

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

PSICOLOGIA

*Tesis para optar por el grado académico de
psicología*

**CALIDAD DE VIDA LABORAL EN UN
GRUPO DE TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA DEL SECTOR
CONSTRUCCIÓN EN LA GRAN ÁREA
METROPOLITANA**

NICOLE PIZARRO GONZALEZ

Septiembre, 2023

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación busca explorar la calidad de vida laboral en personas trabajadoras de Costa Rica. Según Ibagué et al. (2019) “la calidad de vida es una forma de describir las percepciones de diversas situaciones ya sean individuales colectivas que viven las personas con relación a su ámbito laboral” (p.4), teniendo eso en cuenta se creó el siguiente **objetivo general** Describir las características de la calidad de vida laboral en la población trabajadora de una empresa de construcción en la Gran Área Metropolitana de Costa Rica a partir de los factores que la determinan.

Además de los siguientes **objetivos específicos**: (1) Medir las dimensiones que determinan la calidad de vida de los trabajadores en una empresa de construcción, (2) identificar si existe una relación entre variables sociodemográficas, (edad, género, nivel educativo y la cantidad de años que llevan trabajando para la empresa) y la calidad de vida de los trabajadores de una empresa de construcción y (3) establecer recomendaciones para que la empresa pueda tomar acciones asociadas al desarrollo de la calidad de vida laboral de sus trabajadores. Se utilizó la **metodología** cuantitativa descriptiva y correlacional con una **muestra** de 115 trabajadores siendo tanto hombres como mujeres y se aplicó el **instrumento CVT-GOHISALO versión breve** el cual es un cuestionario que mide las áreas laborales en siete dimensiones.

Se obtuvo como **resultado** que las características de la calidad de vida laboral son tanto objetivas como subjetivas, ya que existen factores que influyen, luego que las mujeres presentan una media más alta que los hombres en la calidad de vida laboral y que existe una correlación entre las dimensiones del instrumento y las variables sociodemográficas, género, nivel educativo y la cantidad de años trabajando, por

último sobre las recomendaciones se mencionó que las empresas realicen evaluaciones constantes, estrategias de desarrollo, que la empresa mencione la importancia del balance de vida privada y laboral, además de crear un ambiente sano.

Con relación a la **discusión** se puede mencionar que las características de la calidad de vida laboral son diferentes para cada trabajador, se obtuvieron resultados que muestran diferencias leves pero significativas entre aspectos de la calidad de vida laboral y las variables sociodemográficas, por otra parte, que hay diferencias acentuadas entre la calidad de vida laboral de las mujeres y los hombres, por último que sería importante que la empresa cree un ambiente laboral donde haya políticas y leyes que beneficien al trabajador.

Se **concluye** que la calidad de vida laboral es diferente para cada persona ya que es objetiva y subjetiva, que hay factores que influyen, por otra parte las variables analizadas en la muestra de sujetos permitieron denotar que en cuanto a determinados indicadores sociodemográficos como por ejemplo las mujeres presentan mayores índices de calidad de vida laboral que los hombres, dando un panorama objetivo y más amplio para futuros estudios y posibles intervenciones en el corto y largo plazo para la mejor comprensión y abordaje de dicho fenómeno, asimismo como recomendación para que empresa sería que generen un ambiente sano, de relaciones óptimas, donde haya seguridad, políticas y leyes que beneficien al trabajador.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, Costa Rica, Cuestionario CVT-GOHISALO, Sector Construcción.

Abstract

In the present research work, we seek to explore the quality of work life in working people in Costa Rica. According to Ibagué et al. (2019) "quality of life is a way of describing the perceptions of various situations, whether individual or collective, that people experience in relation to their work environment" (p.4), taking this into account, the following **general objective** was created To describe the characteristics of the quality of work life in the working population of a construction company in the Greater Metropolitan Area of Costa Rica based on the factors that determine it.

In addition to the following **specific objectives**: (1) to measure the dimensions that determine the quality of life of workers in a construction company, (2) to identify if there is a relationship between sociodemographic variables (age, gender, educational level and the number of years they have been working for the company) and the quality of life of workers in a construction company and (3) to establish recommendations so that the company can take actions associated with the development of the quality of work life of its workers. The quantitative descriptive and correlational **methodology** was used with a **sample** of 115 workers, both men and women, and the **CVT-GOHISALO instrument was applied in brief version**, which is a questionnaire that measures the work areas in seven dimensions.

It was **found** that the characteristics of the quality of work life are both objective and subjective, since there are factors that influence, then that women have a higher average than men in the quality of work life and that there is a correlation between the dimensions of the instrument and the sociodemographic variables, gender, educational level and the number of years working, finally on the recommendations it

was mentioned that companies perform constant evaluations, development strategies, that the company mentions the importance of work-life balance, in addition to creating a healthy environment.

In relation to the **discussion** it can be mentioned that the characteristics of the quality of work life are different for each worker, results were obtained that show slight but significant differences between aspects of the quality of work life and the sociodemographic variables, on the other hand, that there are accentuated differences between the quality of work life of women and men, finally that it would be important that the company creates a work environment where there are policies and laws that benefit the worker.

It is **concluded** that the quality of work life is different for each person as it is objective and subjective, that there are factors that influence, on the other hand the variables analyzed in the sample of subjects allowed to denote that in terms of certain socio-demographic indicators such as women have higher rates of quality of work life than men, giving an objective and broader picture for future studies and possible interventions in the short and long term to better understand and address this phenomenon, also as a recommendation for serious companies to generate a healthy environment, optimal relations, where there is security, policies and laws that benefit the worker.

Key words: Quality of work life, Costa Rica, CVT-GOHISALO Questionnaire, Construction Sector.

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

CAPITULO I	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1 PLANREAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1.1 Antecedentes del problema	4
Antecedentes internacionales	4
Antecedentes nacionales	12
1.1.2 Delimitación del problema	13
1.1.3 Justificación	14
1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACION	16
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES	17
1.4.1 Limitaciones de la investigación	17
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1 EL CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL	19
Origen del concepto	19
Dimensiones de la Calidad de vida	20
Calidad de vida laboral (CVL)	22
Factores	25
Factores negativos	28
Herramientas para el desarrollo de la calidad de vida laboral	30
Instrumento CVT-GOHISALO	32
CAPÍTULO III	36
MARCO METODOLÓGICO	36
3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACION	37
3.2 TIPO DE INVESTIGACION	37
3.3 UNIDADES DE ANALISIS U OBJETIVO DE ESTUDIO	37
3.3.1 Población	38

3.4 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	39
3.4.1 Validez de un cuestionario y confiabilidad	39
3.5 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	41
3.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	41
3.7 PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	44
3.8 ORGANIZACIÓN DE LOS DATOS	44
3.9 ANALISIS DE DATOS	45
CAPITULO IV	46
PRESENTACION DE RESULTADOS	46
4.1 Generalidades	47
4.2 Especificaciones	47
4.2.1 Resultados sociodemográficos de la muestra	47
4.2.2 Resultados del instrumento calidad de vida laboral breve según los elementos estadísticos descriptivos	49
4.2.4 T de Student	57
4.2.5. Correlación de Pearson	59
CAPÍTULO V	61
DISCUSIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	61
5.1 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	62
Objetivo 1: Medir las dimensiones que determinan la calidad de vida de los trabajadores en una empresa de construcción	62
Objetivo 2: Identificar si existe una relación entre variables sociodemográficas, (género, edad, nivel educativo y la cantidad de años que llevan trabajando para la empresa) y la calidad de vida de los trabajadores de una empresa de construcción	64
Objetivo 3: Establecer recomendaciones para que la empresa pueda tomar acciones asociadas al desarrollo de la calidad de vida laboral de sus trabajadores.	67
CAPÍTULO VI	72
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
6.1 CONCLUSIONES	73
6.2 RECOMENDACIONES	75
BIBLIOGRAFIA	78
ANEXOS	84

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi tío que siempre estuvo atento a pagar la universidad cada cuatrimestre además de siempre felicitarme por mi gran esfuerzo, asimismo a mi abuela y madre que fueron de gran apoyo moral, siempre diciéndome que yo podía, y dándome ánimo para seguir adelante, y, por último, pero no menos importante a mi novio que durante este trayecto me apoyó demasiado dándome palabras positivas.

AGRADECIMIENTOS

Le agradezco mucho a mi tutora por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar hasta acá, le doy gracias por su guía durante este trayecto tan tedioso ya que le dedico muchas horas al igual que mi persona a este proyecto de investigación.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Antecedentes del problema

Antecedentes internacionales

En relación con la calidad de vida en el área laboral durante muchos años diversos profesionales han realizado una amplia gama de investigaciones para medirla, como tal se irán dando varios ejemplos. Reyes (2017) menciona que buscó medir la correlación entre satisfacción con la vida (SCV) y la calidad de vida laboral (CVL) por medio de un instrumento, por lo que “elaboró un instrumento para medir la calidad de vida laboral (CVL), hallando que existe una relación entre SCV y CVL de los docentes que es significativa y ligeramente moderada con tendencia negativa” (p.1), el estudio es de tipo descriptivo correlacional con una población de docentes “de instituciones nacionales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3 en una muestra no probabilística de tipo intencional”, la autora menciona que tenía como objetivo conocer la calidad de vida laboral de los profesores porque ellos son modelos de los niños. (Reyes, 2017, p.8).

Cruz (2017), en la Universidad del Norte en Colombia en el año 2017 realizó un análisis documental de calidad de vida laboral con una población empresarial donde tenían como principal objetivo “realizar una valoración de la percepción de los trabajadores respecto a su ambiente de trabajo, así como permitir identificar cuáles son

los principales factores que hacen que esta percepción sea positiva o negativa” (Cruz, 2017, p.2).

Con base a lo anterior tuvo como propósito conocer las variables que se relacionan con calidad de vida laboral, como tal se basó en artículos científicos que fueron publicados durante los últimos siete años, y determinó que las variables que se relacionan son “el coaching gerencial, el esfuerzo y atractivo laboral, la responsabilidad social corporativa, la rotación del personal, el acoso laboral, el cambio organizacional y la discapacidad intelectual; todo dentro del contexto del comportamiento humano en el ámbito empresarial” (Cruz, 2017, p.2) encontró en total 38 artículos y determinó que hay más variables que se relacionan con calidad de vida. El autor concluye que dependiendo de la variable analizada así será la calidad de vida laboral de la persona trabajadora, y la correlación para ellos fue estadísticamente significativa.

Granero (2017) en el país de España en la Universidad de Barcelona, durante el 2017 llevó a cabo una investigación para “evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona, en el contexto de crisis económica contemporánea. Para ello se valoró las condiciones de trabajo, el bienestar laboral, el burnout, el engagement y el significado del trabajo” (Granero, 2017, p.40), el autor realizó un estudio con una muestra de 1760 enfermeras de Barcelona y con una metodología mixta, es decir, uso el enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal con el enfoque cualitativo de contenido de tipo exploratorio, descriptivo.

Por medio de un cuestionario en línea (Granero, 2017) aplicó los instrumentos de medición. El cuestionario recolectaba datos sociodemográficos y laborales, además de un “inventario de impacto percibido por las medidas de contención del gasto;

cuestionario de condiciones de trabajo; cuestionario de bienestar laboral general; Maslach burnout inventory - general survey; Utrecht work engagement scale” (Granero, 2017, p.41), también incluyeron en la encuesta el instrumento de calidad de vida profesional (CVP-35).

En los resultados Granero menciona que hubo relaciones directas e inversas entre diversas variables, por ejemplo en los resultados si el trabajador percibe que mejora la calidad de vida laboral, aumentará también el bienestar psicosocial y el compromiso hacia la organización, por cual disminuyen efectos negativos como el agotamiento, también menciona que “la valoración positiva de la mejora de la carga, del tiempo de trabajo y de la calidad de vida laboral percibida, estuvo también relacionada con una mejora de las condiciones de trabajo” (Granero, 2017, p.43).

Como con conclusión importante Granero destaca que “las enfermeras opinaron que aumentaría su calidad de vida laboral si mejoran las condiciones de trabajo destacando entre otros aspectos el entorno, la prevención de riesgos, el respeto, el reconocimiento, la contratación, la conciliación, el tiempo de trabajo, la retribución” (Granero, 2017, p.42), esto porque hubieron diferencias significativas entre la calidad de vida laboral percibida y las variables que se asocian a las condiciones de trabajo, “entre las diferencias estadísticamente significativas destacó un tamaño efecto moderado* o alto** en las condiciones de trabajo, bienestar laboral general, el burnout y el engagement.” (Granero, 2017, p.255).

