

ESTUDIO EMPIRICO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL, CUATRO INDICADORES: SATISFACCIÓN LABORAL, CONDICIONES Y MEDIOAMBIENTE DEL TRABAJO, ORGANIZACIÓN E INDICADOR GLOBAL, SECTORES PRIVADO Y PÚBLICO. DESARROLLO, APLICACIÓN Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO¹.

EMPIRICAL STUDY OF QUALITY OF LABOR LIFE, FOUR INDICATORS: LABOR SATISFACTION, CONDITIONS AND ENVIRONMENT OF THE WORK, ORGANIZATION AND GLOBAL INDICATOR, PRIVATE AND PUBLIC SECTORS. DEVELOPMENT, APPLICATION AND VALIDATION OF THE INSTRUMENT

Dra. MARÍA MARGARITA CHIANG VEGA

Doctora en Recursos Humanos.
Facultad de Ciencias Empresariales.
Universidad del Bío-Bío.
Concepción. Chile.
mchiang@ubiobio.cl

KARINA AYRES KRAUSSE MARTÍNEZ

Magíster en Dirección de Empresas
Mención Negocios Internacionales.
Facultad de Ciencias Empresariales
Universidad del Bío-Bío. Concepción, Chile.
karikrausse@yahoo.com.ar

RESUMEN

La investigación tiene por objeto elaborar un instrumento para conocer la calidad de vida laboral de la empresa. La muestra de este estudio corresponde a 128 trabajadores de los sectores privado y público.

El instrumento de medición aplicado para la calidad de vida laboral consta de 118 ítems divididos en 4 indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicadores globales.

Se puede concluir que las escalas, están validadas para esta muestra y pueden ser utilizadas para medir la calidad de vida laboral de empresas privadas y de instituciones estatales y con ello ayudar a mejorar y corregir las estrategias con que operan las empresas u organizaciones tanto a sus grupos de interés internos como externos (stakeholders).

Palabras claves: calidad de vida laboral, satisfacción laboral, trabajadores.

¹ Proyecto de investigación 051716-3/R Universidad del Bio-Bio, Concepción Chile

ABSTRACT

This research intends to elaborate an instrument to know the quality of labor life of the company. The sample of this study corresponds to 128 workers from private and public sectors.

The measuring instrument applied for the quality of labor life consists of 118 items divided in 4 indicators: labor satisfaction, conditions and global environment of the work, organization and indicators.

It is possible to be concluded that the scales, are validated for this sample and can be used to measure the quality of labor life of private companies and state institutions and with it to help to improve and to correct the strategies whereupon they as much operate the companies or organizations to its internal groups of interest and external (stakeholders) as well.

Keywords: quality of labor life, labor satisfaction, working.

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral generalmente se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo-familia, horarios flexibles, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado de sus dependientes y beneficios domésticos.

Empresas líderes están elaborando políticas y prácticas innovadoras en este ámbito, las cuales reflejan y respetan las necesidades de todos los trabajadores según los objetivos de la empresa, y contemplan la atracción y retención de los mejores talentos.

Los dramáticos cambios que caracterizan la nueva economía están remodelando el ambiente laboral. La competencia internacional requiere empresas innovadoras, diversas y flexibles. A la vez los consumidores e inversionistas hacen una fuerte presión para que las empresas generen ambientes de trabajo justos, productivos y potenciadores.

Los trabajadores son interlocutores importantes de las empresas. Además, el desarrollo de la responsabilidad social empresarial o corporativa requiere un compromiso por parte de la dirección de la empresa, pero también una visión innovadora y, por consiguiente, nuevas calificaciones y una mayor participación del personal y sus representantes en un diálogo bilateral que permita estructurar las reacciones y los ajustes. El diálogo social con los representantes de los trabajadores, que es el principal mecanismo para definir la relación entre una empresa y sus trabajadores, desempeña un papel fundamental en la adopción de prácticas socialmente responsables.

La adopción de tecnologías puede mejorar los logros de la empresa en lo que respecta a la protección del medio ambiente y la satisfacción laboral de los trabajadores, aumentando al mismo tiempo la rentabilidad. Algunos países contribuyen al fomento de las empresas que constituyen buenos lugares de trabajo mediante la publicación de listas de empresas modelos en ésta y también a las que fomentan la igualdad entre hombres y mujeres, dar trabajo a personas con discapacidad, etc.

REVISIÓN LITERARIA

El siguiente esquema (ver fig.1) explica de forma figurativa la relación de los conceptos estudiados con la estructura que nos entrega el análisis de la teoría.

El esquema presenta la calidad de vida laboral como una de las áreas de la responsabilidad social empresarial.

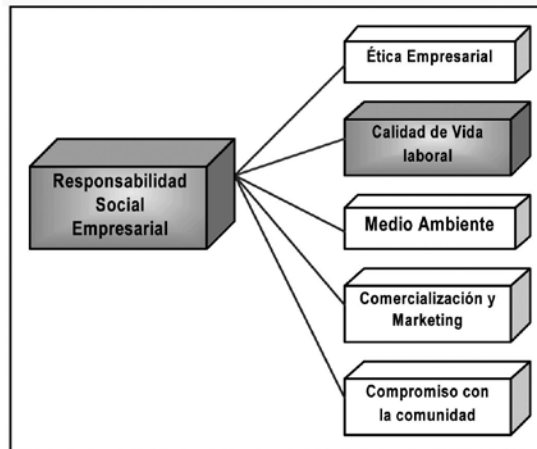


Fig. 1. Esquema de la Responsabilidad Social Empresarial, RSE.
Fuente: elaboración propia. (2007)

Calidad de Vida Laboral.

Nieto & Fernández (2004, citado en Fuentes², Núñez & Veroz, 2005) señalan que el desarrollo de la responsabilidad social empresarial se debe a cambios en el sistema de valores, específicamente en los países desarrollados por tener una mayor preocupación por el deterioro ambiental, por las prácticas laborales discriminatorias, respeto de los derechos humanos, etc. y que se han relacionado con tres grandes factores; el aumento de la regulación de fuentes internacionales como la ONU, OCDE, UE, presión en los mercados de consumo por la cada vez creciente exigencia por parte del consumidor que prefiere productos ecológicos, de consumo responsable y presión del mercado financiero que buscan empresas con inversión socialmente responsable por el hecho de que estas parecen reportar mayor rendimiento social y financiero.

La Responsabilidad Social Empresarial es un tema extenso que tiene muchas áreas de investigación en la cual se puede incursionar. Sus cinco áreas temáticas reconocidas son; ética empresarial, calidad de vida laboral, medio ambiente, comercialización y marketing responsable y compromiso con la comunidad.

El término de calidad de vida laboral según los autores Poza & Prior (1988, citado en Gamero, p.35, 2003) lo definen como la forma en que se produce la experiencia laboral en condiciones objetivas como por ejemplo; seguridad e higiene laboral, trabajo, salud laboral, etc. y en condiciones subjetivas del trabajador en el sentido de cómo lo vive. Es pues un concepto multidimensional, ya que toma en cuenta los aspectos subjetivos y objetivos lo que permite que no exista un sesgo a lo que se refiere a la situación real del trabajo.

Según los autores Segurado, A. & Agulló, E (2002, pp.831-832) la calidad de vida laboral es muy difícil de definir y de operacionalizar, diversos autores han tratado de limitar su multidimensionalidad y tratar de identificar las posibles variables que afectan a la vida en el trabajo. Los límites proceden de fuentes teóricas y empíricas del contexto laboral.

2 FUENTES, F. Universidad de Córdoba; Facultad de Ciencias del Trabajo; C/ Adarve, 30; 14071 Córdoba España. <http://www.grupokaizen.com>

Muchos de los autores estudian las variables del entorno laboral, mientras que otros las características personales de los individuos. Es por ello que se ha llegado a hacer una clasificación de los indicadores; indicadores individuales, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicadores globales.

1. Indicador Individual

La evaluación percibida por el trabajador, es decir, como lo experimenta y se desarrolla en su entorno de trabajo. Entre los indicadores individuales están la satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, calidad de vida laboral percibida, etc. (Kanungo; 1984, Bordieri; 1988, Efraty et al., 1991, Norman et al., 1995, Watson; 1993, Reimel; 1994, Diego et al., 2001).

1.1. Satisfacción Laboral.

Locke (1976) lo ha definido como “un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.

Davis & Newstrom (2002) consideran que los estudios de satisfacción se encuentran concentrados principalmente en las partes más importantes de la organización, ya que las actitudes relacionadas con el trabajo predisponen a que el trabajador se comporte de cierta manera. Dentro de los aspectos significativos que involucran al concepto satisfacción laboral, se encuentran: la remuneración, el superior inmediato, la naturaleza de las tareas realizadas, los compañeros o equipos de trabajo, las condiciones de trabajo inmediatas. Además, factores claves que giran alrededor de la edad, el nivel ocupacional y el tamaño de la empresa.

La responsabilidad social empresarial aumenta los niveles de satisfacción laboral, pertenencia, compromiso y lealtad de los empleados. Las acciones socialmente comprometidas también promueven la estabilidad y el bienestar del público interno: un estudio reciente realizado por Cherson Group³ señala que casi el 80 % de los empleados prefieren trabajar para una compañía que tiene una excelente reputación y paga un salario suficiente para cubrir sus necesidades que para una compañía que pague un mejor salario pero que tiene una mala reputación en general.

2. Condiciones y medio ambiente del trabajo:

Agrupar a variables como; seguridad e higiene, aspectos ergonómicos, nuevas tecnologías, siniestralidad (Emery; 1976, Díaz et al., 1993, Prieto; 1994, Hill et al., 1998), diseño del puesto, características y contenidos del trabajo, variedad de las tareas, confort (Ondrack & Evans; 1987, Gupta et al., 1993, Ripoll et al., 1993).

