes internos o a los clientes externos. En el factor interacción y comunicación los trabajadores expresaron que en la empresa las decisiones que tiene que ver con asuntos frente a su trabajo no se considera la opinión de los trabajadores; esto determina la falta de comunicación y la desmotivación que pueden tener los trabajadores de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL dentro de la organización.

En cambio un valor muy positivo de rescatar es en cuanto en cuanto al respeto que existe entre los trabajadores y los jefes, la mayoría contesto:

“Compañerismo, respeto”. (Trabajador 3, 2014).

“Aunque algunos no les parezca algunas cosas el respeto se mantiene siempre”. (Trabajador 4, 2014)

Asi mismo es importante destacar que *“todos opinan que la empresa actúa siempre bajo el marco de la ley”*.

La calidad de vida tiene directa relación con los niveles de desarrollo; es el prejuicio que el trabajador hace de su vida laboral; mediante el grado en el cual se presentan condiciones en el ambiente de trabajo, que

contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización. La Calidad de Vida Laboral agrupa a factores generadores de la satisfacción laboral, medio ambiente; el trabajador como recurso y no como costo empresarial /productivo.

El objetivo de la CVL se encamina a lograr una humanización del trabajo a través de condiciones de trabajo más estable, organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal.

5.2. Debilidades y Oportunidades que la organización presenta frente al tema de CVL

El análisis y descripción de las debilidades y oportunidades van a permitir en este punto tener claridad y observar la realidad por la que está atravesando la empresa en este caso EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL , para luego poder determinar estrategias de acción.

En el presente cuadro encontraremos las debilidades y oportunidades encontradas en cuanto a la calidad de vida de los trabajadores de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL , 2013.

Tabla 11

CUADRO COMPARATIVO DEBILIDADES Y OPORTUNIDADES	
DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
Pocos colaboradores buscan apoyo dentro de la empresa ante alguna dificultad	Capacidad resolutive de conflicto
Percepcion de inestabilidad laboral	Comunicación entre jefes y compañeros
Baja participacion del trabajador en actividades que organiza la empresa	Conocimiento de normas
Alto porcentaje de trabajadores no cubren sus necesidades basicas con el sueldo que perciben	Aspiraciones laborales
En su mayoría el trabajador carece de algun tipo de apoyo economico adicional	Espacio cómodo para desarrollo de actividades diarias
Mas de la mitad mencionan que no poseen facilidad de acceder a prestamos	Controlan gastos para no endeudarse
La mayoría indica que no reciben bonos por parte de la empresa	Vivienda comoda y segura
Los colaboradores mencionan que faltan pogramas de salud	Cuenta con buena salud
Alto porcentaje de trabajadores que piensan pueden contraer algun tipo de enfermedad en su trabajo	Seguro social
La ausencia de un plan de capacitacion es percibido por el trabajador en su mayoría	
La empresa carece de espacios recreativos donde participe el trabajador	
Casi la mitad de los trabajadores objetos de estudio consideran que no reciben el mismo trato que otras personas de la empresa	

Elaborador por : Jacqueline Vinueza M. (2013)

Partiendo de la premisa sobre “ la finalidad de la disciplina y profesión del Trabajo social que es el de investigar y trabajar para contribuir a que las personas , familia, el conjunto de la comunidad y la sociedad puedan tener mejor calidad de vida y desarrollo humano” (Barranca,2009).

En cuanto a las debilidades podemos señalar que se debe dar más énfasis y preocupación en la cohesión de los propios trabajadores con el área de Bienestar Social donde los colaboradores puedan ver a las trabajadoras sociales como aliadas y confidentes ante cualquier problema que puedan presentar. Para que todo esto se pueda dar se necesita implementar y aplicar un modelo de intervención que ayude a mejorar la comunicación entre el área de bienestar social de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL y los colaboradores.

Así mismo, aceptando y poniendo en práctica esta nueva visión se podrán generar actividades que involucren un plan de carrera, cultura

organizacional, trabajo en equipo y programas de protección y servicios sociales que ayuden a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

El desarrollo de las personas son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal (Chiavenato,2009) por lo que la preocupación de los empleados en poder acceder a capacitaciones es importante y valiosa tener en consideración para lograr no solo su bienestar sino incrementar el sentido de pertenencia y evitar la fuga de talentos.

Respecto a la inestabilidad laboral que sienten algunos de los trabajadores, este sentir puede darse por las desvinculaciones que se hacen mensualmente, hay un promedio de entre tres a cinco desahucios (términos de contrato) y un visto bueno cada dos meses. Esta estadística la obtenemos del área de bienestar social quien se encarga de estos procesos legales administrativos.

La salud y seguridad ocupacional, son los elementos claves para que las personas puedan sentir bienestar dentro de la empresa. Las enfermedades profesionales pueden traer graves consecuencias no solo en la salud de la persona sino a nivel de productividad, por lo que el control y prevención mediante programas de salud ocupacional puede incluso hasta disminuir accidentes laborales.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social , menciona que “ mediante auditoria verifica el cumplimiento técnico legal en materia de seguridad en el trabajo por las empresas u organizaciones de acuerdo a sus características específicas” (IESS, art 2) a través de esta resolución el IESS obliga las empresas a cumplir con seguridad y salud ocupacional para todos sus trabajadores.

En cuanto a otra debilidad, como el recibimiento de bonos por parte de la empresa, es necesario se active la comunicación en el área de Gestión Humana, dando a conocer los beneficios que tienen acceso, recordemos

que el “capital humano es el mayor activo con que cuenta una organización productiva moderna” (Vásquez,2000). En la empresa se dan bonos navideños que corresponden a bonos de comisariato y un bono por cada hijo menor de 18 años para que puedan comprarles juguetes. Eso es en cuanto al personal estable y al personal eventual se les entrega canastas y los bonos correspondientes por cada hijo registrado en el sistema.

Como conclusión de este diagnóstico y partiendo del análisis de las debilidades y oportunidades organizacionales, se recomienda una reestructuración de los programas de Bienestar Social de acuerdo a la teoría de CVL.

5.3. El departamento de Gestión Humana donde se gesta el “deber ser” de la CVL : Área de Bienestar Social

Según Candela (2008), el objetivo fundamental de la administración de Recursos Humanos es el de mejorar el desempeño y aportaciones de los trabajadores dentro de la organización, dentro del marco ético y responsable.

Entiéndase entonces que la intervención de los trabajadores sociales está orientada a mejorar la calidad de vida de la población, contribuyendo a superar los problemas y a promover el desarrollo humano. También para contribuir a mejorar la calidad de servicio, favorecer la autonomía y la participación de los usuarios, con un trato de calidez, al tiempo que mejora la eficacia y eficiencia de la gestión de servicio. Igualmente avanzar hacia una sociedad con mayor justicia social y solidaridad.

Podemos decir entonces que a nivel de empresas los servicios sociales deben ser brindados bajo líneas estratégicas de misión, visión, valores y políticas establecidas que tienen como misión beneficiar a todos los trabajadores y mejorar el clima laboral.

En estos ámbitos de intervención profesional, los trabajadores sociales realizan diversas actividades que se agrupan en las denominadas "áreas profesionales", siendo definida el área profesional como: " la capacidad de acción propia de los cargos y oficios" (Diccionario de la Real Academia Española, 2001).

5.3.1. Análisis de Programas de Bienestar Social existentes en EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL

El departamento de Gestión Humana de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL, cuenta en con un área de bienestar social que está conformada de la siguiente manera:

- Un Jefe de Bienestar Social (Psicóloga Industrial) y
- Dos Trabajadoras Sociales (una de ellas autora de esta tesis).

Si bien es cierto, la intervención en el Trabajo Social de la empresa es entendida como la acción organizada y desarrollada por los trabajadores sociales en función de velar por los derechos, deberes y necesidades que puedan tener los colaboradores de la empresa, el área de bienestar social de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL posee una estructura definida la misma no posee misión ni objetivos, los mismos son implícitos y están orientados a satisfacer necesidades básicas como préstamos, tramitología de los beneficios del IESS y demás funciones que acogen al asistencialismo.

Hace más de dos años se estructuró y creó el área de Bienestar social en la actualidad no existen políticas ni objetivos claros del área, no existe un plan anual de trabajo sino que se trabaja de manera implícita. El área de trabajo social es la única área donde no se auditan procesos de calidad (ISO 9008). Así también, las funciones que se realizan en el área son más de tipo operativo y enmarcadas al modelo asistencial, respondiendo a “proveer un subsidio financiero y/o material , u ofrecer información a un sujeto individual o colectivo que plantea carencia en la satisfacción de sus necesidades vitales y contingentes” como lo menciona Molina (2000).

Más sin embargo, el área de Bienestar Social tiene una línea de intervención donde sus programas y actividades que intentan responder las necesidades básicas de los trabajadores de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL, que por medio de esta investigación he logrado recopilar y hacer responder al rol de los trabajadores sociales, se enfocan en préstamos a los trabajadores, un programa para culminar el bachillerato, actividades para que los hijos conozcan donde trabaja papá o mamá, y la ficha médica con el IESS.