Molina et al., (2018) en el país de México, en la Universidad de Occidente en el año 2018 tuvieron como objetivo principal realizar un estudio con 205 trabajadores donde analizaron “la relación e influencia de la calidad de vida laboral en el constructo de la competitividad en las empresas de servicios turísticos, particularmente en el

hotelería. Para ello, se utilizó una metodología cuantitativa aplicando un cuestionario” (Molina et al., 2018, p.2), específicamente el estudio fue realizado en Mazatlán, Sinaloa, con una población aleatoria de las empresas en la ciudad, y obtuvieron como resultado que hay una correlación entre la similitud en la percepción sobre la calidad de vida laboral y la competitividad, además concluyeron que “un porcentaje superior al 90% del personal que labora en la empresa objeto de estudio, considera que su calidad de vida laboral se encuentra a un nivel alto” (Molina et al., 2018, p.18). Es de importancia mencionar que usaron un cuestionario creado por Huerta et al. en el año 2003, el cual constaba de 53 preguntas con seis dimensiones con sus respectivos indicadores, las dimensiones son: desarrollo profesional, beneficios socioeconómicos, satisfacción en el trabajo, sentido de pertenencia, proceso de participación, medio ambiente de trabajo.

Castro et al., (2018) en la Universidad Autónoma de Puebla, en México realizaron una investigación en el 2018 con el fin de “identificar los aspectos que conforman la calidad de vida laboral, la metodología utilizada es de tipo cualitativo; exploratorio-descriptivo. Del análisis conceptual realizado, se concluye que son las empresas quienes tienen que elaborar su propia estrategia dependiendo de sus objetivos” (Castro et al., 2018, p.1) y sus necesidades, ya que, si la calidad de vida laboral de los trabajadores tiene fallas, es decir son carentes de una buena calidad de vida laboral, lo reflejarán en el rendimiento y eficacia. Ahora bien, es importante mencionar que cada empresa tiene sus objetivos diferentes y en base a estos crean estrategias para que se lleven a cabo. En la investigación los autores mencionaban que deseaban identificar aspectos que conformaban la calidad de vida laboral, primero dieron a conocer la parte conceptual las empresas deben de desarrollar estrategias en

base a los objetivos que tenga la empresa. En la investigación los autores llegaron a la conclusión que “los diferentes aspectos que integran la calidad de vida laboral se asocian con el nivel de ingresos y la seguridad que ofrece un empleo. Sin embargo, las características del entorno de trabajo también desempeñan un papel importante (Castro et al., 2018, p.10).

Como tal en la parte conceptual usaron libros y revistas para recolectar la información sobre las variables de la calidad de vida laboral. Los autores determinaron que un porcentaje de los trabajadores públicos y privados dedican poco tiempo a su calidad de vida laboral por la crisis económica del país, también por la corrupción, desinterés, pero por otra parte están las personas que sí tienen “un lugar de trabajo equilibrado donde poseen suficientes recursos con respecto a las demandas laborales” (Castro et al., 2018, p.10), los tiene motivados y productivos y eso hace que tengan una buena calidad de vida lo cual hace que sea beneficioso para la empresa.

De igual manera Pando et al., (2018) hicieron un estudio en Ecuador en la Fundación Universidad del Norte con el objetivo de verificar el cuestionario calidad de vida laboral llamado CVT-GOHISALO, pero realizaron una versión breve de este. La población que usaron fueron trabajadores ecuatorianos, y realizaron un “análisis factorial exploratorio del cuestionario CVT-GOHISALO con una población de trabajadores ecuatorianos” (Pando et al., 2018, p.1), el estudio fue llevado a cabo con 400 trabajadores en el área laboral económico y concluyeron que el cuestionario cumple con los criterios de validez y confiabilidad para que otros profesionales puedan usarlo con el fin de hacer investigaciones sobre calidad de vida laboral, ellos obtuvieron como resultado que el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0,91 y de manera individual de las siete dimensiones que mide el cuestionario obtuvieron valores

satisfactorios pero “los que presentaron alfa de Cronbach por debajo de 0,7 fueron: integración al puesto de trabajo, que califica como adecuada con déficits ($\alpha = 0,6$), e igualmente seguridad en el trabajo, cuya calificación se dio como inadecuada ($\alpha = 0,5$)” (Pando et al., 2018, p.1) los autores mencionan que como resultado obtuvieron una significancia de 0,000 que los interpretaron como favorables en el análisis factorial, además, se basaron en el valor Eigen superior a 0,4 para decir si los resultados de los 31 ítems eran o no aceptables y como resultado obtuvieron que todos los temas tuvieron valores Eigen aceptables.

López et al., (2021) en México durante el 2021, llevaron a cabo un estudio sobre la calidad de vida laboral en médicos en el Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el Estado de Chiapas, la investigación tuvo como objetivo según López et al. (2021) “conocer si la calidad de vida laboral es predictor significativo del nivel de desempeño laboral auto percibido por los médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas” (p.1) la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, transversal y predictivo, utilizaron dos instrumentos uno sobre la Calidad de vida laboral (CVL-HP) el cual consta de 55 criterios y otro sobre el desempeño laboral (escala de desempeño laboral, EDL) con 15 criterios, obtuvieron un Alfa de Cronbach de 0,95.

La base de datos de médicos que usaron fue construida en el Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, y realizaron el proyecto con un total de 445 médicos, los autores pudieron concluir que la calidad de vida laboral influye en el desempeño de los trabajadores, esto en base a la una regresión lineal simple que realizaron, “al realizar el análisis de regresión, se encontró que la variable nivel de calidad de vida laboral explicó el 64,9% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño

laboral” (López et al., 2021, p.7) y concluyeron que si los médicos tienen una buena calidad de vida laboral tendrán un buen desempeño laboral, si no será todo lo contrario.

Castellano y López (2021) en la Universidad Nacional de Córdoba en la facultad de ciencias económicas durante el 2021 realizaron un estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. Como objetivo Castellano y López (2021) propusieron “estudiar las dimensiones y los factores o componentes que mejor explican y miden la Calidad de Vida Laboral. Además, desearon conocer qué nuevos factores han surgido por los cambios en los Procesos Dinámicos (Mejora continua)” (p.1). Para esto, se llevó a cabo una metodología de estudio y análisis comparativo de diversos modelos además de una revisión bibliográfica y utilizaron el instrumento de cuestionario digital el cual elaboraron mediante las dimensiones de la calidad de vida laboral del instrumento GOHISALO, como tal hicieron un plan piloto para conocer si los trabajadores comprendían las preguntas propuestas. Posteriormente se aplicó en una muestra más grande con una versión breve del instrumento y concluyeron que es un instrumento útil en base a los resultados que obtuvieron, esto primero porque encontraron varios antecedentes sobre investigaciones sobre la calidad de vida laboral que en base a sus resultados mencionaron que era confiable, es importante mencionar que no muestras estadísticas solo que comentan que es válido y segundo por los resultados que encontraron en el plan piloto. (Castellano y López 2021, p.8).

Barreno (2021) en Ecuador en el 2021 tuvo como objetivo principal “analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida en el trabajo en empleados de una empresa de servicios petroleros de Orellana-Ecuador” (Barreno, 2021, p.1). Realizó un estudio no experimental, transversal analítico con una muestra de 92 trabajadores, emplearon el instrumento CVT-GOHISALO versión breve y el

instrumento sobre factores de riesgo psicosocial luego analizaron estadísticos descriptivos y pruebas de hipótesis. Como resultados el autor menciona que “se identificó que existe relación significativa entre varias dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida en el trabajo. La carga de trabajo se relacionó con el soporte institucional con un valor de $p=,011$ ” (Barreno, 2021, p.1) además el autor la relaciono la dimensión de integración al puesto $p=,003$ y con satisfacción con un resultado de $p=,019$.

Barreno (2021) concluye que “existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida en el trabajo y que a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial menor satisfacción con la calidad de vida en el trabajo en los participantes del estudio” (p.1) esto lo menciona en base a los resultados que obtuvo cuando aplicó la prueba de fisher; $p < .05$, $p < .01$ en cada una de las dimensiones de los dos instrumentos que utilizó para compararlos.

Asan (2022) en Perú, en el año 2022 realizó una investigación con el objetivo de “determinar la relación entre el estrés y la calidad de vida laboral en personal del Servicio de Ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé” (Asan, 2022, p.8). Realizó la investigación con una metodología no experimental, correlacional y de corte transversal, la muestra fue de 152 trabajadores del servicio de ginecoobstetricia. Aplicaron el instrumento de CVT-GOHISALO versión breve y el de escala de estrés percibido (EEP-10), como resultados obtuvo que en calidad de vida laboral el 62,5% tiene un nivel medio, que había un 62,5% que presentaban estrés y un porcentaje de 23,7% que presentaba una muy alta presencia de estrés y que la dimensión con una media alta fue la de Soporte y la dimensión con una media baja fue la de seguridad.

Realizó “la prueba de correlación de Spearman que evidenció que la calidad de vida laboral tiene una relación baja, inversa y significativa con el estrés ($\rho=-0,188$) y con la dimensión percepción de estrés ($\rho=-0,183$)” (Asan, 2022, p.8), por lo cual concluyó que los trabajadores de la muestra que tienen mayor estrés tendrán una menor calidad de vida laboral.

Antecedentes nacionales

Gutierrez y Solano (2020) investigadores de la UNED en el 2020 realizaron un “estudio sobre la motivación y el desempeño laboral de los que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo en Costa Rica” (p.1), y buscaron llevarlo a cabo dentro del sector público y privado como tales dichos autores aplicaron un cuestionario a los trabajadores sobre la calidad de vida laboral donde abarcaron temas como la motivación y el desempeño laboral durante la pandemia COVID-19. Además, buscaron información en artículos y revistas. Los investigadores hicieron el estudio con un enfoque mixto y, “el cuestionario se aplicó a funcionarios que laboran en 10 empresas privadas y 10 Instituciones públicas de Costa Rica, donde se obtuvo respuesta de 188 personas: 103 funcionarios del sector privado y 85 funcionarios del sector público” (p.6). Los autores concluyeron que, durante la pandemia COVID-19 los trabajadores en el área de teletrabajo tuvieron un buen desempeño laboral y motivación, lo cual se puede entender como buena calidad de vida laboral, Gutierrez y solano (2020) mencionan que “existe una estrecha relación de las variables motivación-desempeño, donde las personas no solamente evidencian un alto porcentaje de motivación, sino que esto también se manifiesta con un alto porcentaje de mejora en su desempeño” (p.6).ya

que la mayoría de encuestados respondieron que al trabajar desde casa pueden aprovechar más el tiempo y eso trajo una mejor calidad de vida laboral.

Arce y Rojas (2020) investigadores de la UNED plantearon un estudio en el que se exploró la satisfacción laboral y el estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad. Dicha investigación tuvo como objetivo “evaluar las hipótesis de que, a) los teletrabajadores están más satisfechos, b) los teletrabajadores perciben menos estrés” (Arce y Rojas, 2020, p.1). Para esto usaron una encuesta donde evaluaron 240 personas que trabajaban desde la casa y a 224 personas que trabajaban presencialmente y tuvieron como resultado que los teletrabajadores tienen mejor calidad de vida laboral y menos estrés, esto porque en los resultados ellos mencionan que “los funcionarios teletrabajadores perciben mayor satisfacción, al verificarse una diferencia significativa con relación a la modalidad de trabajo (U de Mann-Whitney ($n_1 = 241, n_2 = 223$) = 22251,5, $p = 0,001$)” (Arce y Rojas, 2020, p.4), y mencionan que las personas que trabajan desde casa tienen menos estrés comparado a los trabajadores que van presencial porque en los resultados obtuvieron una diferencia significativa.

1.1.2 Delimitación del problema

La presente investigación se pretende llevar a cabo en el periodo del 2023 donde consideró únicamente la variable de calidad de vida laboral en el gran Área Metropolitana en el país de Costa Rica siendo esto Alajuela, San José, Heredia, Cartago. Los datos fueron recolectados mediante la aplicación de un cuestionario sobre calidad de vida laboral en una muestra de 115 personas que trabajan en ferreterías con

las siguientes características: de género femenino y masculino, con edades entre 18 a los 60 años.

1.1.3 Justificación

Se pretende realizar la presente investigación por diversas razones. Primero, se justifica desde la importancia de estudiar el tema de calidad de vida ya que abarca según la OMS “la manera en que el individuo percibe su vida, el lugar que ocupa en el contexto cultural y el sistema de valores en que vive, la relación con sus objetivos, expectativas, normas, criterios y preocupaciones” (Cardona, Higuera, 2014, p. 3) esto en su diario vivir, es decir la salud física, psicológica, área social, laboral, económica y factores ambientales.