2.1. Salud y ambiente físico en el lugar de trabajo.

Según la OMS y la OPS (2000 citado en Barrios, S. & Paravic, T. 2006), la promoción de la salud en el lugar de trabajo incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países. El lugar de trabajo puede ser cualquier entorno en el cual la gente trabaja, incluidos el hogar y la calle.

La CIE (2000) y el Ministerio de Salud de Chile (2002) señalan que la promoción de la salud en el lugar de trabajo convoca la participación de trabajadores, empleadores y otros actores sociales interesados en la puesta en práctica de iniciativas acordadas en forma conjunta para la salud y el bienestar de la fuerza laboral (2000, 2002, citados en Barrios, S. & Paravic, T. 2006).

³ Extraído de la base de datos de la página: [http:// www.successcomgroup.com/news.cfm](http://www.successcomgroup.com/news.cfm). Success Communications Group. Accesado 6 de junio de 2007.

3. Organización:

Agrupar las siguientes variables relacionadas con aspectos como el sistema de trabajo, políticas y métodos de dirección y gerencia, la cultura y estrategias organizacionales como organización del trabajo, efectividad y productividad (Marks; 1986, Barnett & Gareis; 2000).

Estructura, funcionamiento, cultura y cambio organizacional, participación y toma de decisiones (Shein; 1986, Sánchez; 1993, Beckett; 1998, Fernández Ríos et al., 2001).

Factores psicosociales (Blanco; 1985, Gupta & Khandelwal; 1988, Petterson; 1998).

Aspectos sociales, comunicación y clima laboral (Jackofsky & Slocum; 1989, Gallego et al., 1993, Lagarica; 1995, Sánchez; 2000, Chiang & Núñez; 2005, Chiang et al., 2007).

Trabajo en equipo y grupos de trabajo (Gist et al., 1987, Zink & Ackermann; 1990, Gracia, F.G. et al., 2000).

3.1. Cultura.

Según Schein, E. (1986 citado en Rodríguez, J.M^a, 2005) la cultura es *“un conjunto de creencias inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo a medida que aprende a afrontar sus problemas de adaptación externa y de integración interna que ha funcionado suficientemente bien para ser juzgada válida y, consiguientemente, para ser enseñada a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir sobre estos problemas”*.

3.2. Participación de los trabajadores.

Según Laville J.L. (1991 citado en Boix, P & Vogel, L 2006) participación es *“toda forma de gestión de la producción o de la empresa en la cual toman parte o están asociados los trabajadores de base”*.

4. Indicadores globales:

Indicadores como los factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos que tienen que ver con el entorno laboral como calidad de vida, bienestar y salud laboral (Giory; 1978, Casas; 1999; Bennett & Lehman; 2000).

Condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida, status sociodemográfico (Eden et al., 1999, Requena; 2000).

Factores socioeconómicos: prevención de riesgos laborales, políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral (Maccoby; 1984, Elizur & Shye; 1991, Fields & Thacker; 1992, Botella & Blanch; 1993).

4.1. Diversidad.

Según las Naciones Unidas el concepto de *“diversidad se manifiesta de diferentes formas como por ejemplo; diferencias de edad, raza, género, habilidades personales, orientación sexual, religión e idioma. La diversidad en términos de antecedentes, experiencia profesional, habilidades y especialización, valores y cultura, así como clase social; es un patrón que prevalece”*.

Holliday, Ch. (2007)⁴ agrega que *“una fuerza laboral diversa incrementa la innovación en el desarrollo de producción en los procesos de producción. La diversidad nos ayuda a crear mayor valor en soluciones para nuestros clientes en más productos, y con menor inversión de calidad”*.

⁴ Consejero delegado y director general de Dupont. Base de datos disponible en línea www.dupontpowder.ch/documents/DuPont_AtAGlance_SP.pdf

Finalmente para explicar de una forma más clara el concepto de calidad de vida laboral y lo que implica cada indicador, se muestra a continuación un esquema de la calidad de vida laboral (ver fig.2).

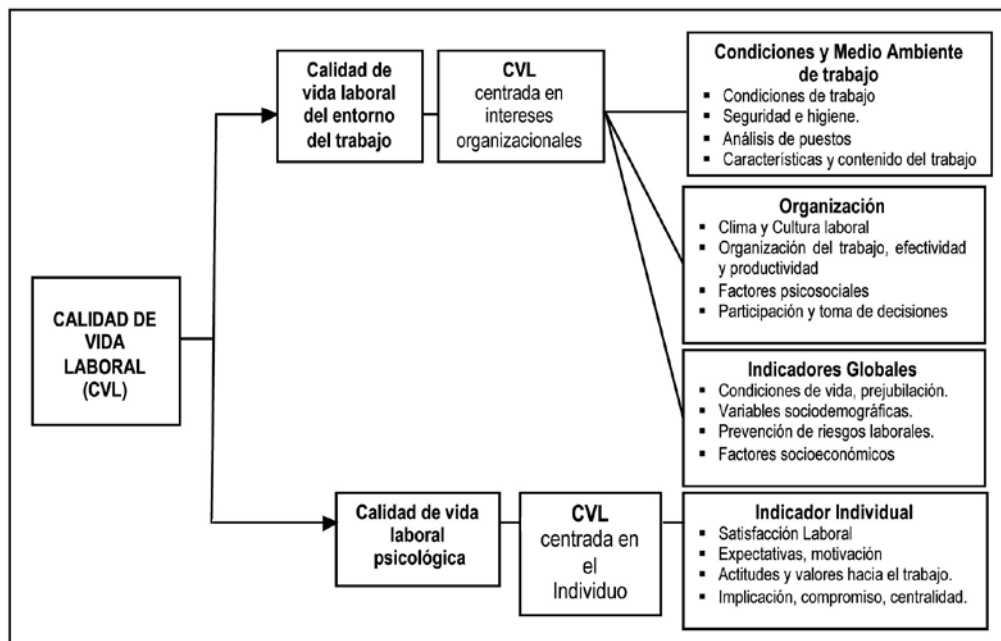


Fig. 2. Esquema de la Calidad de Vida Laboral.

Fuente: Elaboración propia. (2008)

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

METODOLOGÍA

1. Población en Estudio.

Una de las empresas en estudio corresponde al sector privado con un total de 74 empleados incluidos los de servicios externos. La otra empresa corresponde al sector público específicamente al área de salud, con un total de 54 funcionarios.

TABLA N° 1 Dotación			
Institución	Universo	Muestra	% de Respuesta
Privada (manufactura)	74	74	100%
Pública (salud)	54	50	92,6%

2. Descripción de la Muestra.

La aplicación del instrumento de medida en el sector privado alcanzó a las 74 encuestas respondidas, que corresponden a un 100% de tasa de retorno.

Para el caso del sector público hubo un total de 50 encuestas respondidas de un total de 54, que corresponden a un 92,6% de tasa de retorno.

3. Instrumento de medida.

El instrumento para medir la calidad de vida laboral está basado en la norma internacional SA 8000, en los principios internacionales de la OIT y las convenciones internacionales de los derechos de los trabajadores en las empresas.

Luego el instrumento de medición se compone de los siguientes ítems (ver tabla n° 2).

TABLA N° 2		
Distribución de la Encuesta		
PARTE I. INFORMACIÓN GENERAL		
1.	Género	
2.	Edad	
3.	Estado civil	
4.	N° de hijos o personas a cargo	
5.	Unidad	
6.	Antigüedad en la unidad	
7.	Grado	
8.	Calidad jurídica	
9.	Tiempo que lleva trabajando	
10.	Ciudad donde trabaja	
11.	Ciudad donde vive	
PARTE II. CALIDAD DE VIDA LABORAL; DIMENSIONES		
1.	INDICADORES INDIVIDUALES	N° ÍTEMS
1.1.	Satisfacción laboral	Total de ítems de I.I. (39)
1.1.1	Satisfacción con el trabajo en general.	10
1.1.2	Satisfacción con el ambiente físico del trabajo.	7
1.1.3	Satisfacción con la forma en que se realiza el trabajo.	6
1.1.4	Satisfacción con las oportunidades de desarrollo.	7
1.1.5	Satisfacción con la relación subordinado- supervisor.	4
1.1.6	Satisfacción con la remuneración.	3
1.1.7	Satisfacción con la capacidad de decidir autónomamente.	1
1.1.8	Satisfacción con el reconocimiento que recibe de las autoridades por su esfuerzo y trabajo	1
2.	CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO	Total de ítems de CMT(8)
2.1.	Ambiente físico en el lugar de trabajo.	4
2.2.	Salud, seguridad y condiciones de trabajo	4
3.	ORGANIZACIÓN	Total de ítems de ORG(39)
3.1.	Privacidad del Trabajador	5
3.2.	Beneficios, Compensaciones y desempeño.	9
3.3.	Violencia Laboral	4
3.4.	Participación de los trabajadores y sindicatos	6
3.5.	Reclutamiento /contratación	3
3.6.	Cultura Laboral.	6
3.7.	Capacitación y desarrollo personal.	6
4.	INDICADORES GLOBALES	Total de ítems de IG(32)
4.1.	Balance trabajo – tiempo personal	9
4.2.	Diversidad y Respeto	4
4.3.	Discriminación	20
4.4.	Reducciones, despidos y cierres	3
4.5.	Acoso sexual	3
Total de ítems de indicadores		118

El instrumento de medición es una encuesta autoadministrada, el propio encuestado lee y anota las respuestas. La encuesta fue diseñada de forma combinada, con preguntas cerradas de tipo dicotómicas que establecen sólo 2 alternativas de respuesta, “Si o No” y de evaluación en donde el entrevistado lee una escala de intensidad creciente o decreciente de categorías de respuesta. Los trabajadores responden a cada elemento utilizando el formato de respuesta likert de cinco puntos (muy en desacuerdo: 1, en desacuerdo: 2, neutro: 3, de acuerdo: 4, muy de acuerdo: 5) doce de los ítems expresados en forma negativa son valorados de forma inversa. Las valoraciones de las escalas se obtienen mediante la suma total de los valores de los cinco elementos.