A continuación una breve descripción de los programas que ejecuta el área de Bienestar Social de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL y que intentan responder a mejorar la calidad de vida de los trabajadores:

1.- PROGRAMA CONOCIENDO DONDE TRABAJA PAPA O MAMA EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL, desde el 2012. Por medio de este programa los hijos de los trabajadores conocen el lugar donde trabajan sus padres. El departamento de Bienestar Social realiza un pequeño recorrido por la planta para que los niños puedan observar diferentes procesos que se realizan y puedan conocer el trabajo de su papa o su mamá en las diferentes áreas de la planta.

Este programa intentan dar respuesta dentro de la Teoría de Calidad de Vida a la dimensión relaciones familiares, si bien es cierto se invita a los niños de entre 7 y 12 años con anticipación la respuesta que hemos recibido no ha sido con la asistencia al 100%. La muestra a escoger dentro de este programa es a los padres que tienen más antigüedad, por lo que seleccionamos por grupos, en estos dos años aún no hemos escogidos a toda la población de las plantas.

Por lo que se ha podido indagar sobre la ausencia de los niños es que las madres que tienen hijos pequeños no tiene con quien dejarlos y por eso no asisten, algunos viven muy lejos, otros no viven con sus hijos.

Es necesario que el área de bienestar social, pueda generar actividades para lograr la confianza entre trabajador y empresa (trabajador social) ya que los mismos deben sentirse que tienen un aliado para buscar cualquier tipo de ayuda o consulta ya sea a nivel de relaciones con sus jefes o a nivel familiar. Debería ser preocupante que el 81.25 % de la población encuestada considere que para la empresa su familia no es importante y que más del 50% no confió en alguna persona dentro de la empresa. Estas son, sin duda, una de las debilidades que se pueden intervenir en un plan de acción junto con las oportunidades encontradas en cuanto a la relación de comunicación entre jefes y compañeros. El bienestar de los trabajadores influye sin lugar a dudas en la productividad.

2.- PROGRAMA TRABAJADOR FAMILIA, desde el 2012, A través del programa Trabajador-Familia junto con la Fundación Huancavilca, las esposas de los trabajadores aprenden mediante talleres habilidades que les permiten mejorar su calidad de vida. Se realiza una vez al año.

3.- PRESTAMOS OBISO, Mediante este tipo de ayuda a los trabajadores se logra establecer un mecanismo de crédito que contribuya a satisfacer las necesidades urgentes de los trabajadores de la empresa. Este crédito está dirigido para todo el personal de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL PLÁSTICOS INDUSTRIALES C.A. que tenga un año a más laborando en la empresa.

A partir de estos dos programas, se enmarca una dimensión de la calidad de vida, el Bienestar material, tener suficiente dinero para comprar lo que se necesita y desea tener (verdugo y cols, 2006) pero recordando lo que menciona Chiavenato (2009) “ dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana”.

A más de cumplir con el objetivo de que la familia participe se realizaron talleres artesanales que permitan a las esposas en este caso ser microempresarias para generar otro tipo de ingresos.

Desde el 2012 se ofertan este tipo de talleres que por el tipo de presupuesto que se maneja en EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL solo pueden inscribirse 20 personas por lo que la difusión del mismo debe ser manejado con mucha precaución y no en forma masiva. Si se lograra aumentar el presupuesto para esta actividad y se hiciera un estudio y relanzamiento de este programa se puede incidir y bajar el índice de 88,75% de la población que menciona que no cuenta con apoyo económico adicional para solventar sus gastos.

En cuanto a los préstamos, los mismos están diseñados para contribuir a los imprevistos por calamidad domestica que puede tener el trabajador, están destinados para las personas que tienen más de un año en la empresa, si se realizan excepciones, pero todos deben traer documentos de respaldo como recetas médicas con firma y sello del doctor los mismos que no deben estar alteradas y deben ser a la fecha actual. Los motivos

de ayuda más frecuentes son por enfermedad de hijos o familiares, el monto promedio es de \$400.00 y la forma de pago es entre 20 y 25 dólares quincenal dependiendo la capacidad de pago. Mediante este tipo de préstamos se pretende apoyar al trabajador en los gastos extras que pueda generar un imprevisto de tipo de salud básicamente. Si bien es cierto el IESS acoge a los hijos menores de 18 de años, muchos de ellos no acceden a este tipo de ayuda y acuden a centros de salud particulares.

En este caso la intervención de los trabajadores sociales de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL sería crear cultura del uso de extensión de la prestación de salud que otorga el IESS, ya que la consulta y medicinas son gratuitas.

4.- PROGRAMA TERMINACIÓN DE BACHILLERATO, EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL junto con el Instituto Radiofónico Fe y Alegría, mediante el sistema de educación acelerada, permite terminar la instrucción primaria y secundaria en carreras técnicas y humanidades. El 26.69 % de la población no ha culminado su bachillerato según un censo realizado en el 2012. El costo fue asumido una parte por el trabajador y otra subsidiado por la empresa. En número de personas que se inscribieron fue de 25 colaboradores a nivel de todas las 3 plantas están inscritos en el Instituto

El programa intenta responder al desarrollo personal de los trabajadores, “aprender distintas cosas, tener conocimientos, saber hacer cosas que te gustan o necesitan” (Verdugo y cols, 2006). Este programa en un inicio fue manejado por el área de Bienestar Social pero luego pasó al área de capacitación por decisión de la gerencia. El programa terminó con 20 personas graduadas en el mes de diciembre del año 2013. Aún se desconoce si se seguirá manteniendo este programa en el presente año.

El 78,75% de la población encuestada menciona que no han recibido cursos de capacitación, es de vital importancia que se reestructure e implemente un plan anual de capacitación que pueda cubrir las necesidades de los trabajadores. Cabe poner de ejemplo que las trabajadoras sociales dentro del periodo 2012 y 2013 no han sido consideradas en alguna capacitación.

Como conclusión en este punto, se conoce que si las organizaciones pretender cumplir sus objetivos de rentabilidad, calidad, competitividad, producción, deben enfocar todos sus esfuerzos en el recurso humano para que los mismos logren sus objetivos individuales como satisfacción en el trabajo, oportunidad de crecimiento profesional, solo de ese modo se beneficiará la empresa y el empleado.

5.-PROGRAMA FICHA MÉDICA CON EL IESS, desde el 2013,
EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL, junto con el IESS, específicamente el Centro de Atención Ambulatoria N.6 del Guayas, se gestiona desde el año exámenes ocupacionales con el objetivo de precautelar la salud de los trabajadores. Anteriormente se habían realizado en un periodo vacunas y en otro periodo se realizan exámenes gratuitos que se conseguían por medio del Ministerio de Salud Pública.

Respecto a la sensación de insatisfacción por los programas de salud y por ende el temor de adquirir una enfermedad profesional, EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL cuenta con un departamento médico, conformado por dos médicos y una licenciada en enfermería y un departamento de Seguridad Industrial, estos departamentos están aislados del área de Bienestar Social desde el año pasado, no actúan conjuntamente para la ejecución de estas actividades iniciadas.

El año pasado se gestionó con el IESS el programa de medicina preventiva, estas actividades iniciaron en abril del 2013 hasta la

actualidad, el evidente retraso se ha dado por temas ajenos a la empresa en cuanto a la coordinación con el IESS, ya que para este plan existe un coordinador una asistente y una trabajadora social, y este programa tiene mucha demanda. Hasta el momento está llegando al final con la retroalimentación que el medico hace de todos los exámenes que se realizaron que fueron: exámenes de laboratorio, electrocardiograma, radiografía de tórax, aún están pendientes exámenes de medicina preventiva para la mujer como radiografía de mama y densitometría.

La calidad de vida en el trabajo es un tema que tiene que ver con el estilo de la gerencia de Gestión Humana, y como ese estilo influye en el accionar del área de Bienestar Social de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL. Desarrollar y mantener un estilo de vida en el trabajo creando ambientes de trabajo agradable , seguridad y salud ocupacional permitirá tener un acercamiento directo con los trabajadores y sobre todo mejorar su estilo de vida.

A partir de estos programas que inició EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL desde el 2012 , podemos apreciar la intención de la empresa en apoyar a los trabajadores pero mas que la intención es necesaria la Creación e implementación de una Política de calidad de vida laboral para los trabajadores de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL, mediante esta nueva visión de calidad de vida laboral EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL puede :

- ✓ Velar por el Bienestar Social integral del trabajador, cuidando de aquellos servicios que brinda la compañía que son componentes que van a lograr un sentirse bien del trabajador dentro de la misma incrementando el sentido de pertenencia.
- ✓ Canalizar la solución de problemas socio-económicos que puedan afectar al trabajador y su familia, sirviendo de apoyo y

correlativamente dando seguridad al trabajador en situaciones difíciles.