En segundo lugar, el tema se escogió en el contexto de trabajo porque en Costa Rica, en el estudio realizado por Pacheco y Elizondo (2019) identificaron que en Costa Rica hay un porcentaje de 1,9% de trabajadores donde “los asalariados institucionales se ubican en el grupo de baja calidad laboral” (p.63). En esta misma línea, Rivera (2023) plantea que “el informe del 2020 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Costa Rica es uno de los tres países donde no existe un equilibrio adecuado entre trabajo y vida diaria” (párr.4) es decir, la evidencia está apuntando a que hay un porcentaje de personas trabajadoras del país que no gozan de una calidad de vida laboral adecuada.

Otra noticia, escrita por Arroyo (2019) en el periódico Seminario Universidad señala que “uno de los factores más importantes por los cuales las organizaciones no

implementan estrategias para mejorar la calidad de vida laboral es que no dimensionan la importancia que esto tiene” (Arroyo, 2019, párr. 4), ni en la importancia ni en los posibles beneficios que podrían obtener la organización si los empleados tuvieran una buena calidad de vida laboral. Dicho autor también menciona que en Costa Rica el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberían de implementar más “capacitaciones en las organizaciones para la reflexión de la relevancia de implementar tácticas de mejora en la calidad de vida laboral” (2019, párr. 5).

Se tomó la decisión de trabajar con trabajadores del sector construcción porque es importante conocer cómo está el nivel de calidad de vida laboral de ellos, ya que el trabajo que realizan puede dañar su salud física o mental por ejemplo según Hernández et al., (2021) “el sector construcción históricamente ha registrado en el mundo la tasa más alta de accidentes, lesiones incapacitantes y muertes” (p.1), pueden haber en el trabajo condiciones inseguras, que los medios para el cual tengan que realizar su trabajo no sean óptimas, que las condiciones sean deficientes, que haya falta de supervisión en seguridad laboral.

En tercer lugar, este estudio es importante porque permitirá ampliar el conocimiento científico asociado al tema de la calidad de vida en el contexto laboral y cómo medirlo, ya que se pretende poner en práctica un instrumento que mida la calidad de vida en el área laboral, el instrumento que se usará es una versión breve del CVT-GOHISALO, ya que al realizar la validez y confiabilidad del instrumento ayudará a fortalecer estrategias futuras para la empresa y que la calidad de vida laboral de los trabajadores mejore, además porque las empresas podrán contar con un instrumento que desde una óptica cuantitativa permitan visibilizar el estado de la calidad de vida laboral.

1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACION

- ¿Cómo se encuentra la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa de construcción en la gran área metropolitana (GAM) de Costa Rica en el periodo del 2023?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

- Describir las características de la calidad de vida laboral en la población trabajadora de una empresa de construcción en la Gran Área Metropolitana de Costa Rica a partir de los factores que la determinan.

1.3.2 Objetivos específicos

- Medir las dimensiones que determinan la calidad de vida de los trabajadores en una empresa de construcción.
- Identificar si existe una relación entre variables sociodemográficas, (género, edad, nivel educativo y la cantidad de años que llevan trabajando para la empresa) y la calidad de vida de los trabajadores de una empresa de construcción.
- Establecer recomendaciones para que la empresa pueda tomar acciones asociadas al desarrollo de la calidad de vida laboral de sus trabajadores.

1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES

1.4.1 Limitaciones de la investigación

- En dicha investigación se encontró que no hay suficientes estudios para comparar los análisis sociodemográficos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 EL CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL

Origen del concepto

Como tal existen diversos conceptos sobre calidad de vida, ya que puede variar de un autor a otro, pero todos concuerdan en que la calidad de vida en general se refiere al bienestar de la persona.

Con respecto al origen se manifiesta que la calidad de vida según Agudelo (2021), se remonta a finales de la segunda guerra mundial, en donde “la calidad de vida incursiona en el nuevo orden mundial, especialmente como consecuencia del nuevo diseño social y del crecimiento económico, asociado a capacidad de consumo y satisfacción de necesidades” (p.41) la idea tuvo origen en el área política en debates sobre las condiciones humanas, y lo implementaron en el área de la economía, aspecto fundamental del diario vivir del ser humano, por cual mencionan que para medir la calidad de vida de las personas visualizaban sus riquezas. En la investigación Agudelo (2021) menciona que el autor Arostegi (1999), describe los aspectos usados para tener inicialmente una medición de la calidad de vida fueron los componentes de las condiciones económicas o los aspectos básicos que hacen parte de la vida del ser humano.

Seguidamente Agudelo (2021) le adjunto a la definición la valoración subjetiva, es decir, características positivas y negativas sobre la experiencia de vida, por lo tanto algunas definiciones se basan desde criterios objetivos como condiciones sociales, otros desde lo subjetivo como lo es la satisfacción “de acuerdo a Fernández-López et

al., (2010) finalizando los años 60, el concepto de calidad de vida fue definido como una relación entre un determinado nivel de vida y la correspondiente valoración subjetiva de bienestar o satisfacción” (Agudelo, 2021, p.42).

Luego entre los años 80 y 90 le añadieron al concepto una parte sobre constructo social, determinaron que la calidad de vida tenía que verse también con situaciones que ayudarán a las personas, por ejemplo, programas orientados hacia el bienestar de los individuos. Por ende el concepto considera lo objetivo y subjetivo por cual el autor menciona que es un concepto multidisciplinario, además en los siguientes años muchos investigadores integraron más áreas por cual el concepto lo fueron ampliando, adjuntaron la satisfacción, bienestar, necesidad, felicidad, capacidad, logros, ingresos, bienes, servicios, “la calidad de vida es entonces un campo en el cual, cada vez más, se integran nueva rama del conocimiento de forma que ellas permitan enriquecer su definición y el impacto sobre la población” (Agudelo, 2021, p.45).

Dimensiones de la Calidad de vida

Es un área que se divide en varias dimensiones algunas de estas son: parte social, familiar, laboral, salud mental, salud física y los integra todos, por lo que la calidad de vida son los resultados de las experiencias que ha tenido el individuo. Según Verdugo et al. (2013) es “un estado deseado de bienestar personal compuesto por varias dimensiones centrales que están influenciadas por factores personales y ambientales. Estas dimensiones centrales son iguales para todas las personas, pero pueden variar individualmente en la importancia y el valor” (p.4), entonces es cuando la persona siente que sus necesidades han

estado siendo satisfechas en todas o en su gran mayoría de dimensiones, muchas investigaciones con enfoque multidimensional han evaluado las dimensiones cada una de manera distinta comprobando que el tema se divide en (Verdugo, 2014, p.4):

1. Bienestar emocional: es cuando el individuo menciona sentirse tranquilo, confiado, no siente miedo, y el profesional a la hora de evaluarlo lo hace mediante indicadores de logro en satisfacción, autoconcepto, no hay estrés o negativismo.
2. Relaciones interpersonales: es cuando la persona se relaciona con otras, ya sea amigos, vecinos, compañeros de trabajo, y se lleva bien con estos y los investigadores lo miden mediante las áreas sociales, amistades, familiares, relaciones sociales positivas y negativas, también se cuenta si la persona tiene pareja, asimismo cuentan la economía, vivienda, donde trabaja, salario, ahorros.
3. Desarrollo personal: es cuando la persona tiene accesibilidad a estudiar, tener más conocimientos, y el profesional lo mide mediante las capacidades de la persona, sus limitaciones, si tiene acceso a dispositivos electrónicos, si cuenta con las habilidades para relacionarse en el área laboral, asimismo conductas adaptativas y comunicación.
4. Bienestar físico: que la persona tenga buena salud física, buenos hábitos alimenticios, y los indicadores que miden es el sueño, salud o alteraciones, asimismo actividades diarias, y la alimentación.
5. Autodeterminación: cuando la persona decide por sí misma, elige las decisiones que desea, decide cómo quiere vivir su vida cotidiana, en que trabaja, en que ocupa su tiempo de ocio, donde desea vivir, escoge a su pareja y lo miden mediante las metas, decisiones, elecciones y autonomía.

6. Inclusión social: cuando la persona decide ir a un lugar determinado con varias personas a participar en actividades, como tal la persona se percibe aceptado socialmente, asimismo apoyado y lo evalúan mediante la integración y el apoyo.
7. Derechos: a la persona lo tratan igual que a los demás, lo respetan y esta dimensión la evalúan mediante el respeto, y la aplicación de los derechos.

Es evaluada por medio de la percepción, una conducta, una condición, y es mediante estas que los investigadores evalúan el bienestar, la calidad de vida, es importante mencionar que esta es afectada dependiendo del sistema social donde se encuentre la persona. Según Verdugo (2014) “la calidad de vida es un fenómeno complejo de evaluar porque es esquivo, multifacético y tiene muchos problemas de medida” (p.6), como tal integra muchas dimensiones, entonces dependiendo de la condición de vida que lleve la persona así será su propia interpretación de calidad de vida. Ahora bien, es importante mencionar que también depende de los procesos cognitivos vinculados a la evaluación que el individuo hace de su condición de vida.

Calidad de vida laboral (CVL)

Castellano y López (2021) expresan que en Estados Unidos durante la década de los sesenta y setenta en el Ministerio de Trabajo la fundación FORD realizó un movimiento sobre la lucha de la deshumanización de las relaciones laborales y es aquí cuando “el estudio de la CVL se ha venido abordando bajo dos grandes perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica” (Castellano y López, 2021, p.4).

En el área laboral la calidad de vida tiene de objetivo general de establecer el estado del trabajo que incida en el bienestar de un o una ciudadana, pero cada trabajo es multidimensional aparte de que entran otros aspectos como las relaciones sociales, realización de identidad, sentido de pertenencia, gratitud y satisfacción social, “el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas” (Castellano y López, 2021, p.4).

Un ejemplo de la perspectiva psicológica es el mencionado por García et al., (2021) “la calidad de vida laboral es un constructo positivo con implicaciones en el bienestar de los trabajadores y en el servicio que se brinda al interior de las instituciones. Por ende, se constituye en un aspecto importante para la cultura” (p.2)

Gran parte de la población pasa su tiempo trabajando, por lo que las empresas requieren que sus empleados tengan una buena salud para que de esta manera trabajen con eficiencia. Deben de generar seguridad, oportunidades de crecimiento, motivación y apoyo. Si los empleados tienen una buena calidad laboral, y están satisfechos con esta, harán el trabajo con productividad y felicidad además de que la vida privada que tengan se verá influenciada. (García et al., 2021, p.2)

Además de que las empresas lo requieran según Rojas et al., (2021) “es deber de las organizaciones preocuparse por el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Evaluar la calidad de vida laboral puede indicar cómo el empleo cubre las necesidades de seguridad, satisfacción, bienestar y desarrollo personal/laboral del trabajador. (p.2).

Entonces cuando se menciona calidad de vida laboral Reyes (2017) describe que toma en cuenta tanto al individuo con su vida privada al igual que a su grupo de trabajo con que interactúan además toman en cuenta que las empresas tienen deberes como

preocuparse por sus trabajadores. Según Reyes (2017) “en el plano individual, el trabajador tiene una parte fuera de la organización (vida privada o exterior) que, aunque no pertenece a su dimensión laboral, influye notablemente” (p.8),

Según Reyes (2017) algunas condiciones objetivas que tiene la calidad de vida laboral son: medio ambiente físico (confort y seguridad), medio ambiente tecnológico (equipos, instrumentos, mantenimiento), medio ambiente contractual (salario, estabilidad laboral, cobertura jurídica), medio ambiente productivo (horarios, recursos), medio ambiente profesional (promoción y carrera profesional, formación e investigación) (Reyes, 2017, p.8).

Asimismo están las condiciones subjetivas del ciudadano, las cuales son: la esfera privada y el trabajo, es decir la interacción de la vida privada con la empresa, asimismo el individuo y la actividad profesional que es cuando la persona se siente satisfecha con el trabajo y tiene buenas relaciones con las personas a las que le trabaja, otra condición es el individuo y su grupo de trabajo, las relaciones de compañerismo, apoyo de estos, soporte, comunicación, incentivos, por último está el individuo, grupo laboral e institución donde entra el apoyo y la colaboración entre la empresa (Reyes, 2017, p.8).

Entonces en base a lo ya descrito sobre la calidad de vida laboral en la actualidad “se reconoce de manera amplia que dicha percepción de CVL es un concepto integral e integrador, que puede definirse como la forma en que se produce la experiencia laboral en condiciones tanto objetivas como subjetivas” (Contreras et al., 2013, p.3), por ejemplo, seguridad, ambiente laboral, procesos psicológicos, interacciones.

Después de lo mencionado sobre la división entre parte subjetiva y objetiva de la CVL, Alves et al. (2013) indican que es mediante lo laboral que “suplimos nuestras necesidades más elevadas, como la autorrealización personal y profesional. Así pues,

trabajar no es solo un medio para ganarse la vida, sino que es una forma de vivir experiencias y realizar acciones productivas” (p.3), a pesar de eso también puede que el ciudadano interprete el trabajo como indeseado, rutinario, opresivo, horrible, incompatible.