4. Aplicación del instrumento.

Para el caso de la empresa privada, la mayoría de los empleados trabajan en turnos y con altas medidas de seguridad, no pueden abandonar sus puestos en los horarios de trabajo. Por lo tanto se organizó agruparlos por áreas, se les explicó en que consistía la encuesta y se despejaron las dudas. En el caso del sector público se explicó a cada funcionario en que consistía el estudio.

ANÁLISIS DE DATOS.

Para realizar el análisis de la investigación empírica se tabularon los datos en Excel y luego se utilizó el SPSS 13.0.

RESULTADOS

1. Análisis del instrumento.

Análisis de Fiabilidad (coeficiente de consistencia interna o indicador de unidimensionalidad).

Por fiabilidad se entiende lo que indican los coeficientes de consistencia interna, es decir, el coeficiente Alpha de Cronbach's. Lo que se quiere comprobar es si cada ítem mide lo mismo y si las respuestas tienden a covariar, es decir, si los sujetos responden de una manera coherente y de esta manera se pueda deducir que los ítems expresan el mismo rasgo.

Schmitt (1996) señala que es usual considerar un valor de coeficiente de fiabilidad de 0,70 como aceptable. En el caso de esta investigación la fiabilidad obtenida es de 0,9 para la escala de calidad de vida laboral y que para esta muestra en particular es alto. Con respecto a los indicadores específicos se observa que los coeficientes de fiabilidad son distintos, es bajo en el indicador global (0,527) que se relaciona con los ítems de balance trabajo-tiempo personal y en el caso de la escala del indicador individual satisfacción laboral es de 0,967 lo que se considera muy alto, es decir, que todos sus ítems son congruentes entre sí.

TABLA N° 3 Fiabilidad de los Indicadores de Calidad de Vida Laboral		
	Alpha de Cronbach's.	Aumenta el Alpha de Cronbrach's si se elimina un elemento.
Cuestionario completo del indicador individual Satisfacción Laboral	,967	No
Cuestionario completo del indicador Condiciones y medio ambiente del trabajo	,726	No
Cuestionario completo del indicador organización	,874	No
Cuestionario completo del indicador global	,527	Si, ítems diversidad y respeto Alfa de Cronbach 0,582 Si, ítems discriminación Alfa de Cronbach 0,582

2. Análisis de los resultados de la información obtenida al aplicar el instrumento.

I. Primera parte: Análisis descriptivo de la Información general en la empresa privada y pública.

1. Género, Edad y Antigüedad.

TABLA N° 4 Género, Edad y Antigüedad						
	Empresa Privada			Empresa Pública		
	Femenino	Masculino	Promedio	Femenino	Masculino	Promedio
Género	7 (9.5%)	67 (90.5%)		41(82%)	9(18%)	
Edad	35,4	30	32,7	34,8	35,8	35,3
Antigüedad	4	4,5	4,25	9,4	10,6	10

La empresa privada es mayoritariamente masculina, 90,5%. Se puede observar que la edad promedio entre los hombres, es de 30 años y el de las mujeres es de 35,4 años, el promedio general es de 32,7 años lo que indica que es una empresa joven.

En cuanto a la antigüedad en la empresa privada, es decir cuántos años llevan trabajando en la empresa, los hombres alcanzan los 4,5 años y en las mujeres es de 4 años, lo que denota que hay una alta rotación de personal.

La empresa pública está compuesta mayoritariamente por mujeres con un 82%. Se puede observar que la edad promedio entre los hombres es de 35,8 años y en el de las mujeres es de 34,8 años, el promedio general es de 35,8 años indicando que es una organización joven.

En cuanto a la antigüedad en la organización pública, los trabajadores hombres alcanzan a los 10,6, las mujeres alcanzan a los 9,4 años, lo que denota que hay una mediana rotación de personal. La antigüedad promedio de hombres y mujeres es de 10 años.

2. Grado (corresponde a la clasificación de los trabajadores según su nivel de estudios y responsabilidad).

TABLA N° 5 Grado				
	Empresa Privada		Empresa Pública	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Profesional	2 (3,4 %)	6 (10,2%)	13(27 %)	4 (8,3 %)
Administrativo	1(1,7 %)	8(13,5 %)	5(10,4%)	1(2 %)
Técnico	2(3,4 %)	21(35,6%)	16(33,3%)	1(2 %)
Auxiliar	2(3,4 %)	17(28,9%)	5(10,5%)	3(6,2 %)

En la empresa privada, las actividades laborales son específicas lo que se manifiesta en el grado de técnicos ocupando en total un 39% de los cuales un 35,6% lo representan los hombres y un 3,4% las mujeres. Los administrativos hombres ocupan un 13,5% y las mujeres un 1,7%, los profesionales hombres representan un 10,2% y las mujeres un 3,4%, los auxiliares hombres tienen un porcentaje de un 28,9%, un porcentaje medianamente alto en relación a lo anterior ya que estos se encuentran en etapa de aprendizaje y especialización para un trabajo específico definitivo y las mujeres representan un 3,4% en donde se ubican las de servicios externos.

En la empresa pública los técnicos y los administrativos son un total de 45% de los cuales un 2% son los hombres y un 43,3% las mujeres. En la categoría profesionales los hombres representan un 8,3% y las mujeres un 27%. En la categoría de auxiliares los hombres tienen un porcentaje de 6,2% y las mujeres representan un 10,5%.

3. Calidad Jurídica.

TABLA N° 6 Calidad Jurídica				
	Empresa Privada		Empresa Pública	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Planta	6(9,2 %)	43(66,2 %)	23(46 %)	5(10 %)
Contrata	1(1,5 %)	15(23 %)	14(28 %)	2(4 %)
Honorario			4(8 %)	2(4 %)

Un total 75,4% de los trabajadores de la empresa privada son de planta, con un 66,2% de hombres y un 9,2% de mujeres. A contrata los hombres ocupan un 23% y las mujeres un 1,5%.

En la empresa pública, el 56% de los funcionarios son de planta, con un 10% en los hombres y un 46% en las mujeres. A contrata los hombres ocupan un 4% y las mujeres un 28%. El 4% de los hombres trabaja a honorarios y en las mujeres ocupa un 8%.

II. Segunda parte: Análisis descriptivo y correlaciones en la empresa privada y pública de las dimensiones de Calidad de Vida Laboral.

1. Indicador individual: Satisfacción laboral.

TABLA N° 7 Calidad de Vida Laboral Psicológica: Indicador Individual					
Satisfacción Laboral:	Empresa privada		Empresa pública		El grado de satisfacción:
	Media	Likert	Media	Likert	
Por el trabajo en general.	65,95	AS y BS	67,21	AS y BS	Se observa buenas relaciones interpersonales entre compañeros y superiores y buena comunicación interna que existe entre ellos, además de existir apoyo y colaboración en equipo y la libertad para realizar el trabajo de una forma determinada por cada trabajador.
Con el ambiente físico del trabajo.	63,62	AS	67,46	AS y BS	En lo que se refiere a las condiciones físicas laborales, se observaron sobre la media. Aquí se toman en cuenta factores como la iluminación, la temperatura, ventilación, higiene y espacio del lugar de trabajo.
Con la forma en que realiza su trabajo.	68,34	AS y BS	67,85	AS y BS	Existen oportunidades en su trabajo, y apoyo de sus superiores para alcanzar sus objetivos.
Con las oportunidades de desarrollo.	63,97	AS	65,46	AS y BS	Existen oportunidades de desarrollo profesional, perfeccionamiento, promoción y también en el plano de la equidad se respetan los derechos que tiene como trabajador.
Con la relación subordinado-supervisor.	67,23	AS y BS	66,56	AS y BS	Este ítem referido a las relaciones interpersonales entre superiores y subordinados, refleja que hay una buena relación de cercanía y comunicación y cercanía para dirigir a los suyos.
Con la remuneración.	54,27	AS	60,94	AS	Este ítem referido a los salarios recibidos y negociaciones con la organización, presenta disconformidad por parte de los trabajadores.
Con la capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	65,14	AS y BS	63,75	AS	Con la autonomía, se observa una relativa independencia para realizar su trabajo.
Con el reconocimiento que recibe de las autoridades por su esfuerzo y trabajo.	58,11	AS	62,50	AS	Con respecto al reconocimiento por el trabajo bien hecho por sus superiores, se observa que debiera haber una mayor preocupación en destacar el esfuerzo que los trabajadores ponen para realizar su labor.
Nada satisfecho NS	Poco satisfecho PS	Algo satisfecho AS	Bastante satisfecho BS	Muy satisfecho MS	

2. Indicador condiciones y medio ambiente del trabajo

		TABLA N° 8 Indicadores de Calidad de Vida Laboral del Entorno del Trabajo				Los trabajadores perciben que:	
		Empresa privada		Empresa pública			
		Media	Likert	Media	Likert		
Condiciones y medio ambiente del trabajo.	Ambiente Físico	61,89	N y A	66,92	N y A	Las condiciones del ambiente de trabajo son las adecuadas con la actividad laboral que realizan.	
	Salud, seguridad y Condiciones de trabajo	82,23	A y MD	64,38	N y A	<p>- En la empresa privada hay una preocupación constante de capacitar al trabajador sobre su seguridad laboral y la importancia de la salud de los trabajadores los cuales están concientes y por ello están certificados con las OSHAS 18000.</p> <p>- En la empresa pública se observa una mediana preocupación por la salud, seguridad y condiciones de los trabajadores. Solo lo necesario para cumplir con lo legal.</p>	
Muy en Desacuerdo MD		En desacuerdo D		Neutro N		De acuerdo A	Muy de acuerdo MA