- ✓ Orientar y asesorar al trabajador a través de charlas y diálogos individuales sobre las diferentes prestaciones que brinda el IESS.
- ✓ Coordinar líneas de acción para las familias del trabajador, convirtiéndolas en un apoyo en la base económica del hogar y paralelamente en la estabilidad del colaborador.

Barriga, (2000), establece que "La incorporación de la calidad es una exigencia ética para los sistemas de bienestar social (...) la finalidad perseguida no debe ser la mejora de la calidad de los servicios sino la mejora de la calidad de vida de las personas ". La empresa busca mediante el área de Gestión Humana, sobre todo mediante el área de bienestar social satisfacer las necesidades de los trabajadores en los diferentes ámbitos relacionados al entorno laboral.

Desde mi perspectiva como futura Licenciada en Trabajo Social, incrementar la calidad de vida de los trabajadores implica intervenir con las personas y el medio social desde una perspectiva sistémica que abarque el conjunto de las dimensiones objetivas y subjetivas de sus vidas para:

- ✓ Ampliar las capacidades, opciones y oportunidades de las personas, acompañando en sus procesos vitales para ser responsables y ofrecer espacios de participación.
- ✓ Facilitar los medios para afrontar los cambios que supongan un obstáculo para el desarrollo humano y la justicia social, promoviendo los recursos necesarios.

✓ Medir los resultados incluyendo indicadores de calidad de vida correspondientes a las dimensiones de la vida de las personas y del contexto socioambiental a mejorar aspectos tales como la salud, empleo, educación, servicios, contexto ecológico, percepciones, vivencias, expectativas, satisfacción. Aunque no se ha mencionado antes, desde mi punto de vista o aporte personal dentro del quehacer profesional, yo añadiría que implementar la dimensión espiritual dentro de la complejidad de la calidad de vida laboral, parte fundamental básica para lograr objetivos, entender situaciones difíciles y pasar por diferentes crisis.

Es claro que las actividades del área de gestión humana no deben ser solamente operativas, sino que se debe partir de un enfoque estratégico que logre equilibrar los diferentes intereses que están presentes dentro de las organizaciones para el cumplimiento de sus metas.

La intervención de las Trabajadoras Sociales está orientada a mejorar la calidad de vida dentro del contexto de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL Plásticos Industriales C.A, contribuyendo a superar los problemas y a promover el desarrollo humano de los colaboradores. También esta intervención sirve para contribuir a mejorar la calidad de servicio en el marco de la organización de servicios sociales de bienestar social, favorecer la participación de los usuarios, con un trato de calidez, al tiempo de mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión de este servicio.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el capítulo anterior se ha realizado el análisis de la investigación , esto es un punto de partida clave en la importancia para tener la visión de elaborar la política de CVL, proyectos y acciones orientadas a mejorar la CVL de los trabajadores de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL, todo esto con el fin de generar un impacto positivo en la productividad.

Este análisis permite dilucidar las conclusiones y recomendaciones, bosquejando alternativas que podrán plantearse para mejorar la CVL de los trabajadores objeto de estudio, logrando así un cambio y desarrollo no solo a nivel individual sino también organizacional.

6.1. CONCLUSIONES

Debemos concluir en cuanto las relaciones interpersonales que un alto porcentaje (61%) siente que no se consideran sus opiniones y esto crea un factor de desconfianza entre los mismos trabajadores. La interacción y comunicación es un factor importante relacionado con la satisfacción del trabajador y con esto concluimos hay un grado considerable de desmotivación Laboral en este aspecto.

Las relaciones familiares para el trabajador son las mejores en cuanto al diálogo y comunicación entre los miembros de sus familia, pero un alto porcentaje (81%) es escéptico cree que la empresa no le da importancia relevante al tema familiar del trabajador.

Se evidencia un grado de satisfacción (61% al 79%) de parte del trabajador en cuanto su ambiente de trabajo, que cuenta con equipos necesarios, pero así mismo un 89% opina que puede correr algún tipo de

peligro. Tenemos entonces trabajadores ambivalentes en su opinión tal vez porque no sienten la seguridad en los procedimientos de trabajo.

El estatus económico del trabajador de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL tiene varias caras por un lado el grupo objet

o de estudio tiene mayor porcentaje de estabilidad laboral frente a otras áreas de la empresa, pero lo que perciben como ingresos económicos es limitado frente a sus gastos básicos familiares, no tienen ningún tipo de ingresos complementarios, sin embargo hay la expectativa que pueden lograr mejorar sus ingresos con oportunidades que brinde la empresa.

Existe un alto porcentaje (91%) de los trabajadores de la empresa que tiene algún tema de salud que tratar y un poco más de la mitad percibe que la empresa le brinda poca atención al tema de atención de la salud al trabajador, si se tiene un médico que en cierto horario da sus servicios, pero tal parece que no es suficiente como lo indica el presente estudio. Es necesario la creación de programas que apoyen en a su bienestar físico.

La mayoría de los trabajadores de la empresa cuentan con una formación que les permite el desempeño de sus funciones y aunque una minoría reconocen el esfuerzo que la empresa hace en capacitarles también se percibe que podría haber mejores y mayores mecanismos de formación para ellos.

Concluimos en base a lo aportado por los encuestados que está claro que los trabajadores tienen una clara y positiva percepción de sí mismo y de su sentido de responsabilidad así como de sus propias decisiones.

Dentro de la participación social del trabajador la conclusión es que es muy baja o casi no existe ni a nivel de su barrio ni en actividades de la empresa, no se propicia internamente. No tienen tiempo para socializar.

En cuanto el tema de derechos concluimos que la mayor parte de los trabajadores perciben que no son tratados en iguales condiciones de trabajo ni sus sugerencias son tomadas en cuenta, esto en un alto porcentaje.

Si bien es cierto se detectaron debilidades también hay oportunidades dentro de la organización entre los que se puede resaltar la capacidad resolutive para manejar conflictos, comunicación entre jefes y compañeros, aspiraciones laborales, controlan gastos para no endeudarse y seguro social, las mismas que deben ser canalizadas con una amplia visión y delimitadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL.

Si bien es cierto se detectaron debilidades también hay oportunidades dentro de la organización entre los que se puede resaltar la capacidad resolutive para manejar conflictos, comunicación entre jefes y compañeros, aspiraciones laborales, controlan gastos para no endeudarse y seguro social, las mismas que deben ser canalizadas con una amplia visión y delimitadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL.

6.2 Recomendaciones

Como recomendación para la mejora de las relaciones interpersonales y desmotivación Laboral desde el Dpto. de Gestión Humana debe elaborarse un programa y/o proyecto para la mejora de las Relaciones Interpersonales y el Dpto. de Relaciones Publicas presentar una propuesta que tenga como eje central el cambio de la imagen interna de la empresa en cuanto a las condiciones en la CVL del trabajador de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL.

Para cambiar la percepción del trabajador y se haga efectiva una mejora del entorno laboral recomendamos implementar programas formativos para los trabajadores donde se instruyen temas del entorno familiar, así mismo recomendamos ejecutar alguna actividad o evento donde participen las familias de los trabajadores.

Sería de gran significancia revisar los manuales de procedimientos y actualizarlos, así mismo que haya una realimentación de los procedimientos para los trabajadores, todo esto de manera preventiva, esto puede ayudar a localizar falencias en las normas de seguridad. Otro programa a fortalecer es el proceso de inducción del trabajador cuando ingresa a la empresa y pueda conocer las oportunidades de crecimiento laboral, si las hubiere, caso contrario habrá que diseñarlas.

Mantener los programas de capacitación de manera regular, mes a mes, teniendo un diseño curricular integrado para adquirir nuevas habilidades para su desempeño laboral, fortalecer las que ya tienen, y programas para autosuperarse como persona y su entorno familiar.

Como recomendación principal y de acuerdo a las posibilidades financieras de la empresa debe revisarse la política salarial, crear un programa de bonos o incentivos que aporte o supla una política salarial que no es suficiente y que los trabajadores lo perciben así.

Otra recomendación es que la empresa pueda hacer un estudio de factibilidad de nuevos proyectos productivos que le permita incrementar sus finanzas y considerar mejorar la CVL del trabajador.

Se recomienda la revisión del plan de atención médica a los trabajadores, número de profesionales a cargo versus número de trabajadores de la empresa, horario de atención y procedimientos de atención a trabajadores en caso de reportar algún incidente o afectación de salud.

Debe proponerse un sistema de capacitación para todos los trabajadores y ejecutivos de la empresa, revisar el estándar laboral y de acuerdo a ellos contratar a expertos o empresas que puedan dar este servicio. En cuanto a la formación es importante incluir temas de valores y cultura corporativa.

Se recomienda alinear las estrategias de intervención con responsabilidad social que permita la interacción de trabajadores, ejecutivos y comunidad.

Se debería también implementar un mecanismo de comunicación interna que permita que las sugerencias y recomendaciones de los trabajadores sean mejor canalizadas.