De este modo también se toma en cuenta las experiencias emocionales del trabajador ya que o lo interpreta como horrible o bien satisfactorio y en base a eso comentara si tiene buena o mala calidad de vida laboral y lo dará a conocer en el instrumento de medición, del cual se pretende describir más adelante.

Factores

Según Castro et al. (2018) la calidad de vida laboral se divide en varios factores iniciando con los individuales los cuales son asociados a la satisfacción de las necesidades que obtienen los trabajadores mediante su labor. Como tal se encuentra el factor “equilibrio trabajo-familia: se da cuando las demandas y presiones laborales son compatibles con las demandas y presiones personales y familiares, provocando estabilidad, motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, responsabilidad, productividad y apoyo, cuando existe desequilibrio, puede producir estrés” (Castro et al. 2018, p.4). Como tal si el trabajador no obtiene en este factor el equilibrio necesario no solo generará estrés si no también frustración y poca concentración.

Otro factor individual es el de satisfacción con el trabajo, el cual abarca que el asalariado este feliz con su ambiente laboral, con el puesto que ocupa, de igual manera está el factor sobre desarrollo personal y profesional el cual trata sobre que la empresa le ofrezca oportunidades de desarrollo al asalariado, para que pueda desarrollar sus

habilidades, obtener más conocimientos y por ende el trabajador pueda crecer, obtener un mejor puesto, optando por mejoras en dicha condición como lo son: optar por ascensos o promociones, mejorar sus ingresos, disfrutar de mayor tiempo libre.

Luego está el factor de motivación en el trabajo que “se refiere a un conjunto de impulsos, deseos y expectativas que tienen los trabajadores para satisfacer sus necesidades personales, laborales y profesionales y alcanzar sus objetivos mediante el desempeño de su trabajo” (Castro et al. 2018, p.4), de igual importancia está el factor bienestar en el trabajo que se enfoca en que el trabajador tenga un alto nivel de placer con la experiencia laboral.

Están los factores del medio ambiente laboral que según los autores puede haber riesgos para la seguridad y bienestar que pueden dañar al asalariado, por lo cual empresa busca el bienestar de estos factores los cuales son:

- Condiciones y medio ambiente de trabajo, son aquellos factores como químicos, biológicos, que pueden afectar y no hacer que el empleado se sienta seguro, activo, saludable.
- Elementos de seguridad y salud en el trabajo el cual “es la percepción del trabajador respecto al grado en el cual la organización utiliza un conjunto de medidas técnicas encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida” (Castro et al. 2018, p.5) este componente busca que el trabajo sea seguro y que haya pocas o nulas posibilidades de que haya riesgos de salud física o psicológica en el trabajador.

En suma, están los factores de trabajo y de la organización que son el tema del trabajo y las tareas que ayudan a que el trabajador tenga una mejor calidad de vida laboral (Castro et al. 2018, p.5):

- Contenido y significado del trabajo: es cómo percibe la persona su trabajo, si lo visualiza interesante “el trabajo debe tener un contenido y un significado para la persona que lo realiza, debe ser valioso y útil para la organización y para la sociedad, debe brindar la oportunidad de aplicar y desarrollar conocimientos y habilidades” (Castro et al. 2018, p.5), de esta manera hará que el individuo tome decisiones y pueda crecer dentro de la organización.
- Retribución económica por el trabajo: es el dinero extra que le da la organización al colaborador por la aplicación de habilidades y conocimientos aplicados correctamente en las tareas y aportaciones que realiza.
- Autonomía y control en el trabajo: es la libertad que tiene el trabajador para tomar decisiones con respecto de sus tareas a realizar ejemplo el ritmo que lleva durante el día para hacerlo.
- Estabilidad laboral: es la seguridad que le da la organización al trabajador sobre conservar el trabajo, de cumplir con el contrato que le dieron.
- Participación en la toma de decisiones: este último es cuando la empresa notifica sobre “los medios de participación para aprovechar sus capacidades en la toma de decisiones de relevancia para el desarrollo de sus actividades laborales o la mejora de la productividad y logro de objetivos de la empresa” (Castro et al. 2018, p.5), eso como tal hace que el trabajador tenga más autonomía y control sobre su labor y así se sienta más productivo.

Por otro lado, están los factores del entorno social laboral: según el autor Castro et al., (2018, p.5) son los factores que satisfacen las áreas sociales e interpersonales del trabajador las cuales también aportan a la calidad de vida laboral:

- Relaciones interpersonales: que el asalariado pueda tener comunicación con sus jefes o compañeros de área y de esta manera crear vínculos de confianza y apoyo lo cual hace que haya un mejor entorno de trabajo.
- Retroalimentación: esto es cuando el individuo “recibe información de sus superiores y compañeros acerca de su desempeño laboral con el propósito de evaluar la eficiencia y productividad de su trabajo” (Castro et al. 2018, p.6), esto para que conozca sus logros o en que puede mejorar.
- Apoyo organizacional: cuando la persona percibe que la institución y los superiores lo respaldan.
- Reconocimiento: cuando la institución realiza reconocimientos como otorgarle al trabajador premios para agradecerle el desempeño y sus logros.

En base a todos los factores mencionados anteriormente se puede concluir que “la calidad de vida en el trabajo es la percepción del individuo sobre su trabajo y las posibilidades ofrecidas por éste, para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, en particular en el ámbito laboral y profesional” (Castro et al. 2018, p.6). Sin embargo, al no ser satisfechas las necesidades del trabajador puede ocurrir como consecuencia factores negativos y por ende haya una mala CVL.

Factores negativos

Los factores negativos que infieren en la CVL hacen que disminuya la seguridad, la estabilidad, la satisfacción y personal del talento humano. (Rojas et al., 2021, p.3)

Algunos factores que se encuentran son, primero la sobrecarga en el trabajo según Barrozo (2013) “surge cuando una persona se ve obligada a realizar una serie de actividades o resolver más problemas de los que está acostumbrada. En un sentido estricto sería el caso de aquel que se ve incapaz de satisfacer todas sus exigencias” (p.25), esto según el autor sucede por una falta de garantía en leyes ya que hacen que el empleado trabaje muchas horas más de las que debería, por lo que conlleva a otro factor negativo que sería el de la vulnerabilidad, el cual el autor dice que es “la exposición a contingencias y tensión, y la dificultad para afrontarlas. La vulnerabilidad tiene por tanto dos partes: una parte externa, de los riesgos, convulsiones y presión a la cual está sujeto un individuo o familia; y una parte interna” (Barrozo, 2013, p.25), cabe mencionar que la parte interna es cuando la persona interpreta indefensión, es decir que tiene pensamientos negativos sobre la situación y conlleva a que piense en que no puede hacer nada para cambiar la situación actual que está viviendo, y no logra adaptarse a su ambiente.

Por otra parte, se encuentra el bajo nivel de desempeño, que es cuando el trabajador no valora su trabajo y es “uno de los principales factores que conlleva a la negligencia y al desinterés por el trabajo. Cuyas actitudes reflejan desánimo, falta de compromiso, tendencia a hacer lo mínimo posible y justificándose para no cumplir con sus responsabilidades” (Barrozo, 2013, p.25). En base a lo anterior si el trabajador tiene mal desempeño, ahí la empresa puede visualizar la autoestima, el autor Barrozo (2013) menciona la jerarquía de necesidades de Maslow en la cual se encuentra la parte del apego, la cual se divide en el aprecio que tenga por sí mismo la persona y el apego hacia los otros, como los compañeros de trabajo por ende si el trabajador no siente apego hacia el trabajo, tendrá un mal desempeño laboral y también poca autoestima.

Por otra parte, el factor ausentismo hace referencia a cuando el individuo se ausenta a su trabajo, lo cual puede ser causa de una falta de reconocimiento en el desempeño laboral o bien por el poco interés hacia el trabajo. La irresponsabilidad como tal si es por el poco reconocimiento que recibe eso puede generar según Barrozo (2013) “un bajo nivel de desempeño o desinterés por el empleado con su trabajo, además de falta de compromiso y respeto hacia los compañeros en la que se genera una situación en la cual no se cumplen códigos” (p.27), por lo que se puede comprender que al no haber reconocimiento el personal se tiende a ausentar, llegar tarde, no cumplir con los códigos de la empresa.

Otro elemento que puede influir en una mala calidad de vida laboral son los conflictos con otros trabajadores, cabe resaltar que se pueden generar por diferentes necesidades, pensamientos, valores, intereses, comportamientos “otras de las causas que afectan la calidad de vida laboral es la instrucción insuficiente que se dada por la enseñanza deficiente sobre los conocimientos necesarios para afrontar determinada actividad o falta de información para cumplir con ciertos objetivos” (Barrozo, 2013, p.27), según el autor eso hará que el personal tenga incertidumbre sobre cómo llevar a cabo su trabajo en la organización.

Herramientas para el desarrollo de la calidad de vida laboral

Algunos implementos que pueden aplicar las instituciones para que sus trabajadores tengan una buena calidad de vida laboral, ya que como se mencionó anteriormente los empleados pueden pasar por factores negativos, el sobrecargo, conflictos con compañeros y ausentismo por la poca motivación que sienten hacia su trabajo.

Por ende, las compañías deben de aplicar estrategias, para que los trabajadores mejoren sus habilidades, conocimientos y competencias que les ayuden a mejorar su calidad de vida laboral. Una estrategia es utilizar capacitaciones como “procesos cortos, aplicados de una manera sistemática, con una organización establecida, y tienen el propósito que las personas que la reciban adquieran un conocimiento y adquieran competencias definidas y específicas” (Agudelo, 2021, p.8), de igual importancia que realicen cursos, talleres, seminarios, sesiones virtuales, ya que estos aumentan la motivación, productividad, el crecimiento personal en sí, pero según el autor deben de ser constantes para que los empleados comprendan que tienen el apoyo necesario para mejorar ya que si tienen un crecimiento personal también se desarrollan en la empresa, “en consecuencia, las empresas, entidades y organismos públicos y privados que debe girar en torno al fortalecimiento y desarrollo de buenas prácticas que permitan el incremento de los indicadores de la calidad de vida de sus empleados y colaboradores” (Agudelo, 2021, p.56).

Otro planteamiento que pueden aplicar es incorporar políticas organizaciones que integren la familia a la corporación, ya que según el estudio esto hace que los empleados mejoren su desempeño y falten poco a la compañía. Como tal, la empresa realiza entrevistas personales, o bien observa directamente cómo están los trabajadores para que de esta manera obtengan información sobre qué deben de realizar para mejorar la calidad de vida laboral, por ejemplo, pueden comprender qué políticas deben de aplicar para reforzar la CVL (Figuerola y Moyano, 2008, p.3).

Por otra parte, está la salud física y psicológica de los asalariados por lo que en las instituciones pueden realizar charlas sobre prevención en salud para disminuir el estrés, asimismo “establecer programas de bienestar que incluyan la disminución del estrés en el

lugar de trabajo mediante prácticas sanas de gestión; idear políticas de gestión del personal que tengan el propósito directo de mejorar la salud mental en el trabajo” (Durán, 2010, p.12), pueden crear sesiones informativas sobre el impacto de la salud mental, crear programas de desarrollo personal, luego aumentar la participación, establecer charlas para que los trabajadores aumenten sus competencias, autonomía, además de brindar incentivos, beneficios.

Instrumento CVT-GOHISALO

El instrumento CVT-GOHISALO contiene 74 preguntas con 7 dimensiones y un significado que adjunta “multidimensionalmente al trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional; seguridad, integración al puesto de trabajo; y satisfacción por el mismo, bienestar, desarrollo personal, administración del tiempo libre” (Peñarrieta et al. 2014, p.2) además el instrumento interpreta bienestar a través de realizar el trabajo, logros personales y administración del tiempo.

Pando et al. (2018) construyeron una versión breve del instrumento CVT-GOHISALO ya que, “la extensión del instrumento (74 ítems) se ha presentado siempre como un inconveniente, lo que llevó a la elaboración de una versión corta (31 ítems) basada en la aplicación a más de 5350 trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social” (Pando et al., 2018, p.3), los autores determinan que también es un instrumento válido y confiable. Tanto instrumento original como el breve miden 3 áreas:

1. Aspectos de la vida privada: que no se relacionan con el área laboral de la persona, que no tienen que ver con el trabajo pero que aun así influyen, ejemplo “administración del tiempo libre, con aspectos que van desde los logros, las expectativas de mejora en el nivel de vida, reconocimiento personal, convivencia y cuidados con la familia entre otros” (Peñarrieta et al. 2014, p.3).
2. La persona y la relación con el trabajo: seguidamente evalúa las relaciones con los compañeros y otras personas del trabajo como el jefe, el supervisor, y eso como tal según el autor se relacionará con la salud de la persona y de la empresa, las dimensiones que mide el cuestionario es la satisfacción laboral, así como el bienestar logrado a través del tiempo que ha laburado.
3. Objeto de trabajo: en esta dimensión el instrumento mide el ambiente, o bien el entorno en que se rodea la persona, si le brinda seguridad, soporte.