3. Indicador organización

3.1. Privacidad del trabajador.

		TABLA N° 9 Indicadores de Calidad de Vida Laboral del Entorno del Trabajo				Los trabajadores perciben que:
		Empresa privada		Empresa pública		
		Media	Likert	Media	Likert	
Organización	Privacidad del trabajador	46,08	D y N	38,54	D y N	En la empresa privada y pública respetan la privacidad y el derecho de los empleados a realizar actividades remuneradas no afectando la continuidad de su trabajo.
	Beneficios, compensaciones y desempeño	67,08	N y A	73,54	N y A	<p>En lo que se refiere a:</p> <p>- El pago oportuno de sus sueldos.</p> <p>- La discordancia en cuanto a la evaluación de su trabajo en la empresa con el pago recibido.</p> <p>- Están contentos con la forma en que son evaluados.</p> <p>Tanto la empresa privada como pública se preocupan de cumplir con los puntos anteriormente mencionados</p>

Organización	Violencia laboral	40,54	D y N	45,42	D y N	No son forzados en su actividad laboral por parte de los directivos de la empresa.
	Participación de los trabajadores y sindicatos	64,68	N y A	65,63	N y A	- No hay una identificación significativa en relación a las negociaciones, representación de ellos - Hay comunicación con el sindicato. - La organización respeta la libertad y derechos del trabajador.
	Reclutamiento /contratación	75,38	A y MD	73,19	N y A	- La empresa es clara en relación a la información y capacitación que se le entrega al trabajador en el momento de ser contratado. - Están conformes con el contrato que se les hizo.
	Cultura laboral	75,34	A y MD	76,67	A y MD	- Tienen una forma de hacer las cosas. - Un ambiente en el cual existe el trabajo en equipo - Una comunicación constante con los jefes.
	Capacitación y desarrollo personal	73,61	N y A	71,73	N y A	- Tienen la oportunidad de ir optando a cargos de responsabilidad a medida que ellos se vayan capacitando. - No se está tan seguro de los resultados por el desarrollo personal.
Muy en Desacuerdo MD	En desacuerdo D	Neutro N	De acuerdo A	Muy de acuerdo MA		

TABLA N° 10 Privacidad del Trabajador								
La empresa maneja información:	Empresa Privada				Empresa Pública			
	Femenino		Masculino		Femenino		Masculino	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Sobre usted.	5 (71,4%)	2 (28,6%)	63 (94%)	4 (6%)	35 (85,3%)	6 (14,6%)	8 (88,8%)	1 (11,1%)
Sobre su familia.	2 (28,6%)	5 (71,4%)	37 (55,2%)	30 (44,7%)	20 (48,8%)	21 (51,2%)	3 (33,3%)	6 (66,6%)
Sobre ingresos extras.	1 (14,2%)	6 (85,7%)	8 (11,9%)	58 (86,5%)	4 (9,8%)	37 (90,2%)	2 (22,2%)	7 (77,7%)

La privacidad de trabajador se refiere al derecho que tiene éste al resguardo de su intimidad, al derecho a la libertad de realizar actividades fuera de su trabajo, sin que afecten, su estabilidad laboral.

En la empresa privada el 71,4% de las mujeres dice que la empresa maneja información sobre su persona, 28,6% información sobre sus familias y el 85,7% asegura que la empresa no tiene conocimiento de que los trabajadores tienen ingresos extras fuera de su trabajo. El 94% de los hombres dice saber que la empresa maneja información sobre su persona, el 55,2% dice que la empresa está informada sobre su familia y el 86,5% dice que la empresa no maneja información sobre los ingresos extras.

En la empresa pública el 85,3% de las mujeres dice que la organización maneja información sobre su persona, el 51,2% asegura que la empresa no maneja información sobre sus familias y el 90,2% asegura que la empresa no tiene conocimiento de los ingresos extras fuera de su trabajo. El 88,8% de los hombres dice saber que la empresa maneja información sobre su persona, un 66,6% dice que la empresa no maneja información sobre la familia de los funcionarios y el 77,7% dice que la empresa no maneja información sobre los ingresos extras.

3.2. Beneficios, compensaciones y desempeño.

En la empresa privada el 85,7% de las mujeres tiene conocimiento de que no existe este beneficio, el 97% de los hombres dice que la empresa no ofrece beneficios de sala cuna y jardín infantil para sus trabajadores.

En la empresa pública, entidad pública de salud donde hay una mayoría de mujeres no existe el beneficio de sala cuna y jardín infantil, el 100% de mujeres y hombres están enterados de que no existe este beneficio.

3.3. Violencia laboral.

TABLA N° 11 Beneficios, compensaciones y desempeño.								
Recibe beneficios como por ejemplo:	Empresa Privada				Empresa Pública			
	Femenino		Masculino		Femenino		Masculino	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Sala cuna y jardín infantil para sus hijos.	1 (14,3%)	6 (85,7%)	2 (3%)	65 (97%)	0	41 (100%)	0	9 (100%)

La violencia laboral se refiere a todo tipo de presión que puede recibir un trabajador por parte de sus superiores, ya sea por querer influir, en querer cambiar de parecer o sentirse presionado al negarse a trabajar fuera de la horas de trabajo.

En la empresa privada el 57,1% de las mujeres trabaja si se lo piden, el 100% no ha recibido ni un tipo de presión por parte de sus jefes, de sus compañeros, y tampoco consideran que su sueldo sea inferior. El 55,2% de los hombres trabaja si se lo piden, el 82% no se siente presionado por sus jefes y compañeros y el 61,2% no cree tener un sueldo inferior al de sus compañeros.

En la empresa pública el 63,4% de las mujeres trabaja si se lo piden, el 60,9% no ha recibido algún tipo de presión por parte de sus jefes o de sus compañeros, el 80,5% no creen que su sueldo sea inferior al de sus compañeros hombres. El 66,6% de los hombres trabaja si se lo piden, el 55,5% no se siente presionado por sus jefes o compañeros, el 77,8% no cree tener un sueldo inferior al de sus compañeros.

TABLA N° 12 Discriminación								
Violencia Laboral:	Empresa Privada				Empresa Pública			
	Femenino		Masculino		Femenino		Masculino	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Ha recibido alguna presión por partes de su jefe o compañeros de trabajo.	0	7 (100%)	12 (18%)	55 (82%)	16 (39%)	25 (60,9%)	4 (44,4%)	5 (55,5%)
Trabaja si se lo piden, aunque no le corresponda.	4 (57,1%)	3 (42,9%)	37 (55,2%)	30 (44,7%)	26 (63,4%)	15 (36,6%)	6 (66,6%)	3 (33,3%)
Su sueldo es inferior al de sus compañeros que realizan lo mismo.	0	7 (100%)	26 (39%)	41 (61,2%)	8 (19,5%)	33 (80,5%)	2 (22,2%)	7 (77,8%)

4. Indicadores globales

		TABLA N° 13 Indicadores de Calidad de Vida Laboral del Entorno del Trabajo							
		Empresa privada		Empresa pública		Los trabajadores perciben que:			
		Media	Likert	Media	Likert				
Indicadores globales	Balance trabajo-tiempo personal	71,72	N y A	67,65	N y A	- Se respeta los horarios de trabajo. - Se da vacaciones cuando corresponde. - Se tiene una cantidad de horas libres. - En la empresa pública la tendencia parece estar marcada por la pregunta sobre los pagos de horas extras que se realizan.			
	Diversidad y respeto	62,45	N y A	64,42	N y A	- En el enunciado "diversidad" los trabajadores no tienen elementos para dar una opinión. - La empresa los respeta.			
	Discriminación	52,43	N y A	45,00	D y N	- A la mujer se le remunera con el mismo sueldo que a los hombres.			
	Reducciones, despidos y cierres.	71,92	N y A	70,69	N y A	- La empresa respeta sus derechos laborales y de seguridad social. - Cuando se les pregunta por despidos que realiza la empresa prefieren contestar neutro.			
Muy en Desacuerdo MD		En desacuerdo D		Neutro N		De acuerdo A		Muy de acuerdo MA	

4.1. Balance trabajo - Tiempo personal.

Preguntas referidas al tiempo que se dedican los trabajadores a diversas actividades que se realizan después del trabajo.