Se recomienda que para lograr el bienestar de los trabajadores se estructure y ejecute un proyecto de implementación de Política de Calidad de Vida Laboral en EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL-Plásticos Industriales C.A. será de gran importancia y valor abordar desde los resultados obtenidos de CVL encontrado en esta tesis.

Otra punto a considerar y con un amplio significado para el área de Bienestar Social sería rediseñar desde las nuevas concepciones y teorías de desarrollo organizacional el perfil y quehacer de los Trabajadores Sociales de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL-Plásticos Industriales, donde las nuevas estrategias logren cumplir con las condiciones de calidad de vida identificadas en la presente investigación.

BIBLIOGRAFÍA

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos –INEC-.2013. “Economía Laboral, Pobreza y Desigualdad”.

Ander-Egg, Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social. 2010. Recuperado en: <http://diccionariodetrabajosocialcolombia.blogspot.com>.

REIG, Enrique. 2003.Los Recursos Humanos, en las organizaciones orientadas a la eficacia y al aprendizaje. Ed: Thomson. España.

Caldera Mejía, Rodolfo.2004. Conceptos y Teoría sobre Planeación Efectiva de Recursos Humanos. Universidad Politécnica de Nicaragua.

Mejía Gómez, Luis R. 2008. Gestión de Recursos Humanos. Ed: Pearson Educación.

Rubio Domínguez, Pedro. 2010. Introducción a la Gestión Empresarial. Instituto Europeo De Gestión Empresarial. En: <http://www.adizesca.com/>.

Barriguete, Gilberto.1994. Hombre, Trabajo y Relaciones Industriales., Ed: Alhambra. México.

Sampiere Hernandez, Roberto; Collardo Fernandez , Carlos y Lucio Batista ,Pilar. 1997. Metodología de la Investigación. Mc Graw-Hill Interamericana. Mexico , Df.

Derechos humanos laborales. Manual de democracia sindical, coeditado por el Movimiento pro democracia, centro de Reflexión y acción laboral y el frente auténtico del trabajo. Recuperado en : <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r71480.PDF>

Plan Nacional para el Buen Vivir, 2012-2013. Recuperado en [http://www.planificacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/07/Plan_Nacional_para_el_Buen_Vivir_\(version_resumida_en_espanol\).pdf](http://www.planificacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/07/Plan_Nacional_para_el_Buen_Vivir_(version_resumida_en_espanol).pdf)

Caldera Mejía, Rodolfo. 2004. Conceptos y Teoría sobre Planeación Efectiva de Recursos Humanos. Universidad Politécnica de Nicaragua.

Cantos A. Escenarios de aplicación de los Derechos Humanos de las Mujeres en el Ecuador: visión crítica del nuevo Código de Procedimiento Penal. Recuperado en: <http://www.flacso.org.ec>

Barriguete, Gilberto.1994. Hombre, Trabajo y Relaciones Industriales., Ed: Alhambra. México.

Instituto Nacional De Estadísticas Y Censo. Indicadores del Mercado Laboral. 2002. Recuperado en: <http://www.inec.gob.ec>.

Mejía Gómez, Luis R. 2008.Gestión de Recursos Humanos. Ed: Pearson Educación.

Ministerio de trabajo y empleo. 2008. Codificación del Código de Trabajo.Recuperado en: <http://www.mrl.gob.ec>

Superintendencia de compañías. Indicadores Económicos Financieros 2012. Recuperado en: <http://www.supercias.gov.ec>

Seguro General de Riesgos de Trabajo. 2011. Recuperado en : <http://www.iess.gob.ec>

República del Ecuador. Plan nacional de desarrollo. Plan Nacional para el Buen Vivir: Construyendo un Estado Plurinacional y Intercultural. 2009-2013. Recuperado en: <http://plan.senplades.gov.ec>.

REIG, Enrique. 2003.Los Recursos Humanos, en las organizaciones orientadas a la eficacia y al aprendizaje. Ed: Thomson. España

Segurado, A. y Agulló, E. 2002. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social.

Franco R. 1997. Los paradigmas de la política social en América Latina: Una Mirada desde la Gerencia Social. Medellín: Municipio de Medellín.

Schwartz P. 2001. El comercio internacional en la historia del pensamiento económico. IUDEM Documento de Trabajo 2001-3. Recuperado en: www.ucm.es/info/iudem/2001-3.pdf

Musgrove P. 1993. Relaciones entre la salud y el desarrollo. Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana.

Sarmiento L. 1997. La política social en dos escenarios futuros. En: Rojas MC, Delgado A (compiladoras). Política social, desafíos y utopías. Memorias del Seminario internacional nuevas tendencias en política social. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Rey de Marulanda N. 2000. América Latina: pobreza y desigualdad durante 50 años de reformas económicas y sociales. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo/ Instituto Interamericano para el Desarrollo Social.

Comisión Mundial para el Medio Ambiente y el Desarrollo. 1987. *Nuestro futuro común*, Bogotá, Alianza Editorial.

Wolfgang Sachs. 1998. "La anatomía política del Desarrollo Sostenible", en: *La gallina de los huevos de oro: Debate sobre el concepto de Desarrollo Sostenible*, Colombia, Ecofondo-Cerec.

Acosta, A. 2009. "El buen vivir, una oportunidad para construir", Artículo para la revista Ecuador Debate.

Gydynas, E. 2011. "Buen vivir: germinando alternativas al desarrollo".

Guerrero Ulloa; Natalia. Sepulveda, Roberto. Gutierrez, Eduardo. 2010. Perspectivas de cambio. Calidad de Vida. Fundación Social.

Bwerthen; William. DAVIS, Keith. 2008. Dirección de personal y recursos humanos: Calidad de la Vida de Trabajo. Capítulo 4

Ardila, Ruben. 2003. Calidad de Vida: una Definición Integradora. Revista Latinoamericana de Psicología . Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Número 002. Colombia.

Froilán Quezada Quezada, Adela Sanhueza Castro y Felipe Silva Cabezas. 2007. Diagnóstico de la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial “Dr. Víctor ríos ruiz” de los ángeles (cavrr). Académico Departamento Gestión Empresarial, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del Bio-Bio.

Diego L. Sanromán. 2008. La Teoría de Sistemas de Niklas Luhmann. Recuperado en: <http://colaboratorio1.wordpress.com/2008/01/18/la-teoria-de-sistemas-de-niklas-luhmann/> .2008

Arnold- Cathalifaud, M. 2008. Las Organizaciones desde la Teoría de los Sistemas Sociopoiéticos Cinta Moebio 32: 90-108. Recuperado En: www.moebio.uchile.cl/32/arnold.html

ANEXOS

1.- ENCUESTA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

La Calidad de Vida Laboral EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL- Plásticos Industriales C.A. 2013

ENCUESTA

OBJETIVO: Identificar las condiciones de la Calidad de Vida Laboral de los y las colaboradoras de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL – Planta Km 9 Inyección. Para lo cual se parte del modelo de evaluación propuesta por Schalock y Verdugo (2002/2003) y se utiliza una escala de medición nominal.

POR FAVOR LEA LAS PREGUNTAS Y SEÑALE UNA DE LAS CUATRO CASILLAS DE ACUERDO A SU RESPUESTA.

Las respuestas a esta encuesta son confidenciales por ello no se pregunta el nombre del empleado.

1. Relaciones Interpersonales.

1.1. Relaciones Interpersonales en la Empresa:

INTERACCIÓN Y COMUNICACIÓN	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1.1.1. Cuando tiene alguna dificultad en su trabajo busca ayuda o apoyo en alguien dentro de la empresa				
1.1.2. Siente que con su trabajo usted puede cubrir todas las necesidades personales que tiene				
1.1.3. Siente que tiene estabilidad en su trabajo				
1.1.4. Cuando tiene una dificultad con algún compañero del trabajo trata de resolverlo				
1.1.5 Tiene una comunicación con sus compañeros y jefes que le permita sentirse cómodo en su trabajo				
1.1.6. Conoce las normas de la empresa y las aplica sin necesidad de alguien que le diga que las debe cumplir				
1.1.7. En la empresa las decisiones que tiene que ver con asuntos frente a su trabajo las toman teniendo en cuenta la opinión de los empleados				
1.1.8. Tiene personas en las que confía dentro de la empresa				
1.1.9. Tiene aspiraciones laborales dentro de la empresa				

1.2. Relaciones Familiares en la Empresa

VIDA FAMILIAR	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1.2.1. Cuando tiene alguna dificultad en su familia busca ayuda o apoyo en alguien dentro de la empresa				
1.2.2. Siente que con su trabajo usted puede cubrir todas las necesidades familiares que tiene				
1.2.3. Siente que su trabajo le aporta a que su familia este bien				
1.2.4. Cuando tiene una dificultad en su familia busca resolverla a través del dialogo				
1.2.5. Considera que tiene una buena comunicación con su familia				
1.2.6. Existe en su casa normas y siente que los miembros de su familia las cumplen sin necesidad de alguien les diga que lo debe hacer				
1.2.7. Las decisiones importantes en la familia las toman teniendo en cuenta la opinión de los miembros				
1.2.8. Siente que en su familia hay confianza				
1.2.9. Se siente orgulloso de su familia				
1.2.10. Considera usted que para la empresa su familia es importante				
1.2.11. Su familia o algún miembro de ella ha participado en algún programa o actividad programada por la empresa				