Por ende, el cuestionario a diferencia de otros calcula múltiples interacciones, ya que cuantifica tanto al individuo como su ambiente donde se aplican los aspectos ya mencionados “permitiendo así identificar las áreas de mayor debilidad, así como las áreas de mayor fortaleza relacionado a la calidad de vida en el trabajo” (Peñarrieta et al. 2014, p.6).

El CVT-GOHISALO breve da la oportunidad al investigador de conocer como es el ambiente del trabajo y darse cuenta de las diversas peculiaridades socioculturales que existen. Además, según los autores Mozo y Osorio (2019) es fácil para los empleados responder el cuestionario debido a que solo deben de marcar según sea la satisfacción que sientan, y “es importante también determinar la diferencia en género edades y

tiempo en que laboran en la empresa, puesto que no es lo mismo la calidad de vida laboral para el hombre como para la mujer” (Mozo y Osorio, 2019, p.16).

Por ejemplo, en el estudio que ellos realizaron obtuvieron una predominancia de respuestas por parte de los hombres siendo un 51,6% que las mujeres con un 48,4%, y “con relación al grado de instrucción los niveles que predominan son primaria 51.3% y secundaria 44.7%. También se indagó las etapas de vida de la muestra prevaleciendo la adultez con un 79.3% y el 20.7% en jóvenes” (Mozo y Osorio, 2019, p.36).

Siendo el caso contrario realizado por González et al. (2015) donde al indagar la relación entre género y la evaluación de calidad de vida laboral en México en empleados de servicios de salud siendo estos médicos o enfermeras, menciona que como resultado obtuvo que las mujeres tienen significativamente mejor calidad de vida laboral que los hombres. “En este estudio, las mujeres médicas valoraron mejor que los varones la administración de su tiempo libre, la integración al puesto de trabajo y la satisfacción por el trabajo” (González et al., 2015, p.13), además menciona que las mujeres se sienten más satisfechas en el desarrollo personal que han logrado a través del trabajo, asimismo menciona que existen diversas diferencias en el género como los roles, el acceso, derechos, bienes y servicios por lo cual es importante tomar en cuenta las diferentes de género que existen a la hora de realizar el estudio.

Según un antecedente de Mozo y Osorio (2019) Stecher realizó un estudio en el 2012 donde obtuvo resultados donde en base a estos pudieron determinar que no es lo mismo la calidad de vida laboral para el hombre como para la mujer, esto porque como ya se mencionó anteriormente existen diferencias labores, ya sea porque cumplen con otros horarios, o bien por el área en que se desempeñan en la empresa. (Mozo y Osorio, 2019. p. 16).

En suma, las dimensiones que mide el instrumento son las siguientes:

1. Soporte institucional para el trabajo: esta dimensión abarca el puesto de trabajo que la institución da a sus colaboradores.
2. Seguridad en el trabajo: son las condiciones que se le brindan a los trabajadores.
3. Integración al puesto de trabajo: mide el compromiso de cada asalariado con la institución.
4. Satisfacción con el trabajo: es la percepción global que tiene la persona con la sensación de agrado del trabajo que realiza.
5. Bienestar logrado a través del trabajo: estado psicológico de la persona al satisfacer las necesidades.
6. Desarrollo personal: esta dimensión abarca los aspectos personales relacionados con las tareas laborales.
7. Administración del tiempo libre: mide el tiempo libre de la persona fuera del trabajo, si lo tiende a disfrutar.

El cuestionario de calidad de vida en el área laboral CVT-GOHISALO breve se ha utilizado en diversas investigaciones. Iniciando con Pando et al. (2018) que fue el creador de la versión breve, seguidamente se encuentra Asan (2022) que uso la versión breve para realizar su tesis además esta Barreno (2021) que lo uso y concordó al igual que los otros autores que el instrumento cumple con los criterios de validez y confiabilidad a los cuales ha sido sometido. Mozo y Osorio (2019) indican que al compararlo con otros instrumentos que miden este constructo, han identificado que este es más viable porque permite identificar aspectos socioculturales y financieros que no se pueden observar con otras herramientas.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de la investigación fue cuantitativo ya que los datos obtenidos se analizaron por medio de procesos estadísticos.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es descriptivo y correlacional, ya que se pretende describir mediante la recolección de datos del cuestionario como es el nivel de calidad de vida labor de los trabajadores en una empresa del sector construcción en la gran área metropolitana y si hay relación entre esta variable y las características sociodemográficas de las personas participantes.

3.3 UNIDADES DE ANÁLISIS U OBJETIVO DE ESTUDIO

En el proyecto se usó la variable calidad de vida y se aplicó en personas del sector construcción de una empresa en la gran área metropolitana, el área de estudio donde se realizó dicha investigación fue en una empresa que tiene sucursales en San José, Alajuela, Heredia, Cartago.

3.3.1 Población

Se usó la población trabajadora, es decir todas las personas trabajadoras de Costa Rica, según las estadísticas de personas trabajadoras en el país, hay un porcentaje de 2,18 millones de personas trabajando. (INEC, Instituto nacional de estadística y censos, 2023, p.1)

3.3.2. Muestra

En el presente estudio se trabajó con una muestra 115 personas, que son mayores de edad, trabajadores de una empresa del sector construcción, de forma voluntaria aceptaron ser participantes de la investigación y completar el instrumento la encuesta de calidad de vida.

3.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

- Criterios de inclusión:
 - Varones y mujeres con edad entre 18 a 60 años.
 - Trabajadores con grado de primaria completa, ya que se necesita que tengan habilidades medias de lectura para completar el instrumento.
- Criterios de exclusión:
 - Trabajadores en vacaciones.
 - Trabajadores que no deseen responder.

3.4 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se escogió la encuesta ya que “es el procedimiento de investigación que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz” (Mozo y Osorio, 2019, p.27) la encuesta se llama CVT-GOHISALO breve permite conocer la calidad de vida laboral y contiene siete dimensiones con un total de 31 ítems y se aplicó de manera digital.

3.4.1 Validez del cuestionario y confiabilidad

Con respecto a la validez Pando et al., (2018) menciona que la versión corta del instrumento fue sometida a un análisis factorial desde un análisis componente principal con rotación varimax además, “la estructura factorial del inventario se evaluó mediante la opción del método de componentes principales y rotación varimax para maximizar la independencia entre los factores y obtener un coeficiente de fiabilidad (Alpha de Cronbach)” (p.3).

El instrumento presentó una varianza de 61,19 y una confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0.911, vale decir que con relación a esos resultados los autores Pando et al., (2018) mencionan que la versión breve es confiable y válida en constructo, ellos concluyen eso por medio de todas las pruebas a las que sometieron el instrumento breve, “como el alfa de Cronbach, análisis factorial, esfericidad de Bartlett, la correlación interna de los componentes y adecuación muestral, se presentaron

resultados aceptables que evidencian la fortaleza del instrumento” (Pando et al., 2018, p.7).

Como tal en el análisis factorial Pando et al., (2018) consideraron los criterios de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) con valores de esfericidad Bartlett dando en base a eso un resultado de análisis factorial de 0,932, además obtuvo con una esfericidad de la prueba de Bartlett's de 6272,136 y una significancia de 0,000, resultados que se interpretan como válidos para seguir con las demás mediciones. Para el análisis factorial Pando et al. (2018) menciona que introdujo los 31 ítems de las siete dimensiones y aceptaría los resultados que fueran superiores a Eigen 0,4 y como tal menciona que sí, que todos los ítems tuvieron resultados superiores a Eigen 0,4.

En la consistencia interna los autores se basaron en los criterios de interpretación de Muniz y Prieto donde interpretarían los resultados según lo siguiente “inadecuada: $r < 0,6$, adecuada, pero con déficits: $0,6 \leq r < 0,7$, adecuada: $0,7 \leq r < 0,8$, buena: $0,80 \leq r < 0,85$, excelente: $\geq 0,85$ ” (Pando et al., 2018, p.7), y concluyen que de forma individual la mayoría de las siete dimensiones obtuvieron resultados buenos o excelentes. “Bajo los criterios de interpretación de Muñiz; solamente integración al puesto de trabajo califica como adecuada con déficits ($\alpha = 0,6$) y seguridad en el trabajo, como inadecuada ($\alpha = 0,5$)” Pando et al., 2018, p.7), asimismo, hay más documentos que mencionan que el instrumento es confiable por lo que se pretende usarlo en la presente investigación.

3.5 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Es un diseño no experimental trasversal, es decir es una investigación que pretende recolectar datos en un único momento, la recolección de datos se llevará cabo en el mes de junio del año 2023.

3.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

- Variable: calidad de vida laboral.
- Definición conceptual: concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas sus necesidades (Mozo y Osorio 2019, p. 24).
- Definición operacional: la calidad de vida laboral se puede medir a través de la percepción de las personas trabajadoras, en qué nivel están cumpliendo una serie de criterios para alcanzarla como por ejemplo mediante las dimensiones que trae el instrumento. Se puede observar mediante las respuestas que den las personas, si tienen un nivel bajo o alto de calidad de vida laboral.
- Dimensiones:
 1. Soporte institucional para el trabajo: esta dimensión abarca el puesto de trabajo que la institución da a sus colaboradores.
 2. Seguridad en el trabajo: son las condiciones que se le brindan a los asalariados.

3. Integración al puesto de trabajo: mide el compromiso de cada asalariado con la institución.
 4. Satisfacción con el trabajo: es la percepción global que tiene la persona con la sensación de agrado del trabajo que realiza.
 5. Bienestar logrado a través del trabajo: estado psicológico de la persona al satisfacer las necesidades.
 6. Desarrollo personal: esta dimensión abarca los aspectos personales relacionados con las tareas laborales.
 7. Administración del tiempo libre: el tiempo libre de la persona fuera del trabajo.
- Indicadores:
 1. Indicadores de soporte institucional para el trabajo: satisfacción con respecto al proceso que se sigue para supervisar su trabajo, el trato que recibe de sus superiores, la retroalimentación que obtiene de parte de sus compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de su trabajo, el reconocimiento en base a los esfuerzos por parte de la institución, y las oportunidades de preparación con "capacitaciones" o "incentivos", la libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de sus jefes y las indicaciones claras y precisas sobre la forma en que debe hacer su trabajo.
 2. Indicadores de seguridad en el trabajo: grado de satisfacción con respecto al salario que recibe, satisfacción que siente por la forma en que están diseñados los procedimientos de la ocupación, satisfacción con respecto a las condiciones físicas en el área laboral, satisfacción por el tipo de

capacitación que recibe por parte de la empresa, recibe suficiente equipamiento personal para realizar las actividades laborales.

3. Indicadores con la integración al puesto de trabajo: satisfacción que siente de la tarea laboral que hay con los compañeros de trabajo, en la empresa se respetan los derechos laborales, mecanismos para quitar los obstáculos que identifica en el logro de los objetivos y metas de trabajo.
4. Indicadores de satisfacción por el trabajo: satisfacción por trabajar en la empresa, satisfacción que siente con la forma de contratación, satisfacción en relación con las funciones que desempeña en la empresa, satisfacción por el uso que hace en el trabajo de habilidades y potenciales, satisfacción con respecto al reconocimiento que recibe de otras personas por el trabajo, satisfacción ante el desempeño como profesional.
5. Indicadores del bienestar logrado a través del trabajo: la satisfacción personal que ha alcanzado se debe al trabajo en la empresa, satisfacción con respecto a la calidad de los servicios básicos de la vivienda, nivel de utilidad que tiene el trabajo para otras personas, cuenta con la integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades diarias, el trabajo permite acceder en cantidad y calidad a los alimentos, el trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.
6. Indicadores de desarrollo personal del trabajo: satisfacción que siente hacia el logro de los objetivos, las habilidades mejoran por estar en el trabajo, el trabajo le permite brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales.

7. Indicadores de administración del tiempo libre: el trabajo le permite cumplir con las actividades que planea para cuando está fuera del horario de trabajo, las actividades laborales le permiten participar del cuidado de familia.

3.7 PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Para la recolección de datos del instrumento CVT-GOHISALO breve se utilizó una encuesta de Google Forms, el cual menciona el consentimiento informado, en donde se abordan los derechos de los participantes, el compromiso, la confidencialidad y anonimidad de la información. Si acepta el consentimiento entonces las preguntas del instrumento aparecen. Como último apartado del cuestionario se incluyen preguntas sociodemográficas: edad, género, nivel educativo, cantidad de años trabajando.