TABLA N° 14 Balance trabajo- Tiempo personal.																	
Empresa Privada																	
Cuanto tiempo tiene:	Para su familia (hrs. Diarias).					Hobbie (hrs. Semanal).						Horas extras en el trabajo (hrs. Semanal).					
	1/2	¾	5/6	7/8	9/10	0	1/2	3/4	5/6	7/8	9/10	0	1/2	3/4	5/6	7/8	9/10
Femenino	(2) 28,6%	(3) 42,9%	(1) 14,2%	(1) 14,2%		(3) 60%	(2) 40%					(2) 40%	(2) 40%	(1) 20%			
Masculino	(3) 4,4%	(22) 32,8%	(20) 31,3%	(12) 17,9%	(4) 5,9%	(1) 1,5%	(32) 47,7%	(12) 17,9%	(6) 8,9%	(2) 3%	(5) 7,4%	(40) 59,7%	(13) 19,4%	(1) 1,5%		(2) 3%	
Empresa Pública																	
Femenino	(6) 14,6%	(14) 34,1%	(11) 26,8%	(2) 4,9%	(2) 4,9%	(7) 17%	(19) 46,3%	(3) 7,3%	(2) 4,9%	(5) 12,1%		(13) 31,7%	(5) 12,2%	(8) 19,5%	(6) 14,6%		(4) 9,7%
Masculino	(3) 33,3%	(3) 33,3%	(2) 22,2%				(5) 55,5%		(2) 22,2%				(1) 11,1%	(1) 11,1%		(2) 22,2%	(2) 22,2%

En la empresa privada se observa que un 71,5% de las trabajadoras dedica entre 1 y 4 horas diarias a su familia, con respecto a cuanto tiempo dedican a algún hobbie en la semana, un 60% no se dedica a ningún hobbie, esto puede deberse a que las mujeres tiene muchos más deberes que atender en sus hogares. Un 80% de las mujeres dice hacer entre 0 y 3 horas extras a la semana.

El tiempo que dedican a la familia los hombres es un 64,1% entre 3 y 6 horas diarias, el 47,7% de ellos dedican entre 1 y 2 horas semanales, cabe destacar que la empresa incentiva a sus trabajadores con campeonatos de fútbol y realizan competencias constantemente con otras empresas del sector. El 59,7% no realiza horas extras en el trabajo, este porcentaje apunta a los trabajadores de producción, ya que ha ellos la empresa habitualmente no les pide hacer horas extras, sin embargo es un porcentaje bastante alto en comparación con las mujeres.

En la empresa pública, lo que se refiere al tiempo que las mujeres pasan con su familia, un 60,9% dedica entre 3 y 6 horas diarias. Con respecto a cuanto tiempo dedican a algún hobbie en la semana, un 46,3% dedica entre 1 y 2 horas, un 31,7% no hace horas extras y un 19,5% entre 3 y 4 horas semanales, un 66,6% dedica entre 1 y 4 horas diarias a la familia. Los hombres un 55,5% dedican entre 1 y 2 horas semanales, en relación a las horas extras, un 44,4% dice dedicarse entre 7 y 10 horas semanales

4.2. Discriminación.

Este ítem hace referencia a toda forma de discriminación que pueden sufrir las personas en su lugar de trabajo. La discriminación contempla factores como el tener una discapacidad física, religión diferente de la habitual, una apariencia distinta, etc.

TABLA N° 15 Discriminación								
Ha sido discriminada por:	Empresa Privada				Empresa Pública			
	Femenino		Masculino		Femenino		Masculino	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Etnia	0	7(100%)		67(100%)		41(100%)	0	9(100%)
Apariencia.	0	7(100%)	1(1,5%)	66(98,5%)	4(9,7%)	37(90,2%)	0	9(100%)
Discapacidad física	0	7(100%)	2(3%)	65(97%)	1(2,4%)	40(97,5%)	0	9(100%)
Religión.	0	7(100%)		67(100%)	1(2,4%)	40(97,6%)	0	9(100%)
Tendencia política.	0	7(100%)		67(100%)	4(9,7%)	37(90,2%)	3(33,3%)	6(66,6%)
Clase social.	0	7(100%)	1(1,5%)	66(98,5%)	4(9,7%)	37(90,2%)	1(11,1%)	8(88,9%)
Salario.	0	7(100%)	6(9%)	60(91%)	3(7,3%)	38(92,7%)	1(11,1%)	8(88,9%)
Maternidad.	0	7(100%)	1(1,5%)	66(98,5%)	2(4,9%)	39(95,1%)	1(11,1%)	8(88,9%)
Edad.	0	7(100%)	2(3%)	65(97%)	3(7,3%)	38(92,7%)	2(22,2%)	7(77,8%)

En la empresa privada el 100% de las mujeres no siente discriminación de ningún tipo en su lugar de trabajo, en general un 16,5% de los hombres siente discriminación en algunos de los puntos a nombrar. En la empresa pública el 100% de las mujeres dice no sentirse discriminada por etnia, un 88,8% de los hombres siente discriminación en algunos de los puntos, el 100% de los hombres no se siente discriminado por etnia, apariencia, discapacidad física y religión.

4.3. Problemas con sus pares.

En este punto se hace referencia a la rivalidad laboral y la preferencia por parte de los jefes por algunos de sus trabajadores.

TABLA N° 16 Discriminación								
Tiene problemas con sus pares por:	Empresa Privada				Empresa Pública			
	Femenino		Masculino		Femenino		Masculino	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Rivalidad profesional.	0	7 (100%)	4 (6%)	63 (94%)	7 (17%)	34 (83%)	0	9 (100%)
Envidia.	0	7 (100%)	8 (12%)	59 (88%)	6 (14,6%)	35 (85,4%)	0	9 (100%)
Competencia por cargos.	0	7 (100%)	11 (16,4%)	56 (83,5%)	9 (22%)	32 (78%)	1 (11,1%)	8 (88,9%)
Aceptación del jefe.	0	7 (100%)	6 (9%)	61 (91%)	4 (9,7%)	37 (90,2%)	2 (22,2%)	7 (77,8%)

En la empresa privada el 100% de las mujeres no se siente discriminada por; envidia, competencias, rivalidad, etc. En general un 43,4% de los hombres siente discriminación en algunos de los puntos a nombrar.

En la empresa pública el 22,2% de las mujeres se siente discriminada por competencia en los cargos. El 100% de los hombres dice no sentirse discriminado por rivalidad y envidia y el 88,9% dice no ser discriminado por competencias.

4.5. Acoso sexual

En la empresa privada un 28,6% de las mujeres cree que si reporta el acoso puede poner en peligro su estabilidad laboral, casi siempre prefieren callar por temor. El 100% de los hombres nunca ha sido acosado sexualmente en su organización, pero en cambio un 95,5% está seguro que si se sintiera acosado, lo reportaría.

En la empresa pública el 97,5% de las mujeres cree que no perderá su empleo por causa de reportar el acoso. El 100% de los hombres nunca ha sido acosado sexualmente en su organización.

Acoso Sexual:	Empresa Privada				Empresa Pública			
	Femenino		Masculino		Femenino		Masculino	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Se ha sentido acosado(a) sexualmente.	1 (14,3%)	6 (85,7%)	0	6 (100%)	2 (4,8%)	39 (95,1%)	0	9 (100%)
Ha reportado el acoso a la empresa.	0	7 (100%)	0	67 (100%)		41 (100%)	0	9 (100%)
Si reporta el acoso pone en peligro su empleo.	2 (28,6%)	5 (71,4%)	3 (4,5%)	64 (95,5%)	1 (2,4%)	40 (97,5%)	1 (11,1%)	8 (88,9%)

5. Análisis correlacionales.

5.1. Correlación calidad de vida laboral con datos descriptivos.

Se evaluará la relación que existe entre los datos descriptivos (edad, antigüedad, grado) y los indicadores de calidad de vida laboral.

		TABLA N° 18 Correlacion Calidad de Vida Laboral con datos Descriptivos.					
		Empresa privada			Empresa pública		
		Edad	Antigüedad	Grado	Edad	Antigüedad	Grado
Satisfacción Laboral	El Trabajo en general	-,117 (,322)	-,353** (,004)	-,145 (,268)	-,035 (,813)	-,110 (,472)	,013 (,932)
	El ambiente físico del trabajo	-,132 (,261)	-,382** (,002)	-,159 (,225)	-,077 (,601)	-,153 (,315)	-,026 (,861)
	La forma que realiza su trabajo	-,067 (,573)	-,319** (,009)	-,142 (,281)	-,032 (,828)	-,018 (,905)	-,049 (,746)
	Las oportunidades de desarrollo	-,115 (,328)	-,352** (,004)	-,084 (,523)	-,035 (,813)	-,146 (,337)	,033 (,824)
	La relación subordinado -supervisor	-,107 (,362)	-,371** (,002)	-,124 (,346)	-,051 (,732)	-,007 (,963)	,077 (,605)
	Con la remuneración	-,059 (,619)	-,321** (,009)	-,090 (,493)	-,088 (,551)	-,205 (,176)	,068 (,648)
	Con la capacidad de decidir autónomamente	-,040 (,734)	-,191 (,124)	-,260* (,045)	-,029 (,845)	-,082 (,594)	,036 (,813)
	con el reconocimiento que recibe de autoridades	-,090 (,447)	-,315** (,010)	-,179 (,171)	-,040 (,787)	-,018 (,905)	,035 (,814)

Cond y M Del T	Ambiente físico en el lugar de trabajo.	,045 (,704)	,025 (,843)	-,254 (,051)	-,054 (,715)	-,254 (,092)	-,164 (,271)
	Salud, seguridad y condiciones de trabajo	-,031 (,791)	-,170 (,172)	-,331** (,010)	-,113 (,445)	-,360* (,015)	,081 (,587)
Organización	Privacidad del trabajador	-,098 (,407)	,082 (,515)	,131 (,320)	,026 (,858)	,182 (,232)	,198 (,183)
	Beneficios, compensaciones y desempeño	-,157 (,180)	-,260* (,035)	-,306* (,017)	,277 (,056)	,134 (,379)	,175 (,240)
	Violencia laboral	-,064 (,587)	-,056 (,656)	,402** (,001)	,174 (,237)	-,094 (,541)	-,094 (,529)
	Participación de los trabajadores y sindicatos	,008 (,946)	-,017 (,890)	-,107 (,414)	-,147 (,319)	-,239 (,115)	,162 (,275)
	Reclutamiento/contratación	-,110 (,351)	-,229 (,064)	-,425** (,001)	,036 (,807)	-,209 (,168)	,030 (,842)
	Cultura laboral	,066 (,578)	-,070 (,576)	-,378** (,003)	,070 (,638)	-,043 (,780)	,186 (,212)
	Capacitación y desarrollo personal	-,087 (,459)	-,252* (,041)	-,280* (,030)	,135 (,361)	-,013 (,934)	,008 (,960)
Indicadores globales	Balance trabajo-tiempo personal	-,027 (,818)	-,201 (,105)	-,011 (,933)	-,154 (,296)	-,093 (,542)	,342* (,019)
	Diversidad y respeto	-,295* (,011)	-,274* (,026)	-,175 (,182)	,070 (,638)	,126 (,408)	-,159 (,287)
	Discriminación	,046 (,695)	,095 (,447)	,149 (,254)	,012 (,934)	-,186 (,221)	-,067 (,655)
	Reducciones, despidos y cierres.	-,047 (,689)	,000 (,997)	-,089 (,497)	-,206 ,160	-,186 ,222	,138 ,355