2. Bienestar.

2.1. Bienestar Emocional.

SATISFACCIÓN	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
2.1.1. El espacio de trabajo es cómodo para el desarrollo de las actividades laborales diarias				
2.1.2. Se siente seguro en su ambiente de trabajo				
2.1.3. Siente que el ambiente de la empresa es agradable				
2.1.4. Cuenta con el equipo y los implementos requeridos para su trabajo				
2.1.5. Siente que corre algún tipo de peligro en el trabajo				
2.1.6. Utiliza las medidas de seguridad industrial				
2.1.7. Siente que la empresa le ofrece crecimiento laboral/profesional				

AUTO-CONCEPTO	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
2.1.8. Considera que aprende con facilidad				
2.1.9. Le gusta participar de cursos o seminarios				
2.1.10. Siente que desarrolla bien su trabajo				
2.1.11. Se siente satisfecho con su vida				
2.1.12. El puesto que ocupa en la empresa le permite desarrollar todas sus capacidades				

2.2. Bienestar Material

ESTATUS ECONÓMICO	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
2.2.1. El dinero que recibe mensualmente le permite cubrir los gastos básicos de su familia				
2.2.2. Piensa que puede lograr un mayor nivel económico con las posibilidades que brinda la empresa				
2.2.3. Cuenta con algún tipo de apoyo económico adicional				
2.2.4. Tiene facilidad de acceder a préstamos en condiciones favorables para su pago				
2.2.5. Tiene ahorros para casos de emergencia familiar				
2.2.6. Controla sus gastos para que estos no lo lleven a tener deudas innecesarias				
2.2.7. Recibe bonificaciones de algún tipo en la empresa				
2.2.8. Vive en una vivienda que le permite a su familia estar cómoda y segura				

2.3. Bienestar Físico.

SALUD	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
2.3.1. Cuenta con una buena salud				
2.3.2. Tiene algún dolor o molestia física				
2.3.3. La empresa le brinda programas de salud				
2.3.4. Cree que puede contraer algún tipo de enfermedad por su trabajo				
2.3.5. Tiene buen estado físico				
2.3.6. Va al médico al menos una vez cada seis meses a realizarse chequeos generales				
2.3.7. Realiza algún tipo de ejercicio				
2.3.8. Su familia cuando se enferma acude de inmediato a alguna casa de salud.				

3. Desarrollo Personal

3.1. Formación

EDUCACIÓN	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
3.1.1. El nivel educativo con el que cuenta es el que requiere para su proyección personal				
3.1.2. Ha tenido o tiene la posibilidad de mejorar su nivel educativo				
3.1.3. En la empresa le han brindado cursos de capacitación				
3.1.4. Conoce su puesto de trabajo, sus funciones y la empresa				
3.1.5. Se considera una persona recursiva y creativa				
3.1.6. Sus actividades diarias le gustan				

3.2. Auto-realización

AUTODETERMINACIÓN	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
3.2.1. Toma sus decisiones a partir de su propio criterio				
3.2.2. Recurre a otras personas para que le digan que debe hacer en caso de tener que tomar una decisión trascendental en su vida				
3.2.3. Siente que usted puede elegir las cosas que le gustan y quiere hacer				
3.2.4. Decisiones como la elección de su trabajo, compañera o compañero sentimental o el lugar donde vive, alguno de ellos han sido escogidos por usted mismo				
3.2.5. Considera que tiene valores personales que pone en práctica en su vida laboral y familiar				
3.2.6. Tiene metas definidas para su vida				
3.2.7. Tiene deseos hacia los cuales dirige sus acciones				

4. Inclusión Social

4.1. Participación Comunitaria.

INTEGRACIÓN	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
4.1.1. Participa de las actividades que en su barrio se realizan				
4.1.2. Conoce y se relaciona con sus vecinos				
4.1.3. En su barrio los vecinos acuden donde usted para que les colabore o preste algún servicio				
4.1.4. Trabaja con sus vecinos para lograr mejoras en su barrio				
4.1.5. Cuenta con una persona en su barrio que en caso de alguna emergencia le pueda colaborar				
4.1.6. Se siente cómodo y seguro en su barrio				
4.1.7 Participa en algún espacio recreativo en la empresa				

5. Derechos

DERECHOS HUMANOS Y LEGALES	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
5.1. Considera que usted recibe el mismo trato que el resto de la gente en su empresa				
5.2. Se siente bien con el trato que recibe en la empresa				
5.3. Se siente respetado por sus compañeros de trabajo y jefes				
5.4. Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta en la empresa				
5.5. Tiene presente cuáles son sus derechos dentro de la empresa				
5.6. Cuenta con Seguridad Social				
5.7. Recibe un sueldo de manera puntual y acorde con la ley				
5.8. Cree que en la empresa se respetan los derechos laborales				

¡GRACIAS!

2.- ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

La Calidad de Vida Laboral EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE
GUAYAQUIL- Plásticos Industriales C.A. 2013

ENTREVISTA

Objetivo:	Comprender las percepciones frente a las condiciones de la Calidad de Vida Laboral de los y las colaboradoras de EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL.
------------------	---

1. Relaciones Interpersonales.

1.1. Relaciones Interpersonales en la Empresa:

- 1.1.1. ¿Cómo considera son las relaciones interpersonales de los empleados?
- 1.1.2. ¿Cree que entre los empleados hay confianza y se apoyan en las dificultades que se les presentan?
- 1.1.3. ¿Cómo es la comunicación en la empresa entre compañeros y entre los diferentes niveles jerárquicos?
- 1.1.4. ¿En la empresa las decisiones que tiene que ver con asuntos frente al trabajo de los obreros son tomadas teniendo en cuenta la opinión de ellos?
- 1.1.5. ¿Siente que con las condiciones salariales de los empleados y sus familias pueden cubrir sus necesidades básicas?

1.1.6. ¿ Cuáles cree que son los motivos de los empleados para cambiar de trabajo?

1.2. Relaciones Familiares en la Empresa

1.2.1. ¿Cómo considera que se sienten los empleados con relación al trato que la empresa le da a sus familias?

1.2.2. ¿Qué programas o actividades programa la empresa para las familias?

2. Bienestar.

2.1. Bienestar Emocional.

2.1.1. ¿Cómo considera es la seguridad en Empresa de Productos Plásticos de Guayaquil Plásticos C.A?

2.1.2. ¿Siente que las políticas del departamento de talento humano de la empresa le ofrece crecimiento laboral y profesional a los empleados?

2.1.3. ¿Considera que la empresa le permite desarrollar todas las capacidades de los empleados?

2.2. Bienestar Material

2.2.1 Estatus Económico.

2.2.1.1 ¿La empresa brinda algún tipo de apoyo económico adicional para los empleados con alta responsabilidad familiar o para colaborar en casos de alguna emergencia o calamidad familiar?

2.2.1.2 ¿Existe algún programa para que los empleados accedan a préstamos en condiciones favorables para su pago?

2.2.1.3 ¿Existen bonificaciones de algún tipo en la empresa para sus empleados?

2.3 Bienestar Físico.

2.3.1 ¿La empresa les brinda programas de salud a los empleados?

2.3.2 ¿Existen campañas de hábitos saludables para los empleados?

3. Desarrollo Personal

3.1. Formación.

3.1.1. La empresa brinda cursos de capacitación a los empleados?

3.1.2. ¿Qué espacios y actividades recreativas les brinda la empresa a los empleados?

4. Derechos

4.1. ¿Considera que el trato que reciben los empleados es el mismo para todos?

4.2. ¿Percibe un ambiente de respeto entre los empleados y de parte de los jefes?

4.3. ¿Considera que las opiniones de todos los de la empresa son tenidas en cuenta?

4.4. ¿Cree que en la empresa se respetan los derechos laborales?

¡GRACIAS!