El instrumento se envió por medio de correo electrónico y WhatsApp a la empresa y serán ellos quienes compartirán el enlace a todos sus empleados, y luego de obtener las respuestas se revisarán y se pasarán a PSPP y se hará el análisis correspondiente.

3.8 ORGANIZACIÓN DE LOS DATOS

Los datos fueron organizados vía PSPP, mediante esta plataforma se describieron los datos obtenidos.

3.9 ANÁLISIS DE DATOS

El análisis estadístico que se usó para tratar los datos es el siguiente, inicialmente los datos se obtuvieron mediante la plataforma de Google Forms, luego se creó una base de datos utilizándose el software PSPP, el cual da un análisis estadístico y descriptivo detallado de las respuestas, ya que este como tal describe los hechos en base a la información obtenida de cómo está la calidad de vida laboral de estas personas trabajadoras.

- Análisis estadístico descriptivo: por medio del software PSPP se realizó los análisis para obtener las medidas de tendencia central, esto con el fin de brindar un resumen detallado del conjunto de valores sobre el nivel de calidad de vida. Además, también se añadió la descripción estadística de los ítems, como la media, la desviación típica, coeficiente de variación, moda, mediana, máximo, mínimo.
- Análisis de consistencia interna: el programa PSPP dio el coeficiente Alfa de Cronbach y este se comparó con el de la investigación hecha por Pando et al., (2018) para conocer su fiabilidad.
- Correlaciones de Pearson: se realizaron correlaciones de Pearson para conocer si existe alguna relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y las variables sociodemográficas como el nivel educativo y la cantidad de años que llevan en la empresa trabajando de la muestra.
- T de Studen: se realizará el estadístico de T de Student para conocer si existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y la variable dicotómica de género.

CAPITULO IV

PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1 Generalidades

En relación con la muestra que se utilizó, se hizo un análisis, estadístico descriptivo, de consistencia interna (coeficiente Alfa de Cronbach), correlaciones de Pearson y T de Student. Como resultado importante se obtuvo que el instrumento mostró una alta consistencia interna, ya que se obtuvo Alfa de Cronbach de 0,96 en base a los ítems del instrumento de calidad de vida laboral breve, es decir 31 ítems. Comparado al instrumento original de la versión breve que es la de Pando et al. (2018) ellos obtuvieron un Alfa de Cronbach de 0,91 por lo cual se puede afirmar, según dichas estimaciones estadísticas, que el instrumento es confiable.

4.2 Especificaciones

4.2.1 Resultados sociodemográficos de la muestra

En la tabla 1 se encuentran los resultados sociodemográficos de las variables género, edad y nivel educativo. Se encontró una mayor proporción de participantes mujeres y aproximadamente el 50% de la muestra tenía un rango de edad de entre 31 y 40 años.

Tabla No. 1 Datos sociodemográficos

Etiqueta de valor	Frecuencia	Porcentaje
Género		
Femenino	72	62,6%
Masculino	43	37,4%

Edad		
18-30	29	25,2%
31-40	58	50,4%
41-50	27	23,5%
51-60	1	,9%
Nivel educativo		
Primaria incompleta	1	,9%
Primaria completa	2	1,7%
Secundaria incompleta	13	11,3%
Secundaria completa	15	13,0%
Técnico diplomado	11	9,6%
Universidad incompleta	21	18,3%
Universidad completa	52	45,2%
Total	115	100%

Tabla No.2. Tiempo trabjando para la empresa

Valido	Frecuencia	Porcentaje
Menos de un año	18	15,7%
1-5 años	41	35,7%
6-10 años	26	22,5%
11-15 años	15	13%
16-20 años	10	8,7%

21-26 años	5	4,5%
Total	115	100%

4.2.2 Resultados del instrumento calidad de vida laboral breve según los elementos estadísticos descriptivos.

En la tabla número 3 se encuentran los resultados de las 7 dimensiones, con sus respectivas medias, desviación estándar y rango.

Tabla No.3. Total de las Dimensiones

Etiqueta de valor	Media	Desviación estándar	Rango
Seguridad	2,71	,93	0 a 4
Soporte	2,83	,93	0 a 4
Tiempo libre	2,98	,95	0 a 4
Satisfacción	3,03	,80	0 a 4
Desarrollo	3,07	,82	0 a 4
Integración	3,22	,70	0 a 4
Bienestar	3,35	,58	0 a 4
Total dimensiones	3,02	,71	0 a 4

En la tabla 3 se pusieron las siete dimensiones del instrumento de calidad de vida laboral los cuales tenían sus propios ítems, en base a esos ítems se agruparon y se sacaron los estadísticos descriptivos de cada dimensión, como se puede visualizar en ta

tabla número tres la dimensión con promedio más baja fue la de seguridad y la de promedio más alta la de bienestar. Cada dimensión fue realizada con una escala Likert.

En la siguiente tabla se describen los ítems de la dimensión de soporte, los resultados van del ítem con menos porcentaje al más alto para mayor entendimiento.

Tabla No.4. Total de cada ítem dimensión soporte

Etiqueta de valor	Media	Mínimo	Máximo
Reconocimiento de esfuerzo con oportunidades de "capacitaciones" o "incentivos".	2,30	0	4
Retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores	2,63	0	4
Proceso que se sigue para supervisar el trabajo.	2,91	0	4
Libertad para expresar las opiniones en cuanto al trabajo.	2,94	0	4
Trato que recibe de los superiores.	3,11	0	4
Se le ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debe hacer el trabajo.	3,12	0	4

En la tabla 4, siendo la dimensión de soporte con un total de seis ítems, se puede visualizar que el ítem con un promedio más alto fue el de *Se le ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debe hacer el trabajo* con un 3,12% y el ítem con el promedio más bajo fue el *Reconocimiento de esfuerzo con oportunidades de “capacitaciones” o “incentivos”* con un 2,30%.

En la tabla 5 se redactan las preguntas que se relacionan con seguridad, para conocer cuál es la satisfacción con relación a esta.

Tabla No.5. Dimensión seguridad

Etiqueta de valor	Media	Mínimo	Máximo
Satisfacción por el tipo de capacitación que recibe por parte de la empresa.	2,37	0	4
Satisfacción que siente por la forma en que están diseñados los procedimientos para el trabajo.	2,61	0	4
Satisfacción con respecto al salario que tiene.	2,76	0	4
Suficiente equipamiento personal para realizar las actividades laborales.	2,87	0	4
Satisfacción con respecto a las condiciones físicas en el área laboral.	2,95	0	4

En la dimensión número dos la cual es la de seguridad, tiene un total de cinco ítems, en el análisis descriptivo se puede visualizar que el promedio alto es el del ítem *Satisfacción con respecto a las condiciones físicas en el área laboral* con un 2,95% y siendo el promedio bajo el ítem *Satisfacción por el tipo de capacitación que recibe por parte de la empresa* con un 2,37%.

En la tabla 6, se detallan las preguntas correspondientes a la integración con los compañeros o los mecanismos con sus resultados.

Tabla No.6. Dimensión integración

Etiqueta de valor	Media	Mínimo	Máximo
Satisfacción que siente del trabajo que tiene con los compañeros de trabajo.	3,13	1	4
Se respetan mis derechos laborales.	3,24	0	4
Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifiqué en el logro de objetivos y metas.	3,28	1	4

En la tabla 6 la cual representa la tercera dimensión integración, los tres ítems que le pertenencia tienen un promedio de 3%, como tal varían muy poco siendo el promedio bajo *Satisfacción que siente del trabajo que tiene con los compañeros del*

trabajo con un 3,13% y el alto *Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identificó en el logro de objetivos y metas* con un 3,28%.

Como tal continúa la dimensión de satisfacción, la cual califica el cómo el trabajador se siente con respecto a los reconocimientos que da la empresa, o logros profesionales.

Tabla No. 7. Dimensión satisfacción

Etiqueta de valor	Media	Mínimo	Máximo
Satisfacción con respecto al reconocimiento que recibe de otras personas por el trabajo.	2,74	0	4
Satisfacción que siente con la forma de contratación.	2,85	0	4
Satisfacción por trabajar en la empresa.	3,01	0	4
Satisfacción por el uso que hago en el trabajo de habilidades y potenciales.	3,11	0	4
Satisfacción en relación con las funciones que desempeña.	3,23	0	4
Satisfacción ante el desempeño como profesional en este trabajo.	3,25	0	4

En la dimensión de satisfacción la cual tiene seis preguntas, la pregunta que tuvo un promedio alto fue la de *Satisfacción ante el desempeño como profesional en*

este trabajo de 3,25 y siendo el ítem *Satisfacción con respecto al reconocimiento que recibe de otras personas por el trabajo* con un promedio bajo de 2,74%.

Luego la dimensión Bienestar valora el cómo el trabajador se siente con respecto a lo que ha logrado a través del trabajo, si le permite o no acceder a bienes, la utilidad.

Tabla No.8. Bienestar

Etiqueta de valor	Media	Mínimo	Máximo
Satisfacción personal que ha alcanzado se debe al trabajo.	2,88	4	4
El trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.	3,33	0	4
El trabajo permite acceder en cantidad y calidad de alimentos.	3,35	1	4
Calidad de los servicios básicos de la vivienda.	3,43	1	4
Cuento con la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de las actividades diarias.	3,55	0	4
Utilidad que tiene el trabajo para otras personas	3,57	1	4

En la tabla 8, la cual es la dimensión sobre Bienestar, la cual cuenta con un total de seis ítems, muestra que el ítem con un promedio alto fue el *Utilidad que tiene el trabajo para otras personas* con un 3,57% y el ítem con un promedio bajo fue el de *Satisfacción personal que ha alcanzado se debe al trabajo* con un 2,88%.

Después la tabla de desarrollo mide las habilidades del trabajador en la empresa, aunque son solo dos preguntas son igual de importantes.

Tabla No. 9. Desarrollo

Etiqueta de valor	Media	Mínimo	Máximo
Las habilidades mejoran por estar en el trabajo.	2,94	0	4
El trabajo ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales.	2,98	0	4
Satisfacción hacia el logro de objetivos, con respecto al trabajo.	3,29	0	4

En la tabla 9 se da a conocer la penúltima dimensión Desarrollo, la cual cuenta con un total de tres ítems siendo el ítem con el promedio más alto *Satisfacción hacia el*

logro de objetivos, con respecto al trabajo de 3,29% y el ítem con el promedio bajo Las habilidades mejoran por estar en el trabajo con un 2,94%.

Cuando se menciona el tiempo libre el instrumento mide si la compañía le da al trabajador el tiempo suficiente para que plane actividades familiares o de ocio.

Tabla No.10. Tiempo libre

Etiqueta de valor	Media	Mínimo	Máximo
El trabajo permite cumplir con las actividades que planeo para cuando está fuera del horario de trabajo.	2,87	0	4
Las actividades laborales permiten participar del cuidado de mi familia.	3,09	1	4

En la última dimensión siendo esta la de Tiempo libre la cual solo cuenta con dos ítems el de mayor promedio fue el de *Las actividades laborales permiten participar del cuidado de mi familia* con un 3,09% y el ítem con promedio bajo *El trabajo permite cumplir con las actividades que planeo para cuando está fuera del horario de trabajo* con un 2,87%.

4.2.3 Resultados de tendencia central, dispersión y asimetría

En este apartado se pretendió redactar los resultados descriptivos de todas las dimensiones, como tal se adjuntaron todas en una variable y esa variable dio los siguientes porcentajes.

Tabla No. 11 Tendencia central, dispersión y asimetría

Tendencias descriptivas	Media	Moda	Mediana	Desviación estándar	Asimetría
Total, de las dimensiones	3,02	1	3,16	,71	-,42

Se hizo un análisis descriptivo tomando en cuenta tres tipos de escalas: las estadísticas de tendencia central, es decir, moda, media y mediana, además de dispersión que es la desviación estándar y la de asimetría. Los resultados se muestran en la tabla anterior.

4.2.4 T de Student

En el PSPP se puso la variable que daba el total de las dimensiones con la variable género dando a conocer la significancia que había entre estas dos.

Tabla No. 12. T de Student todas de las dimensiones con género

Etiqueta de valor	Sign.	T	df	Sign. (2 colas)	Diferencia Media
Total de las dimensiones	,206	2,10	113,00	,038	,28

Los resultados indican que las mujeres participantes poseen mejores puntajes en todas las dimensiones (M=3,14, DE 0,68) en comparación con los hombres participantes (M= 2,83 DE 0,74), $t(113)= 2,10$, $p < 0,05$.