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

5.1.1. Indicador individual satisfacción laboral.

En la empresa privada existe una correlación negativa débil, estadísticamente significativa de un 99% entre “antigüedad” y las variables “satisfacción por el trabajo en general”, “satisfacción con el ambiente físico del trabajo”, “satisfacción con la forma en que realiza su trabajo”, “satisfacción con las oportunidades de desarrollo”, “satisfacción con la relación subordinado- supervisor”, “satisfacción con la remuneración” y “satisfacción con el reconocimiento que recibe de las autoridades”. Se observa una correlación negativa débil, estadísticamente significativa de un 95% entre el “grado” y la variable “satisfacción con la capacidad de decidir autónomamente”. La variable de “edad” no presenta una relación estadísticamente descriptiva con las variables de satisfacción laboral estudiadas.

En la empresa pública no se presenta ninguna correlación estadísticamente significativa entre las variables de datos descriptivos de “edad”, “antigüedad” y “grado” con las variables de satisfacción laboral.

5.1.2. Indicador condiciones y medio ambiente del trabajo.

En la empresa privada existe una correlación negativa débil, estadísticamente significativa entre la variable “salud, seguridad y condiciones de trabajo” y el “grado”.

En la empresa pública existe una correlación negativa débil, estadísticamente significativa entre la variable “salud, seguridad y condiciones de trabajo” y la “antigüedad”.

5.1.3. Indicador organización.

En la empresa privada existe una correlación negativa débil, estadísticamente significativa entre la variable *“beneficio, compensaciones y desempeño”* y *“capacitación y desarrollo personal”*, con las variables descriptivas *“antigüedad”* y *“grado”*. Existe una correlación positiva débil estadísticamente significativa entre la variable *“violencia laboral”* y el *“grado”*. Las variables de *“reclutamiento/ contratación”* y *“cultura laboral”* tienen una correlación negativa débil, estadísticamente significativa con la variable descriptiva *“grado”*.

5.1.4. Indicadores globales.

En la empresa privada existe una correlación negativa débil, estadísticamente significativa entre la variable *“diversidad y respeto”* y la *“edad”* y *“antigüedad”*.

En la empresa pública existe una correlación positiva débil estadísticamente significativa entre la variable *“balance trabajo- tiempo personal”* y el *“grado”*.

5.2. Correlación calidad de vida laboral del entorno del trabajo con calidad de vida laboral psicológica; satisfacción laboral (empresa privada).

		TABLA N° 19 Correlación Calidad de Vida Laboral del Entorno del Trabajo con Calidad de Vida Laboral Psicológica							
		Empresa privada							
		Indicador Individual: satisfacción laboral							
		El trabajo en general	El ambiente físico del trabajo	La forma que realiza su trabajo	Las oportunidades de desarrollo	La relación subordinado supervisor	La remuneración	La capacidad de decidir autónomamente	El reconocimiento que recibe de autoridades
Cond y M del T	Ambiente físico en el lugar de trabajo.	,220 (,060)	,429** (,000)	,172 (,142)	,267** (,021)	,210 (,073)	,252** (,030)	,175 (,137)	,302** (,009)
	Salud, seguridad y cond. de trabajo	,465** (,000)	,432** (,000)	,381** (,001)	,458** (,000)	,478** (,000)	,377** (,001)	,369** (,001)	,406** (,000)
Organización	Privacidad del trabajador	-,261* (,025)	-,182 (,120)	-,239* (,040)	-,239* (,040)	-,274* (,018)	-,227 (,052)	-,218 (,063)	-,124 (,292)
	Beneficios, comp. y desempeño	,318** (,006)	,351** (,002)	,349** (,002)	,438** (,000)	,322** (,005)	,408** (,000)	,187 (,110)	,381** (,001)
	Violencia laboral	-,236* (,043)	-,102 (,388)	-,195 (,096)	-,153 (,194)	-,199 (,088)	-,181 (,122)	-,179 (,128)	-,176 (,134)
	Participación de los trabajadores y sindicatos	,289* (,012)	,282* (,015)	,306** (,008)	,394** (,001)	,273* (,019)	,406** (,000)	,354** (,002)	,254** (,029)
	Reclutamiento/ contratación	,399** (,000)	,370** (,001)	,307** (,008)	,391** (,001)	,420** (,000)	,395** (,000)	,391** (,001)	,381** (,001)
	Cultura laboral	,306** (,008)	,354** (,002)	,258** (,026)	,282** (,015)	,346** (,002)	,275** (,018)	,305** (,008)	,311** (,007)
	Capacitación y Des. personal	,376** (,001)	,346** (,003)	,337** (,003)	,444** (,000)	,392** (,001)	,332** (,004)	,273* (,019)	,367** (,001)
Indicadores globales	Balance trabajo-tiempo personal	,267* (,022)	,312** (,007)	,297* (,010)	,293* (,011)	,292* (,012)	,271* (,019)	,225 (,054)	,438** (,000)
	Diversidad y respeto	-,015 (,902)	-,031 (,795)	-,126 (,286)	-,067 (,568)	-,082 (,489)	,013 (,913)	-,080 (,495)	-,070 (,553)
	Discriminación	-,162 (,168)	-,177 (,132)	-,157 (,182)	-,152 (,195)	-,182 (,121)	-,048 (,685)	-,060 (,612)	-,120 (,309)
	Reducciones, despidos y cierres.	,396** (,000)	,397** (,000)	,446** (,000)	,440** (,000)	,399** (,000)	,347** (,002)	,333** (,004)	,317** (,006)

- ** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
- * La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

5.2.1. Condiciones y medio ambiente del trabajo.

Existe una correlación estadísticamente significativa entre la variable **“ambiente físico en el lugar de trabajo”** y las variables **“satisfacción con el ambiente físico del trabajo”**, **“satisfacción con las oportunidades de desarrollo”**, **“satisfacción con la remuneración”** y **“satisfacción con el reconocimiento que recibe de las autoridades”**. Esto quiere decir que las variables tienen una relación lineal positiva débil.

5.2.2. Organización.

Existe una correlación negativa débil, estadísticamente significativa entre la variable de **“privacidad del trabajador”** y las variables **“satisfacción por el trabajo en general”**, **“satisfacción con la forma en que realiza su trabajo”**, **“satisfacción con las oportunidades de desarrollo”**, **“satisfacción con la relación subordinado-supervisor”**.

Existe una correlación positiva débil estadísticamente significativa entre la variable **“beneficios, compensaciones y desempeño”** y las variables **“satisfacción por el trabajo en general”**, **“satisfacción con el ambiente físico del trabajo”**, **“satisfacción con la forma en que realiza su trabajo”**, **“satisfacción con las oportunidades de desarrollo”**, **“satisfacción con la relación subordinado- supervisor”**, **“satisfacción con la remuneración”** y **“satisfacción con el reconocimiento que recibe de las autoridades”**

Existe una correlación negativa débil, estadísticamente significativa entre la variable de **“violencia laboral”** y la variable **“satisfacción por el trabajo en general”**.

5.2.3. Indicadores globales.

Existe una correlación positiva débil, estadísticamente significativa entre la variable **“balance trabajo-tiempo personal”** y las variables **“satisfacción por el trabajo en general”**, **“satisfacción con el ambiente físico del trabajo”**, **“satisfacción con la forma en que realiza su trabajo”**, **“satisfacción con las oportunidades de desarrollo”**, **“satisfacción con la relación subordinado- supervisor”**, **“satisfacción con la remuneración”** y **“satisfacción con el reconocimiento que recibe de las autoridades”**.

Existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables **“participación de los trabajadores y sindicatos”**, **“reducciones, despidos y cierres”**, **“salud, seguridad y condiciones de trabajo”**, **“capacitación y desarrollo personal”**, **“reclutamiento/contratación”**, **“cultura laboral”** y la totalidad de las variables del indicador individual, satisfacción laboral.

5.3. Correlación calidad de vida laboral del entorno del trabajo con calidad de vida psicológica; satisfacción laboral (empresa pública).