3.-TABLAS

TABLA 1. INTERACCIÓN Y COMUNICACIÓN

	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
¿Cuándo tiene alguna dificultad en su trabajo busca ayuda o apoyo en alguien dentro de la empresa?	20,00%	41,25%	22,50%	16,25%
¿Siente que con su trabajo usted puede cubrir todas las necesidades personales que tiene?	3,75%	55,00%	37,50%	3,75%
Siente que tiene estabilidad en su trabajo	5,00%	36,25%	27,50%	31,25%
¿Cuándo tiene una dificultad con algún compañero del trabajo trata de resolverlo?	0,00%	16,25%	36,25%	47,50%
¿Tiene una comunicación con sus compañeros y jefes que le permita sentirse cómodo en su trabajo?	0,00%	31,25%	53,75%	15,00%
¿Conoce las normas de la empresa y las aplica sin necesidad de alguien que le diga que las debe cumplir?	1,25%	15,00%	27,50%	56,25%
¿En la empresa las decisiones que tiene que ver con asuntos frente a su trabajo las toman teniendo en cuenta la opinión de los empleados?	15,00%	46,25%	33,75%	5,00%
¿Tiene personas en las que confía dentro de la empresa?	11,25%	48,75%	27,50%	12,50%
¿Tiene aspiraciones laborales dentro de la empresa?	7,50%	33,75%	18,75%	40,00%

Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL
Elaborado por: Jacqueline Vinueza. 2013

TABLA 2. VIDA FAMILIAR

	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Cuando tiene alguna dificultad en su familia busca ayuda o apoyo en alguien dentro de la empresa	37,50%	52,50%	7,50%	2,50%
Siente que con su trabajo usted puede cubrir todas las necesidades familiares que tiene	3,75%	57,50%	36,25%	2,50%
Siente que su trabajo le aporta a que su familia este bien	1,25%	46,25%	40,00%	12,50%
Cuanto tiene una dificultad en su familia busca resolverla a través del dialogo	1,25%	12,50%	36,25%	50,00%
Considera que tiene una buena comunicación con su familia	2,50%	18,75%	40,00%	38,75%
Existe en su casa normas y siente que los miembros de su familia las cumplen sin necesidad de alguien les diga que lo debe hacer	3,75%	32,50%	37,50%	26,25%
Las decisiones importantes en la familia las toman teniendo en cuenta la opinión de los miembros	2,50%	36,25%	31,25%	30,00%
Siente que en su familia hay confianza	2,50%	12,50%	33,75%	51,25%

Se siente orgulloso de su familia	0,00%	16,25%	18,75%	65,00%
Considera usted que para la empresa su familia es importante	38,75%	42,50%	10,00%	8,75%
Su familia o algún miembro de ella ha participado en algún programa o actividad programada por la empresa	67,50%	27,50%	1,25%	3,75%

Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL

Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

TABLA 3. SATISFACCIÓN

	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
El espacio de trabajo es cómodo para el desarrollo de las actividades laborales diarias	0,00%	36,25%	33,75%	30,00%
Se siente seguro en su ambiente de trabajo	0,00%	33,75%	35,00%	31,25%
Siente que el ambiente de la empresa es agradable	1,25%	36,25%	47,50%	15,00%
Cuenta con el equipo y los implementos requeridos para su trabajo	5,00%	16,25%	35,00%	43,75%
Siente que corre algún tipo de peligro en el trabajo	28,75%	60,00%	10,00%	1,25%
Utiliza las medidas de seguridad industrial	6,25%	18,75%	8,75%	66,25%
Siente que la empresa le ofrece crecimiento laboral/profesional	25,00%	42,50%	15,00%	17,50%

Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL

Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

TABLA 4. AUTO-CONCEPTO

	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Considera que aprende con facilidad	0,00%	10,00%	43,75%	46,25%
Le gusta participar de cursos o seminarios	4,44%	22,22%	43,33%	30,00%
Siente que desarrolla bien su trabajo	0,00%	12,50%	35,00%	52,50%
Se siente satisfecho con su vida	0,00%	23,75%	28,75%	47,50%
El puesto que ocupa en la empresa le permite desarrollar todas sus capacidades	2,50%	45,00%	31,25%	21,25%

Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL

Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

TABLA 5. ESTATUS ECONÓMICO

	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
El dinero que recibe mensualmente le permite cubrir los gastos básicos de su familia	1,25%	51,25%	38,75%	8,75%
Piensa que puede lograr un mayor nivel económico con las posibilidades que brinda la empresa	23,75%	46,25%	18,75%	11,25%
Cuenta con algún tipo de apoyo económico adicional	58,75%	30,00%	6,25%	5,00%
Tiene facilidad de acceder a préstamos en condiciones favorables para su pago	13,75%	56,25%	26,25%	3,75%
Tiene ahorros para casos de emergencia familiar	36,25%	30,00%	26,25%	7,50%
Controla sus gastos para que estos no lo lleven a tener deudas innecesarias	7,50%	20,00%	35,00%	37,50%
Recibe bonificaciones de algún tipo en la empresa	10,00%	52,50%	23,75%	13,75%
Vive en una vivienda que le permite a su familia estar cómoda y segura	0,00%	5,00%	41,25%	53,75%

Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL

Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

TABLA 6. SALUD

SALUD	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Cuenta con una buena salud	0,00%	5,00%	40,00%	55,00%
Tiene algún dolor o molestia física	41,25%	50,00%	8,75%	0,00%
La empresa le brinda programas de salud	11,25%	51,25%	26,25%	11,25%
Cree que puede contraer algún tipo de enfermedad por su trabajo	33,75%	51,25%	11,25%	3,75%
Tiene buen estado físico	0,00%	23,75%	41,25%	35,00%
Va al médico al menos una vez cada seis meses a realizarse chequeos generales	7,50%	53,75%	30,00%	8,75%
Realiza algún tipo de ejercicio	20,00%	42,50%	23,75%	13,75%
Su familia cuando se enferma acude de inmediato a alguna casa de salud.	0,00%	37,50%	27,50%	35,00%

Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL

Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

TABLA 7. EDUCACIÓN

	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
El nivel educativo con el que cuenta es el que requiere para su proyección personal	3,75%	40,00%	35,00%	21,25%
Ha tenido o tiene la posibilidad de mejorar su nivel educativo	20,00%	31,67%	30,00%	18,33%
En la empresa le han brindado cursos de capacitación	30,00%	48,75%	16,25%	5,00%
Conoce su puesto de trabajo, sus funciones y la empresa	2,50%	6,25%	27,50%	63,75%
Se considera una persona recursiva y creativa	1,25%	15,00%	55,00%	28,75%
Sus actividades diarias le gustan	0,00%	13,75%	50,00%	36,25%

Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL

Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

TABLA 8. AUTODETERMINACIÓN

	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Toma sus decisiones a partir de su propio criterio	1,25%	28,75%	38,75%	31,25%
Recurre a otras personas para que le digan que debe hacer en caso de tener que tomar una decisión trascendental en su vida	30,00%	45,00%	20,00%	5,00%
Siente que usted puede elegir las cosas que le gustan y quiere hacer	2,50%	31,25%	45,00%	21,25%
Decisiones como la elección de su trabajo, compañera o compañero sentimental o el lugar donde vive, alguno de ellos han sido escogidos por usted mismo	10,00%	17,50%	28,75%	43,75%
Considera que tiene valores personales que pone en práctica en su vida laboral y familiar	5,00%	10,00%	36,25%	48,75%
Tiene metas definidas para su vida	2,50%	13,75%	31,25%	52,50%
Tiene deseos hacia los cuales dirige sus acciones	6,25%	27,50%	41,25%	25,00%

Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL

Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

TABLA 9. INTEGRACIÓN

	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Participa de las actividades que en su barrio se realizan	28,75%	41,25%	17,50%	12,50%
Conoce y se relaciona con sus vecinos	7,50%	52,50%	30,00%	10,00%
En su barrio los vecinos acuden donde usted para que les colabore o preste algún servicio	18,75%	56,25%	17,50%	7,50%
Trabaja con sus vecinos para lograr mejoras en su barrio	22,50%	55,00%	13,75%	8,75%
Cuenta con una persona en su barrio que en caso de alguna emergencia le pueda colaborar	6,25%	55,00%	30,00%	8,75%
Se siente cómodo y seguro en su barrio	2,50%	43,75%	41,25%	12,50%
Participa en algún espacio recreativo en la empresa	38,75%	53,75%	3,75%	3,75%

Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL

Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

TABLA 10 DERECHOS HUMANOS Y LEGALES

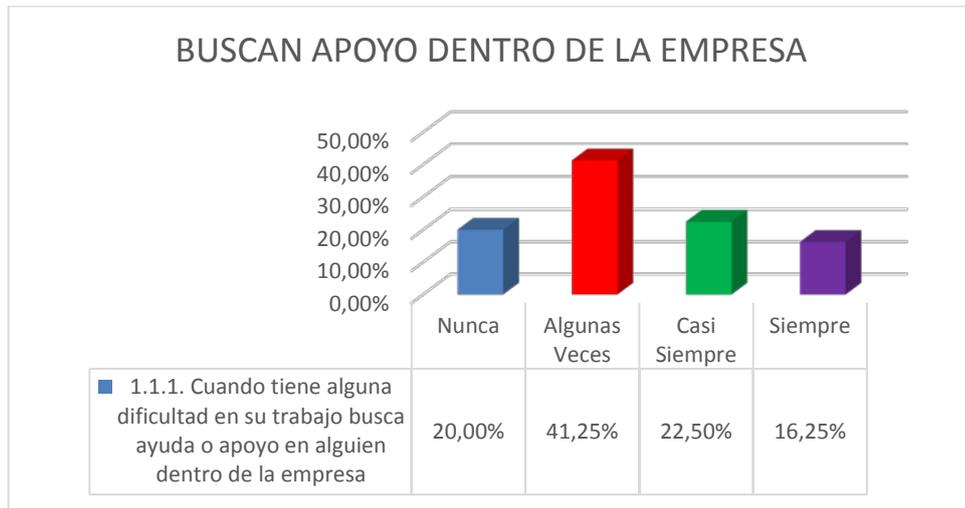
	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Considera que usted recibe el mismo trato que el resto de la gente en su empresa	10,00%	43,75%	30,00%	16,25%
Se siente bien con el trato que recibe en la empresa	2,50%	46,25%	30,00%	21,25%
Se siente respetado por sus compañeros de trabajo y jefes	1,25%	27,50%	45,00%	26,25%
Considera que sus opiniones son tenidas en cuenta en la empresa	30,00%	40,00%	18,75%	11,25%
Tiene presente cuáles son sus derechos dentro de la empresa	5,00%	23,75%	28,75%	42,50%
Cuenta con Seguridad Social	1,25%	7,50%	13,75%	77,50%
Recibe un sueldo de manera puntual y acorde con la ley	1,25%	6,25%	25,00%	67,50%
Cree que en la empresa se respetan los derechos laborales	8,75%	28,75%	36,25%	26,25%

Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL

Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

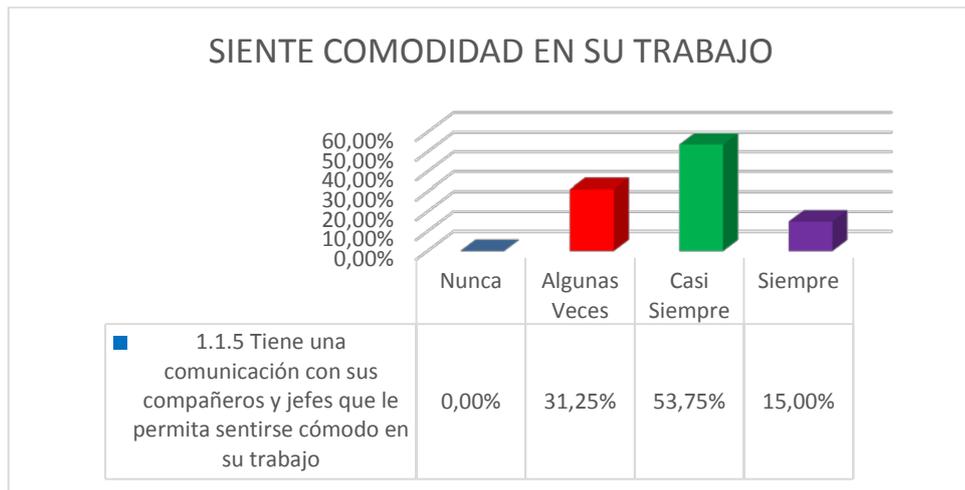
4.- GRÁFICOS

Gráfico 4



Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL
Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

Gráfico 5



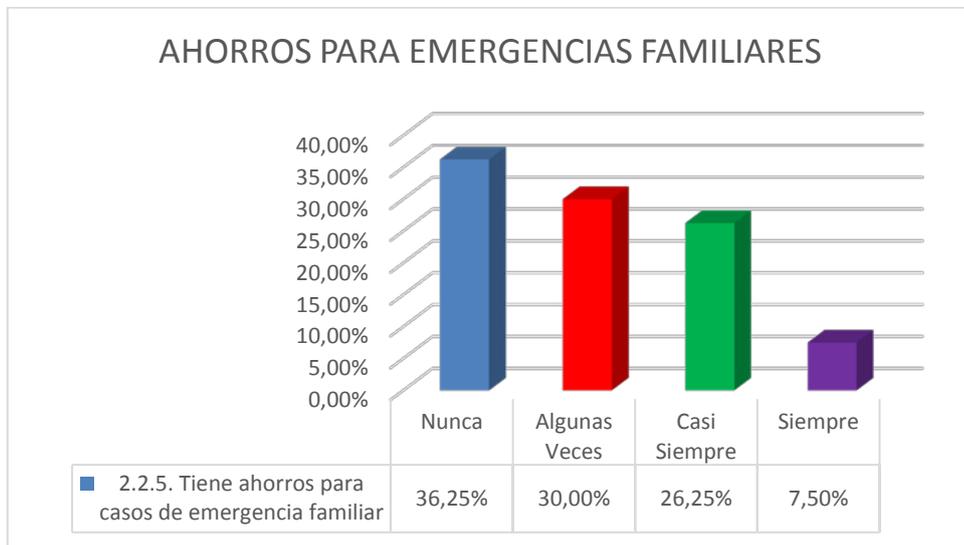
Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL
Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

Gráfico 6



Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL
Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

Gráfico 7



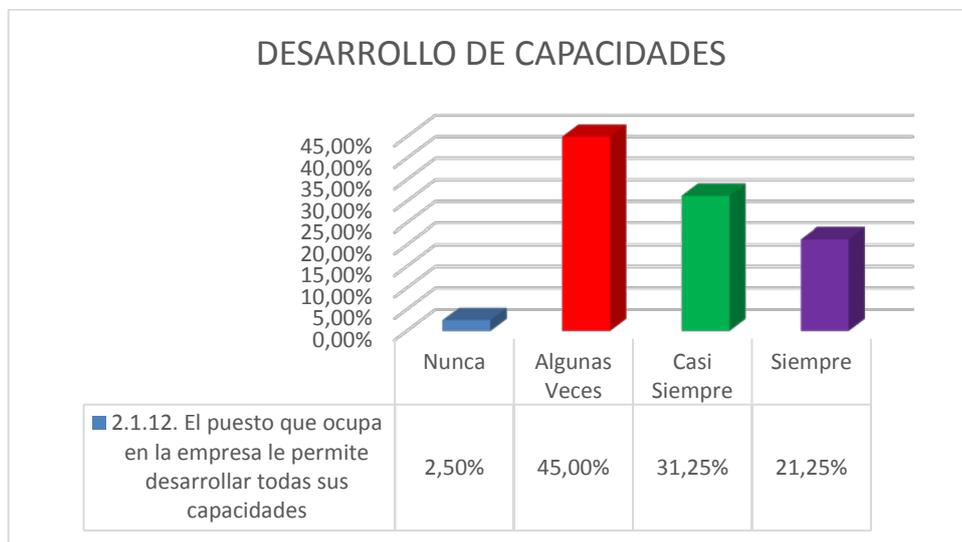
Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL
Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

Gráfico 8



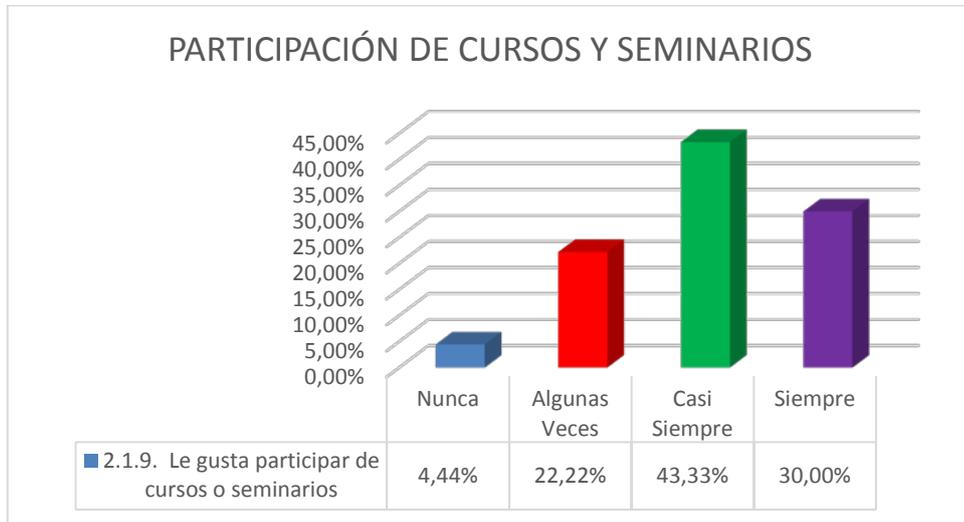
Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL
Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

Gráfico 9



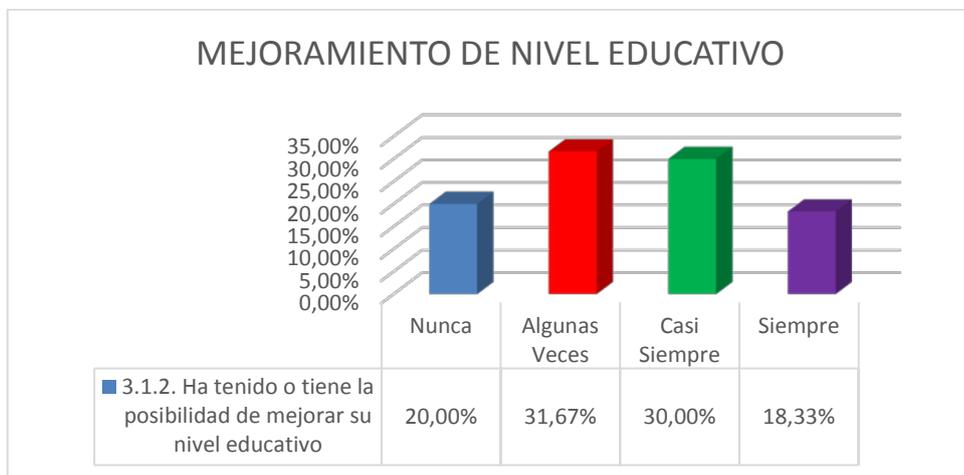
Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL
Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