En la siguiente tabla se pusieron una a una las siete dimensiones con la género y dieron los siguientes porcentajes.

Tabla No. 13. T de Student Dimensiones con género

Variables	Sign.	t	df	Sign. (2 colas)	Diferencia Media
Soporte	,773	1,68	113,00	,096	,30
		1,67	86,66	,099	
Integración	,940	1,94	113,00	,054	,26

		1,95	89,37	,054	
Seguridad	,955	1,62	113,00	,109	,29
		1,63	91,10	,106	
Satisfacción	,562	1,90	113,00	,061	,29
		1,89	88,24	,061	
Bienestar	,136	1,60	113,00	,112	,18
		1,53	75,61	,131	
Desarrollo	,061	2,14	113,00	,034	,33
		2,03	74,82	,046	
Tiempo_libre	,330	2,83	113,00	,005	,50
		2,74	79,56	,008	

Las dimensiones que son significativas son las de *Desarrollo*, mujeres (M=3,19, DE=0,74), hombres (M=2,86, DE=,091), $t(113)=,034$, $p<0,05$ y la dimensión de *Tiempo libre*, mujeres (M=3,17, DE=0,88), hombres (M=2,66 DE=1,00), $t(113)=,005$, $p<0,005$.

4.2.5. Correlación de Pearson

Sirva de ilustración la siguiente tabla que da a visualizar si hay o no una correlación entre las edades de los trabajadores, el nivel educativo y la cantidad de años que llevan en la empresa.

Tabla No. 14. Correlación de Pearson, entre variables sociodemográficas y dimensiones

Sociodemografía	Edad	Nivel educativo	Cantidad de años trabajando
Dimensiones			
Soporte	-,071	-,251**	-,255**
Integración	,040	-,119	-,165
Seguridad	-,047	-,289**	-,217*
Satisfacción	-,083	-,241*	-,242**
Bienestar	-,056	-,027	-,157
Desarrollo	-,025	-,193*	-,215*
Tiempo libre	-,019	-,175	-,213*
Total de todas las dimensiones	-,055	-,229*	-,246**

. ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Las variables sociodemográficas que fueron significativas y negativas con las dimensiones fueron las de nivel educativo con Soporte, Seguridad, Satisfacción, Desarrollo y el Total de todas las Dimensiones., y Cantidad de años trabajando en la empresa con todas las dimensiones con excepción de Integración. No se encontraron correlaciones significativas entre la variable Edad y las dimensiones de la escala de Calidad de Vida Laboral.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

5.1 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo con los objetivos específicos se obtuvieron los siguientes resultados:

Objetivo 1: Medir las dimensiones que determinan la calidad de vida de los trabajadores en una empresa de construcción.

A través del análisis de datos del software PSPP se logró demostrar la validez del instrumento Calidad de vida laboral versión breve PSPP, además concuerda con los análisis de otros estudios, como los de Pando et al., (2018) y Barreno (2021). A la hora de medir las dimensiones, se encontró que las que tenían en promedio una media más alta fueron las de satisfacción, desarrollo, integración y bienestar. Sin embargo, en otros estudios existen resultados variables. Por ejemplo, en la investigación que realizó Asan (2022) obtuvo que las dimensiones con una media más alta fueron las de soporte y tiempo libre, y la dimensión con una media baja fue la de seguridad, en el presente estudio la dimensión con la media más baja también fue la de seguridad. Es de mencionar que existen diferencias entre el estudio de Asan (2022) y en este por las distintas características culturales de cada país, por ende, varían los porcentajes de las dimensiones. En una de las investigaciones revisadas por Asan (2022) en un hospital de Ecuador con enfermeras, allí encontraron que “en las enfermeras de un hospital ecuatoriano, con el promedio más alto para la dimensión integración al puesto de trabajo con 2,91, mientras que el promedio más bajo correspondió a la seguridad en el trabajo con 2,18” (Asan, 2022, p.56).

En relación con los 31 ítems, los 2 que tuvieron la media más baja fueron los siguientes: reconocimiento de esfuerzo con oportunidades de "capacitaciones" o "incentivos" y el ítem de satisfacción por el tipo de capacitación que recibe por parte de la empresa, en cambio en un estudio realizado por Pando en el 2018 obtuvo que los ítems con media baja fueron: respetan los derechos laborales y el ítem nivel de satisfacción con respecto al proceso que se sigue para supervisar el trabajo (Pando, 2018 p.4). Los resultados probablemente señalan que existe un promedio bajo porque los trabajadores no están satisfechos con las capacitaciones o incentivos que da la empresa o bien porque quizás existen nulos incentivos.

Los dos ítems con una media alta fueron los siguientes: cuento con la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de las actividades diarias y el ítem utilidad que tiene el trabajo para otras personas, como tal Pando menciona que los ítems que obtuvo con una media alta fueron: mejora de las potencialidades por desarrollar el trabajo y recibo retroalimentación por parte de compañeros y superiores cuando hacen la evaluación del trabajo (Pando, 2018).

Las implicaciones de los resultados se dan porque probablemente los trabajadores del sector construcción cuentan con sus integridades para completar las actividades laborales y que estas son utilidad en el área laboral como tal no se puede comparar porque no hay un estudio donde relacionen los mismos ítems, pero la interpretación es que los trabajadores de dicha empresa se sienten satisfechos con relación a sus integridades físicas y mentales.

Objetivo 2: Identificar si existe una relación entre variables sociodemográficas, (género, edad, nivel educativo y la cantidad de años que llevan trabajando para la empresa) y la calidad de vida de los trabajadores de una empresa de construcción.

Es de recalcar que en el presente estudio respondieron más mujeres (62,6%) que hombres (37,4%) Además, el porcentaje más alto sobre las edades que tenían los participantes fueron entre 31 a 40 años (50,4%) y predominó el nivel educativo de secundaria completa (13,0%). En cambio, en un estudio realizado por Mozo y Osorio la muestra estuvo más equilibrada, ya que los hombres correspondían al 51,6% y las mujeres al 48,4% y “con relación al grado de instrucción los niveles que predominan son primaria 51.3% y secundaria 44.7%. También se indagó las etapas de vida de la muestra prevaleciendo la adultez con un 79.3% y el 20.7% en jóvenes” (Mozo y Osorio, 2019, p.36). Cabe mencionar que los resultados del presente estudio y los de Mozo y Osorio son diferentes porque ellos tuvieron predominancia de hombres y los niveles educativos sólo eran primaria, secundaria y superior.

Existen diferencias entre hombres y mujeres como tal se encontró que las mujeres presentan puntajes más significativos “ya que no es lo mismo la calidad de vida laboral para el hombre como para la mujer, siendo esta afirmación evaluada por el estudio realizado por Stecher, Godoy y Toro en 2012, en su investigación” (Mozo y Osorio, 2019, p.16). Como tal varía ya sea por el cargo que ocupan en el trabajo, el horario que tengan, si hacen o no mucho esfuerzo físico, por ende, según lo que menciona la investigación suele suceder que haya una diferencia entre hombres y mujeres en la calidad de vida laboral.

Según el estudio realizado por González et al., (2015) donde aplicaron el instrumento CVT-GOHISALO para establecer si había una relación entre género y calidad de vida laboral encontraron que “las mujeres del estudio demostraron con significancia estadística que se encuentran más satisfechas que los varones” (González et al., 2015 p.2), por ende, tanto el estudio como el de González et al., (2015) comparten el mismo resultado, las mujeres tienen mejor calidad de vida laboral que los hombres.

Además, como dato importante de las siete dimensiones donde las mujeres obtuvieron puntajes más significativos que los hombres fueron en desarrollo y tiempo libre, a la hora de comparar las dimensiones y el género y en el estudio realizado por González et al., (2015, p.2) también mencionan que obtuvieron resultados significativos fueron en tiempo libre y en desarrollo, por ende, se puede interpretar como que las mujeres se sienten más satisfechas en el desarrollo laboral y el tiempo libre.

En relación con las características de la muestra existen diferencias físicas, psicológicas, a nivel de desarrollo, de género y esto hace que haya una diferencia en cómo un adulto joven de 18 años percibe la calidad de vida laboral en comparación a un adulto de 30 años, o bien que haya diferencias entre hombres y mujeres. Según Mozo y Osorio (2019) “sustentan que la calidad de vida laboral no es la misma de un joven, que a un adulto” (p.36). por ende la calidad de vida variará según el rango de edad en que se encuentre la persona y su género.

En base a los resultados, se puede mencionar que no existe una correlación significativa entre la variable sociodemográfica edad y las dimensiones del cuestionario, lo mismo menciona Reyes (2017) que al realizar el estudio sobre la

calidad de vida laboral encontró que no existe diferencias significativas entre la edad y la calidad de vida laboral. (Reyes, 2017, p.12).

De igual forma en otra investigación donde consideraron variables sociodemográficas como la edad mencionan que “no se encontró relación del género, número de hijos, edad, antigüedad y estado civil con las dimensiones de CVL percibidas” (Contreras et al., 2013. p.16), pero sí encontraron que existe una relación entre nivel educativo y calidad de vida laboral ya que “Al revisar el impacto de las variables sociodemográficas se observó que el nivel educativo y el estrato socioeconómico, aspectos relacionados entre sí, modulan la percepción de CVL” (Contreras et al., 2013. p.16).

En la presente investigación también se encontró que existe una correlación significativa y negativa entre la variable sociodemográfica nivel educativo y cuatro dimensiones, soporte, seguridad, satisfacción, desarrollo. Se encontró que a mayor nivel educativo la persona trabajadora tendrá menos soporte, seguridad, satisfacción y desarrollo en la empresa, siendo contrario en un estudio donde mencionan que cuando correlacionaron la calidad de vida laboral con el nivel educativo no encontraron una diferencia estadísticamente significativa entre los diferentes niveles educativos. (García et al., 2021, p.8).

Probablemente esto pase porque al tener más nivel educativo, más está la persona preparada por lo que la empresa quizás no se preocupe en dar mucho soporte, seguridad o más desarrollo, por el entrenamiento que ya tiene el trabajador, en cambio un trabajador nuevo, con un nivel educativo de primaria o secundaria la empresa se enfocara en darle más soporte, seguridad, satisfacción para que se desarrolle laboralmente y además se desarrolle personalmente a nivel educativo.

Asimismo, hay una correlación significativa, pero en sentido negativa entre la cantidad de años trabajando entre seis de las siete dimensiones, soporte, seguridad, satisfacción, bienestar, desarrollo y tiempo libre, esto quiere decir que entre mayor cantidad de años trabajando menos es la calidad de vida laboral. Lo mismo pasó en el estudio realizado por Rojas et al., (2021), donde correlacionaron también la calidad de vida laboral con la variable de cantidad de años trabajando y encontraron que a medida que aumenta la antigüedad en el trabajo disminuye la calidad de vida laboral. (Rojas et al., 2021, p.9). Esto se puede interpretar como que al trabajador ya tener muchos años trabajando para la misma empresa tienen la experiencia necesaria para cumplir con las metas que le piden en el trabajador, pero dejan de sentir satisfacción hacia su trabajo por la cantidad de años trabajando para la misma empresa, en cambio los trabajadores nuevos tienen poca experiencia o quizás nula por ende la empresa se preocupa más por ellos y les prestan más atención, les dan más soporte, seguridad, y al ser nuevos se sienten más satisfechos con lo que la empresa les ofrece.

Objetivo 3: Establecer recomendaciones para que la empresa pueda tomar acciones asociadas al desarrollo de la calidad de vida laboral de sus trabajadores.

En los resultados se encontró que existe un efecto leve pero significativo entre la calidad de vida laboral y las variables sociodemográficas por lo que es importante que las empresas tomen acciones asociadas al desarrollo de la calidad de vida laboral de los trabajadores.

A partir de los resultados encontrados es importante que se desarrollen estrategias donde las empresas puedan tomar acciones asociadas al desarrollo de la

calidad de vida laboral. A continuación, se exponen una serie de estrategias que pueden usar las empresas con sus empleadores:

- Evaluación constante: que apliquen algún tipo de instrumento ya que “debido a los riesgos a que los trabajadores están constantemente expuestos, se resalta la importancia de que las empresas evalúen periódicamente la calidad de vida laboral de sus empleados, el balance entre la vida laboral y familiar” (Rojas et al., 2021, p.4), además eso hará de que puedan evaluar el crecimiento empresarial y al conocer cómo se encuentran los empleados sabrán qué dimensión fortalecer para que el trabajador mejore su calidad de vida laboral.
- Estrategias de desarrollo: “estrategias hacia el desarrollo de la motivación, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia de los trabajadores, encaminados hacia el logro de los objetivos institucionales, así como el fomento de la seguridad y apoyo a través del trabajo” (Rojas et al., 2021, p.12), esto ayudará a que la empresa logre sus objetivos planteados y por ende mejore la calidad de vida laboral de sus empleados, además de que reforzaran las dimensiones con promedios bajos.
- Balance entre vida privada y laboral: “fomentar en los trabajadores el balance entre la vida laboral y la familiar, podría hacer que las empresas incrementen su productividad, al reducir el absentismo y conservar al talento humano más valioso” (Rojas et al., 2021, p.3), el que exista este balance hace que el trabajador tenga menos estrés, que tenga más tiempo para compartir en familia, desarrolle más concentración en el ambiente laboral, y de esta manera haya menos abstencionismo y mayor productividad. Esto se puede lograr con que la

empresa por ejemplo en el aniversario haga actividades donde el trabajador pueda llevar a su familia y de esta forma ellos también participen o bien que la empresa disminuya la carga laboral y que sean más equitativos.