		TABLA N° 20 Correlación Calidad de Vida Laboral del Entorno del Trabajo con Calidad de Vida Laboral Psicológica							
		Empresa pública							
		Indicador Individual: satisfacción laboral							
		El trabajo en general	El ambiente físico del trabajo	La forma que realiza su trabajo	Las oportunidades de desarrollo	La relación subordinado supervisor	La remuneración	La Capacidad de decidir autónomamente	El reconocimiento que recibe de autoridades
Condiciones y medio ambiente del T	Ambiente físico en el lugar de trabajo.	,341* (,018)	,457** (,001)	,344* (,017)	,366* (,011)	,284 (,051)	,452** (,001)	,286* (,049)	,271 (,062)
	Salud, seguridad y condiciones de trabajo.	,491** (,000)	,508** (,000)	,400** (,005)	,552** (,000)	,450** (,001)	,606** (,000)	,372** (,009)	,409** (,004)
Organización	Privacidad del trabajador	-,137 (,351)	-,165 (,263)	-,126 (,392)	-,106 (,474)	-,049 (,739)	,022 (,882)	,013 (,930)	-,022 (,882)
	Beneficios, compensaciones y desempeño	,379** (,008)	,324* (,025)	,424** (,003)	,513** (,000)	,480** (,001)	,432** (,002)	,176 (,231)	,530** (,000)
	Violencia laboral	-,128 (,386)	,022 (,880)	-,254 (,082)	-,152 (,302)	-,217 (,139)	-,032 (,827)	-,017 (,908)	-,241 (,098)
	Participación de los trabajadores y sindicatos	,364* (,011)	,362* (,012)	,347* (,016)	,466** (,001)	,380** (,008)	,391** (,006)	,268 (,065)	,324* (,025)
	Reclutamiento/ contratación	,385** (,007)	,497** (,000)	,414** (,003)	,498** (,000)	,351* (,015)	,597** (,000)	,163 (,268)	,412** (,004)
	Cultura laboral	,447** (,001)	,313* (,031)	,452** (,001)	,510** (,000)	,487** (,000)	,318* (,027)	,285* (,050)	,270 (,063)
	Capacitación y desarrollo personal	,390** (,006)	,511** (,000)	,475** (,001)	,533** (,000)	,430** (,002)	,579** (,000)	,126 (,392)	,537** (,000)
Indicadores globales	Balance trabajo-tiempo personal	,183 (,214)	,254 (,081)	,186 (,206)	,283 (,051)	,215 (,142)	,362* (,012)	,143 (,333)	,211 (,150)
	Diversidad y respeto	,152 (,303)	,188 (,201)	,339* (,018)	,234 (,109)	,233 (,111)	,212 (,147)	-,122 (,408)	,296* (,041)
	Discriminación	-,019 (,900)	,061 (,678)	-,072 (,627)	-,053 (,721)	-,003 (,985)	,029 (,842)	,035 (,815)	-,085 (,567)
	Reducciones, despidos y cierres.	,284 (,051)	,230 (,115)	,212 (,148)	,323* (,025)	,279 (,055)	,399** (,005)	,222 (,130)	,324* (,024)

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

5.3.1. Condiciones y medio ambiente del trabajo.

Existe una correlación positiva débil, estadísticamente significativa entre la variable **“ambiente físico en el lugar de trabajo”** y las variables **“satisfacción por el trabajo en general”**, **“ambiente físico en el lugar de trabajo”**, **“satisfacción con la forma en que realiza su trabajo”**, **“satisfacción con las oportunidades de desarrollo”**, **“satisfacción con la remuneración”** y **“satisfacción con la capacidad de decidir autónomamente”**.

Existe una correlación positiva débil estadísticamente significativa entre la variable **“salud, seguridad y condiciones de trabajo”** y todas las variables de satisfacción laboral estudiadas.

5.3.2. Organización.

Existe una correlación positiva débil, estadísticamente significativa entre las variables **“beneficios, compensaciones y desempeño”**, **“participación de los trabajadores y sindicatos”**, **“reclutamiento/contratación”** y **“capacitación y desarrollo personal”** y las variables **“satisfacción por el trabajo en general”**, **“satisfacción con el ambiente físico del trabajo”**, **“satisfacción con la forma en que realiza su trabajo”**, **“satisfacción con las oportunidades de desarrollo”**, **“satisfacción con la relación subordinado- supervisor”**, **“satisfacción con la remuneración”** y **“satisfacción con el reconocimiento que recibe de las autoridades”**.

Existe una correlación positiva débil, estadísticamente significativa entre la variable **“cultura laboral”** y las variables **“satisfacción por el trabajo en general”**, **“satisfacción con el ambiente físico del trabajo”**, **“satisfacción con la forma en que realiza su trabajo”**, **“satisfacción con las oportunidades de desarrollo”**, **“satisfacción con la remuneración”** y **“satisfacción con la capacidad de decidir autónomamente”**.

5.3.3. Indicadores globales.

Existe una correlación positiva débil, estadísticamente significativa entre la variable **“balance trabajo-tiempo personal”** y la variable **“satisfacción con la remuneración”**.

Existe una correlación positiva débil, estadísticamente significativa entre la variable **“diversidad y respeto”** y las variables de **“satisfacción con la forma en que realiza su trabajo”** y **“el reconocimiento que recibe de las autoridades”**.

Existe una correlación positiva débil, estadísticamente significativa entre la variable **“reducciones, despidos y cierres”** y las variables **“satisfacción con las oportunidades de desarrollo”**, **“satisfacción con la remuneración”** y **“satisfacción con el reconocimiento que recibe de las autoridades”**.

CONCLUSIONES

La investigación teórica ha permitido el conocimiento, análisis y orden de los indicadores que integran la calidad de vida laboral y la posterior aplicación del instrumento de medición que como totalidad consta de 118 ítems divididos en 4 indicadores: individual (satisfacción laboral), condiciones y medioambiente del trabajo, organización y global.

Las siguientes son las conclusiones del análisis de los resultados empíricos de calidad de vida laboral y la calidad de vida laboral psicológica en empresas privadas y públicas.

En la calidad de vida laboral psicológica, específicamente el indicador individual satisfacción laboral: *“satisfacción por el trabajo en general”*, *“satisfacción con el ambiente físico del trabajo”*, *“satisfacción con la forma en que realiza su trabajo”*, *“satisfacción con las oportunidades de desarrollo”*, *“satisfacción con la relación subordinado/supervisor”*, *“satisfacción con la capacidad de decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo”* se encuentran en un nivel medio alto lo que indica la satisfacción por parte de los trabajadores en las variables anteriormente mencionadas.

Los índices de *“satisfacción con la remuneración”* y *“satisfacción con el reconocimiento que recibe de sus autoridades”* se ubican en un nivel medio bajo lo que indica poner atención por parte de la empresa u organización, ya que la calidad de vida laboral del entorno del trabajo presenta una baja satisfacción.

En la calidad de vida del entorno del trabajo se observa que el indicador organización (tanto para la empresa privada como pública) existe una cultura laboral que contribuye a la comunicación y unión de ellos como equipo, además se observa el respeto a la privacidad del trabajador.

En el indicador global no se observa discriminación y presión laboral en las empresas privadas y públicas, en el indicador condiciones y medio ambiente del trabajo el tema más importante para los trabajadores y que se aplica en la empresa privada y pública es la capacitación y la seguridad y salud laboral.

En el análisis de las correlaciones entre cada uno de los indicadores de calidad de vida laboral con los datos descriptivos:

1. En el indicador global de la empresa pública se observa que a medida que aumenta la antigüedad del trabajador en la empresa, la conciliación trabajo tiempo-familia tiende a la estabilidad. Si bien es cierto que cuando empezamos un trabajo estamos dispuestos a laborar más de lo que se nos pide, ya sea por demostrar lo que sabemos, porque nos interesa quedarnos en esa organización. los trabajadores que llevan más años en la empresa perciben que se les respeta su tiempo libre, las horas de trabajo correspondiente, período de vacaciones, etc.

2. En el indicador condiciones y medio ambiente del trabajo de la empresa pública los trabajadores que llevan más tiempo en la organización perciben que la salud y condiciones de trabajo disminuye, esto puede deberse a que los trabajadores más antiguos ya han sido informados en aspectos como deben actuar en situaciones de seguridad y salud preventiva por lo menos una vez al año.

En el análisis de las correlaciones entre los indicadores de la de calidad de vida del entorno del trabajo y la calidad de vida laboral psicológica (satisfacción laboral):

1. Indicador organización con satisfacción laboral

- Cuando la empresa u organización otorga beneficios se produce en los trabajadores, un mayor grado de satisfacción con las oportunidades de perfeccionamiento, estabilidad e igualdad laboral.
- Cuando la empresa u organización permite una mayor participación de sus trabajadores, aumenta el grado de satisfacción con sus remuneraciones.
- Cuando la empresa u organización capacita a sus trabajadores la satisfacción con sus superiores aumenta.
- Cuando los trabajadores perciben que si la empresa u organización les ofrece más capacitación y desarrollo personal, existe un mayor grado de satisfacción en relación a sus superiores.

2. Indicador condiciones y medio ambiente del trabajo con satisfacción laboral

- Cuando la empresa u organización se preocupa por la salud y seguridad laboral los trabajadores experimentan satisfacción con sus superiores o autoridades.

3. Indicador global con satisfacción laboral

- Cuando la empresa respeta y pone en marcha la conciliación entre trabajo y familia los trabajadores respetan y reconocen a sus autoridades.
- Cuando los trabajadores realizan bien su trabajo perciben un menor peligro por parte de la empresa en cuestiones como reducciones y despidos.

En general existe una relación positiva entre la calidad de vida laboral del entorno del trabajo y la calidad de vida laboral psicológica, sin embargo las correlaciones son bajas.

Los datos obtenidos permiten decir que en este caso se presenta una relación suficiente y positiva entre las variables que pretendemos medir. En conjunto las correlaciones entre ambas variables, *calidad de vida laboral* del entorno del trabajo y la psicológica (*satisfacción laboral*), confirman la validez de las subescalas. Lo que valida que todos los factores se interrelacionan entre sí, por lo que se recomienda medir en conjunto para obtener resultados completos.