Gráfico 10



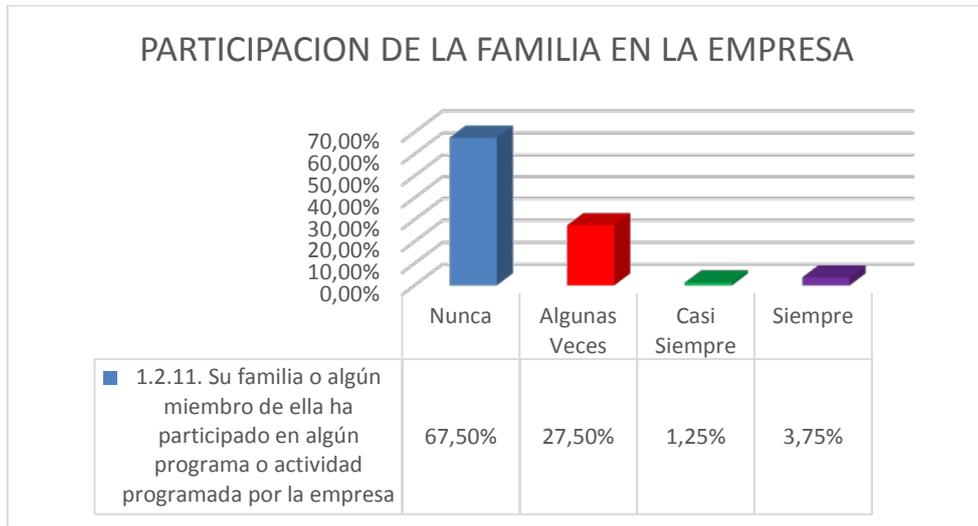
Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL
Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

Gráfico 11



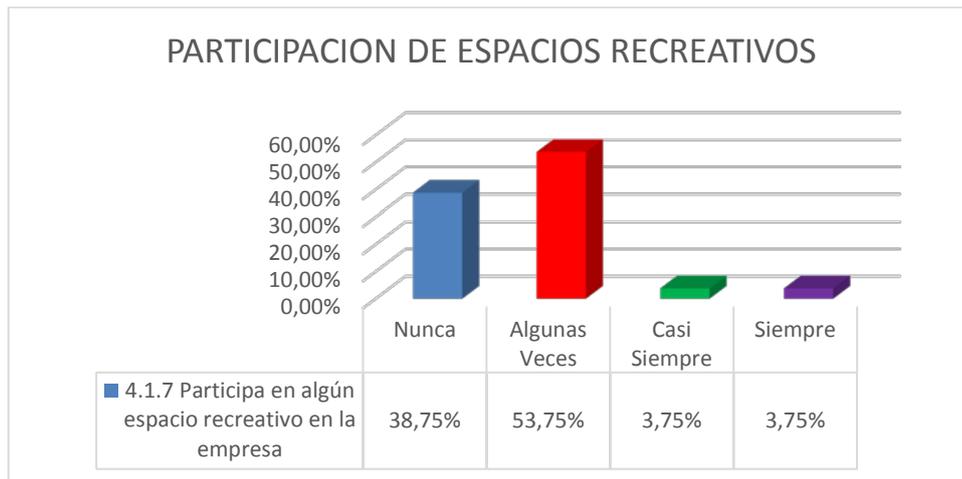
Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL
Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

Gráfico 12



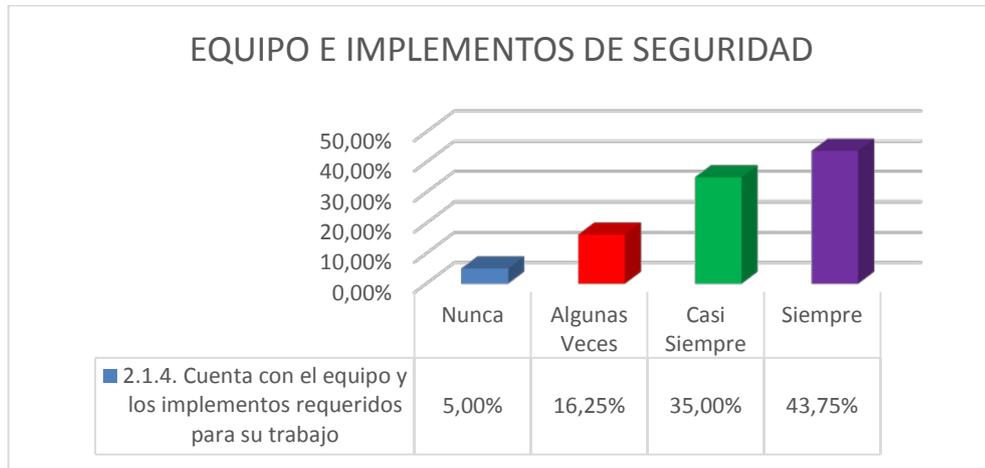
Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL
Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

Gráfico 13



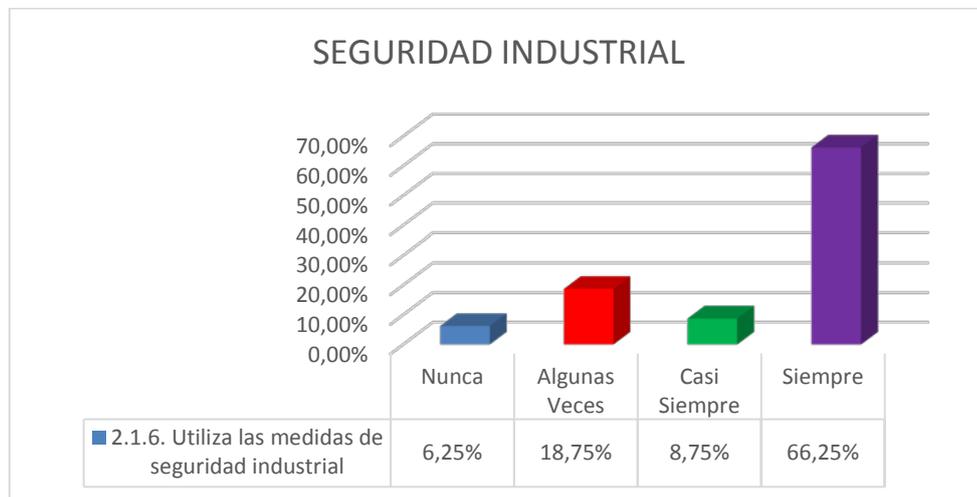
Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL
Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

Gráfico 14



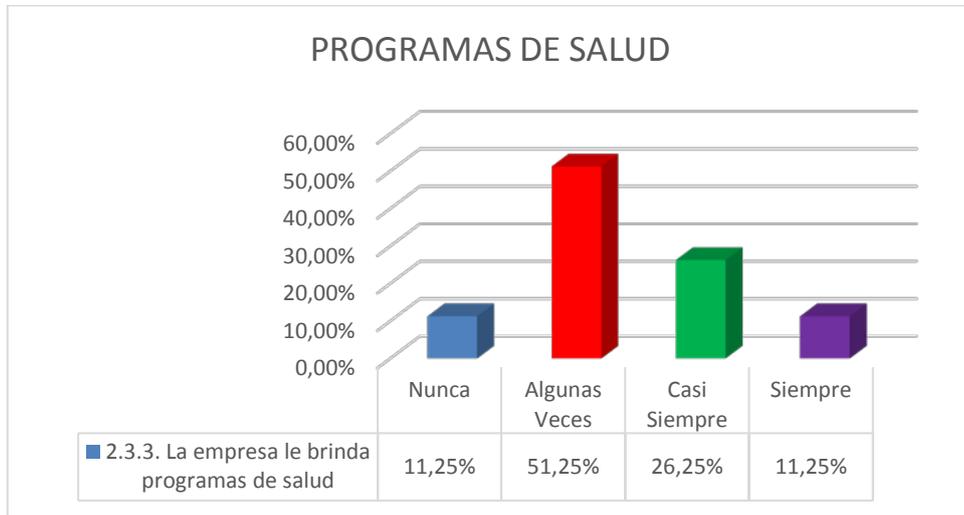
Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL
Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

Gráfico 15



Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL
Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

Gráfico 16



Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL
Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013

Gráfico 17



Fuente: Trabajadores/as de la Planta EMPRESA DE PRODUCTOS PLÁSTICOS DE GUAYAQUIL
Elaborado por: Jacqueline Vinueza.2013