También se observa que el coeficiente Alpha de Cronbach es alto en todas las escalas de calidad de vida estudiadas, esto demuestra que cada una de ellas mide un único rasgo bien definido. Esto unido a la existencia de las correlaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones de calidad de vida laboral estudiadas nos indica que se puede concluir que las escalas de calidad de vida laboral, están validadas para esta muestra y pueden ser utilizadas para medir la calidad de vida laboral de empresas privadas y de instituciones estatales y con ello ayudar a mejorar y corregir las estrategias con que operan las empresas u organizaciones tanto a sus grupos de interés internos como externos (*stakeholders*).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

Base de datos de la página: <http://www.successcomgroup.com/news.cfm>. Success Communications Group, 2007.

BOIX, P & VOGEL, L (2006). Participación de los Trabajadores. Disponible en línea <http://www.srt.gov.ar/super/eventos/2006/congreso1408/CD/Publicaciones/04.pdf>

BARRIOS CASAS, S.; PARAVIC KLIJN, T. *Health promotion and a healthy workplace*. Revista Latino-Americana de Enfermagem, 2006, vol.14, n. 1, ISSN 0104-1169.

BARNETT, R. & GAREIS, K. (2000). "Reduced- hour's employment: the relationship between difficulty of trade – offs and quality of life". *Work and occupations* 27(2), 169-187.

BOTELLA, M. & BLANCH, J. M. (1993). "Variables psicosociales implicadas en el reemplazo de mujeres". En Munduate, L. & Barón, M. (comp.). *Psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Eudema.

BORDIERI, J. (1988). "Job satisfaction of occupational therapist: Supervisors and managers versus direct services staff" *Occupational therapy journal of research*, 8(3), 155-163

BLANCO, A. (1985). "La calidad de vida: supuestos psicosociales". En Morales, J. F., Blanco, A., HUICI, C. & Fernández, J. M. *Psicología social aplicada*. Bilbao: DDB.

CIE. El CIE y la movilización de las enfermeras para la promoción de la salud. [Publicación periódica en línea] 2000; [citada 2004 septiembre 20]. Disponible en: <http://www.icn.ch>

COX, J. (2003). El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en Chile y en el Mundo. Santiago, Chile. Acción empresarial eds.

CASAS, F. (1999). "Calidad de vida y calidad humana". *Papeles del psicólogo*, 74, pp.46-54. Revista del colegio oficial de psicólogos.

CHIANG, M. & NÚÑEZ, A. (2005) "Adaptación y ampliación de un instrumento para medir clima organizacional, satisfacción laboral y autoeficacia en grupos de trabajo" *Revista de estudios sociales*, 115, pp. 111-139. Chile.

CHIANG, M., NÚÑEZ, A., HUERTA, P. (2007) "Relación del clima organizacional y satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior" *Revista ICADE*, 72. Universidad Pontificia de Comillas, Madrid, España.

CHIANG, M., SALAZAR, M., HUERTA, P. NÚÑEZ, A., (2008) "Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas): desarrollo, adaptación y validación de instrumentos" *revista Universum*. Universidad de Talca, Chile.

DAVIS, K. & NEWSTROM, J. W. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo* (11ª. Edición). México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.

DIEGO, R., DIEGO, A., & OLIVAR, S. (2001). "Satisfacción laboral de los trabajadores de banca". *Psicothema*, 13(4).

DÍAZ, D., ISLA, R., HERNANDEZ, A., ROLO, G., DIAZ, L., & PELAEZ, F. (1993). "Evaluación de incidentes/accidentes en plataformas de aeropuertos: factores contribuyentes". En MUNDUATE, L. & BARON, M. (comp). *Psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Eudema.

- EFRATY, D., SIRGYU, M., & CLAIRBORNE, C. (1991). « The effects of personal alienation on organizational identification: A quality – of work- life model”. *Journal- of –business- and-psychology*, 6(1), 57-78.
- ELIZUR, D. & SHYE, S. (1991). “Quality of work life and its relation to quality of life”. *Applied psychology: an international review* 39(3), 275-279.
- FERNÁNDEZ RÍOS, M., SANCHEZ, J.C., & RICO, R. (2001). “Procesos estratégicos y estructura organizacional: implicaciones para el rendimiento”. *Psicothema*, 13(1), 29-39.
- FIELDS, M. & THACKER, J. (1992). “Influence of quality of work life on company an union commitment”. *Academy management journal*, 35, 439-450.
- GAMERO, C. (2003). *Análisis económico de la satisfacción laboral*. Tesis de doctorado, facultad de ciencias económicas y empresariales, departamento de economía aplicada (estadística y econometría). Universidad de Málaga.
- GRACIA, F. J., ARCOS, J. L., & CABALLER, A. (2000). “Influencia de la presión temporal en el trabajo en grupo en función del tipo de tarea y del canal de comunicación”. *Psicothema*, 12(2), 241-246.
- GIORY, J. (1998). “La OIT y la calidad de vida de trabajo. Un nuevo programa internacional: el PIACT”. *Revista internacional del trabajo*, 97(2), 187-197.
- GUPTA, N., JENKINS, G. & BEEHR, T. A. (1993). “The effects of turnover on perceived job quality: Does the grass look greener?”. *Group and organization of management*, 17(4), 431-445.
- GALLEGO, C., GIL, F., & GARCIA, M. (1993). “Análisis del clima laboral en una organización hospitalaria”. En Munduate, L., & Barón, M. (comp.). *Psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Eudema.
- HILL, E., MILLER, B. WEINER, S. & COLIHAN, J. (1998). “Influences of the virtual office on aspects of work and work /life balance”. *Personnel psychology*, 51(3), 667-683.
- JACKOFSKY, E. & SLOCUM, J. (1998). « A longitudinal study of climates ». *Journal of organizational behavior*, 9(4), 319- 334.
- KANUNGO, N. (1984). “Work alienation and the quality of work life: a cross- cultural perspective”. *Indian psychologist*, 1(1), 61-69.
- LAGARICA, C. (1995). “La comunicación interna como herramienta de management”. *Dirección y progreso*, número 140.
- LAVILLE J.L. Pour une typologie des formes de participation. Travail 1991; 24:29-42
- LOCKE, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, pp.1297-1349. Chicago: Rand McNally.
- LIKERT R, (1961). *New patterns of management*, New York, McGraw Hill.
- MINISTERIO DE SALUD (Chile). Planes Comunes de Promoción de la Salud. Documento de trabajo. Santiago (Chile): Ministerio de Salud; 2002.
- MARKS, M., MIRVIS, P., HACKETT, E. & GRADY, J. (1986). “Employee participation in a quality circle programs: Impact on quality of work life, productivity, an absenteeism”. *Journal of- applied- psychology*, 71(1), 61-69.

-
- MACOBY, M. (1984). *The quality of working life*. Lessons from Bolivar.
- NORMAN, P., COLLINS, S., CONNER, M., & MARTIN, R., (1995). «Attributions, cognitions, and coping styles: Teleworkes reactions to work- related problems”. *Journal of applied social psychology*, 25(2), 117-128.
- OCDE. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Base de datos en línea disponible en: <http://www.oecd.org/>.
- OIT. Internacional Labour Organization (Organización Internacional del Trabajo): Promoting decent work for all. Base de datos en línea disponible en: <http://www.ilo.org/> , 2006.
- OMS/OPS. Estrategia de Promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe: Anexo N° 6 - Documento de Trabajo. Ginebra. (Swz): Organización Mundial de la Salud; 2000.
- ONDRACK, D., & EVANS, M. (1987). « Job enrichment and job satisfaction in greenfield and redesign QWL sites”. *Group and organization studies*, 12(1), 5-22.
- PETTERSON, I., & ARNETZ, B.(1998). « Psychosocial stressors and well-being in healt care workers. The impact of an intervention program”. *Social science and medicine*, 47(11), 1.7. 63- 1.7. 72.
- PRIETO, C. (1994) (Dir y Coord). *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madrid: HOAC.
- POZA, J. & PRIOR, J. (1988). Calidad de vida en el trabajo: un estudio empírico, en *Libro de simposios, I Congreso Iberoamericano y III Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos.
- RODRIGUEZ, J.Mª (2005). El factor humano en la empresa. (1ª edición) España. Ediciones Deusto, Planeta De Agostini profesional y formación, S.L. Avnda diagonal, 662-664, Barcelona. Pag. 173-175.
- REQUENA, F. (2000). “Encuesta de CV en el trabajo: posibilidades para el seguimiento de la situación laboral”. *Economía y sociología* nº21. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.
- REÍMEL, S. (1994). “Un instrumento para medir la calidad de vida de docentes universitarios venezolanos”. *Revista interamericana de psicología*, 28(2), 191- 204.
- RIPOLL, P., MARTIN, P., PRIETO, F., HONTANGAS, P., CABALLER, A. (1993). “Transiciones en el rol laboral e innovación de contenidos en el trabajo durante el proceso de socialización laboral”. En Munduate, L. & Barón, M. (comp.). *Psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Eudema.
- SA 8000. Base de datos en línea disponible en: <http://www.sa-intl.org/SA8000/SA8000.htm/>, 2006.
- SEGURADO, A. & AGULLÓ, E. (2002) Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, año/vol. 14, número 004. Universidad de Oviedo. Oviedo, España. Pp 828-836.
Social Accountability International [SAI], 220 East rd, street suite 605, New York, EE.UU. Documento original en ingles.
- SANCHEZ, E. (2000). “Teoría del liderazgo situacional en la administración local: Validez del modelo”. *Psicothema*, 12(3), pp.435-439.
- SCHMITT, N. (1996). Uses and Abuses of Coefficient Alpha. *Psychological Assessment* 8(4) 350-353
http://ist_socrates.berkely.edu/~maccoun/pp279_schmittpdf
- SCHEIN, E. *Organizational culture and leadership*, San Francisco, Josey-Bass, 1985, pág 9.