- Relaciones óptimas: si los empleados desarrollan relaciones optimas con sus pares y supervisores esto hará que exista un mejoramiento de la dimensión de integración al trabajo y no solo este si no también la de bienestar, esto lo pueden hacer mediante actividades de construcción de equipo, escogiendo un día a la semana, durante una hora donde harían actividades integradoras, por ejemplo haciendo juegos sobre preguntas personales por ejemplo que suelen hacer en tiempo libre y de esta manera se den cuenta quienes hacen actividades similares . (Gracia et al., 2021, p.3).
- Ambiente sano: para que mejore la dimensión de desarrollo es relevante que “se encuentren en un ambiente libre de conflictos psicológicos y con tendencia a experimentar emociones positivas y el cumplimiento de metas personales que se alcanzan a través de logros en la actividad laboral” (Reyes, 2017, p.13).
- Bienestar personal: para que esta dimensión aumente se recomienda “proporcionarles los medios y herramientas necesarias para que puedan realizar su labor y procurar su bienestar personal” (Campos, 2022, p.4), que el soporte sea constante para que el trabajador no baje el rendimiento laboral. Muchos de los trabajadores no tienen estrategias o herramientas para poder afrontar los factores negativos laborales, por ende, si la empresa da un soporte necesario el empleado podrá recurrir a las estrategias que la empresa brinda.

- Seguridad: las empresas deben de resguardar la salud, el bienestar de los trabajadores, velar por la seguridad de estos, de hecho, podría realizar un comité de seguridad que se encargue de hacer que exista un ambiente seguro, como tal la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que “se establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo” (OIT, 2023, párr.1) además también menciona algunos instrumentos que las empresas pueden aplicar para que haya una mejor seguridad, ejemplo Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores 1981, convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1995.
- Políticas y leyes: “actualmente es necesario que en las organizaciones existan políticas y prácticas enfocadas en el bienestar de los colaboradores. Lo anterior es crucial para que los miembros de la empresa se sientan respaldados por parte de los líderes” (Campos, 2022, p.21), por lo que se puede concluir que, es necesario que los empleados sean escuchados, que tengan un buen soporte por parte de la empresa.
- Remuneración por cantidad de años trabajando: los resultados parecen indicar que entre más años tienen los trabajadores en la empresa, su calidad de vida disminuye en algunas dimensiones. Para contrarrestar esto, los empleadores podrían considerar el aumento de incentivos como vacaciones extra según cierta cantidad de años en la empresa o mejores oportunidades de desarrollo.

- Fomentación de logros: como incentivo para los trabajadores que tienen un alto nivel educativo y expresan que no se sienten satisfechos con la calidad de vida laboral se podría contrarrestar con que la empresa les brinde incentivos como charlas sobre lo bien que están realizando el trabajo, o actividades donde se resalten logros.
- Recomendaciones prácticas: La OIT recomienda libros prácticos para las empresas, son libros en los cuales las empresas pueden basarse para generar un buen ambiente laboral, ejemplo: Seguridad y salud en la construcción, Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en los sectores textiles, en el vestido, cuero y el calzado, Seguridad y salud en la utilización de la maquinaria. Tiene muchos libros, repertorios, que serían de gran ayuda para las empresas a la hora de mejorar la calidad de vida laboral. (OIT, 2023, párr. 1-8)

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

Las características de la calidad de vida laboral son tanto objetivas como subjetivas, puesto que tienen influencia tanto en la esfera privada del colaborador como en el área laboral, además hay diferencias entre hombres y mujeres por cual varía como ellos interpretan la calidad de vida laboral, sea por el área donde trabajan, el horario laboral, el esfuerzo físico.

Las dimensiones que determinan la calidad de vida laboral son seguridad, soporte, tiempo libre, satisfacción, desarrollo, integración y bienestar. A la hora de medir las dimensiones, la que obtuvo un promedio bajo fue la de seguridad por lo que se puede interpretar que hay baja seguridad en el ambiente laboral, que no se sienten satisfechos con las capacitaciones que brinda la empresa, ni con los procedimientos que realizan, que no cuentan con suficiente equipamiento personal para realizar las labores del trabajo.

Siendo contrario la dimensión bienestar con un promedio alto lo cual se interpreta como que el trabajador se siente satisfecho con lo que ha logrado por medio del trabajo, además de que le permite acceder a la cantidad y calidad de alimentos necesarios, una vivienda con servicios básicos.

Sin embargo, cuando se identificó en la población trabajadora del sector constructor si existe o no una relación entre las variables sociodemográficas y la calidad de vida laboral se concluye que, de las cuatro variables, género, edad, nivel educativo y la cantidad de años trabajando solo dos se relacionan con la calidad de vida laboral, nivel educativo y cantidad de años trabajando, aunque los efectos son leves pero significativos.

En relación con el género se encontró que, las mujeres presentan un promedio más alto en relación con los hombres lo cual se puede interpretar que las mujeres se encuentran con una mejor calidad de vida laboral que los hombres.

De acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio, se recomienda a la empresa tomar acciones asociadas a la calidad de vida laboral como por ejemplo: establecer una evaluación periódica (sea trimestral, semestral o anual) de los factores que inciden en la calidad de vida laboral de los trabajadores, en aras de tener un panorama más claro de las necesidades, incentivos y posibilidades de mejora en las condiciones que ofrecen a su fuerza de trabajo, reconociendo factores tanto materiales como intangibles que puedan repercutir de una mejor manera en su rendimiento sin dejar de ser viables con los recursos existentes en la organización.

Aunado al punto anterior se recomienda a la empresa la implementación de estrategias como: charlas motivacionales, capacitaciones, que estimulen la importancia del balance entre la vida privada y laboral de los colaboradores. Se sugiere a la organización el fomento de relaciones sanas con los pares y jefes, asimismo la paulatina creación de un ambiente, que fomente la salud mental de sus colaboradores, por medio de acciones concretas como: grupos focales, entrevistas por departamentos y la creación de espacios de sugerencias y cambios dentro de la dinámica interna de trabajo. Lo anterior sumado a la divulgación efectiva, ya sea por vías digitales o físicas (correos, banners, cápsulas informativas) de políticas prácticas enfocadas en el bienestar del trabajador y su respectivo seguimiento por parte de la organización.

6.2 RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados de la investigación se redactan las principales recomendaciones:

- A futuros investigadores la aplicación del instrumento CVT-GOHISALO versión breve a una mayor cantidad de sujetos desde un enfoque cuantitativo, que permita brindar información más amplia sobre el comportamiento de los factores sociodemográficos en entornos laborales, para obtener un mayor conocimiento de la influencia de las distintas variables psicológicas que repercuten tanto en el bienestar de los colaboradores como en el mejor rendimiento de la organización.
- A futuros estudiantes que realicen estudios sobre CVL que evalúen el tema con las variables sociodemográficas, porque, aunque no hay antecedentes que lo hagan, se encontró relaciones significativas entre calidad de vida laboral y las variables sociodemográficas.
- Para posteriores estudios el uso de una metodología mixta cuantitativa-cualitativa, que permita dar un valor agregado a las experiencias, percepciones y significados, entre otros fenómenos; dados por los trabajadores a su labor, sumado al comportamiento de variables numéricas en paralelo.
- Dentro de un marco de futuras observaciones, desarrollar líneas de investigación, donde se explore la calidad de vida laboral en diferentes áreas o sectores productivos para que se pueda comparar con el sector construcción, además para que de esta manera se amplíe el área de conocimiento.

- Se advierte comparar los resultados de las variables sociodemográficas propias del instrumento CVL-GOHISALO versión breve obtenidas en el estudio realizado, como por ejemplo el género, nivel educativo, que permitan desarrollar resultados concluyentes sobre el efecto de dichos indicadores en la calidad de vida laboral.
- A la Universidad Hispanoamericana dar seguimiento a la información sobre CVL para que esta manera los futuros estudiantes que realicen análisis sobre el tema puedan comparar los resultados con las variables sociodemográficas, es decir el nivel educativo, la cantidad de años trabajando, el género, asimismo conocer más a fondo el cómo se encuentra la calidad de vida laboral de los empleados y de esta manera crear nuevos abordajes o perspectivas sobre el tema en cuestión.
- A la escuela de psicología UH impulsar el interés académico en el área de la psicología laboral y específicamente en el rubro de investigación, ya que el presente trabajo permitió evidenciar carencias de antecedentes relacionados con la calidad de vida laboral por ende es difícil comparar estos resultados con investigaciones previas.
- A la empresa que sus empleados puedan tener un consultor externo de psicología que le dé continuidad a los datos arrojados sobre la calidad de vida laboral, para que se mejoren los puntos fuertes y haya un aumento concerniente de las variables psicológicas asociadas al desempeño de la organización, así como en los indicadores en los cuales las puntuaciones no fueron satisfactorias.
- Se advierte la creación de un departamento de recursos humanos enfocado en la visualización de las necesidades de los colaboradores para que de esta manera haya un progreso sobre las áreas de calidad de vida laboral como por ejemplo las que evalúa el instrumento que tuvieron puntuaciones bajas, ejemplo: seguridad, soporte

y tiempo libre, de igual forma mantener aquellas cuyas puntuaciones fueron altas para que este aspecto no disminuya.

- A la empresa segmentar una futura intervención según nivel educativo y cantidad de años trabajando ya que el presente estudio dio resultados de que a mayor nivel educativo y cantidad de años trabajando menos calidad de vida laboral tienen los empleados.

BIBLIOGRAFIA

- Asan, M. (2022). *Estrés y calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia Del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.* [Tesis, Universidad Privada Norbert Wiener]. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6225/T061_40915104_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arroyo, J. (2019, 25, junio.). Expectativa sobre la calidad de vida laboral. *Seminario de Universidad.* <https://semanariouniversidad.com/opinion/expectativas-sobre-la-calidad-de-vida-laboral/>
- Agudelo, J. (2021). *La capacitación como herramienta para mejorar la calidad de vida de los empleados de la ESAL: la situación de los trabajadores de la Corporación PCR.* [Tesis Maestría, Universidad Externado de Colombia] <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/8dca9e73-db82-44ad-aff0-0301cd8f577e/content>
- Alves, D. Cícera Y. Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio, 16,* (30), 145-163. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Arce, L. Rojas, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *UNED Research Journal, 12*(2), 1-9. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/cinn/v12n2/1659-4266-cinn-12-02-484.pdf>
- Barreno, E. (2021). Relationship between psychosocial risk factors and quality of life at work in employees of an Oilfield Services Company (Spanish Version). 1-9. https://www.researchgate.net/publication/351545743_Relationship_between_psych

osocial_risk_factors_and_quality_of_life_at_work_in_employees_of_an_Oilfield_S
ervices_Company_Spanish_Version

Barrozo, F. (2013). *Calidad de vida laboral*. [Tesis, Universidad Nacional de Cayo].
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15849/flores-cristina.pdf

Campos, N. (2022). *Recomendaciones a los departamentos de recursos humanos a partir de la reforma procesal laboral y los cambios sucedidos con la pandemia para la mejora de la calidad de vida de los colaboradores durante 2022*. [Tesis, Universidad Internacional de las Américas].
<https://repositorio.ulacit.ac.cr/bitstream/handle/123456789/10876/REF-1661301329-2.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Contreras, F. Espinosa, J. Hernández, F. & Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico. *Psicología desde el caribe*, 30(1), 559-590.
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v30n3/v30n3a07.pdf>

Cardona, J. Higuera, L. (2014). Aplicaciones de un instrumento diseñado por la OMS para la evaluación de la calidad de vida. *Revista Cubana de Salud Pública*, 40 (2), 175-189. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v40n2/spu03214.pdf>

Castellano, N. López, E. (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Visión del futuro*, 25(1), 75-90.
<https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>

Castro, P. Cruz, E. Hernández, J. Vargas, R. Luis K. Gatica, L. Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6). 119-128. <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

- Cruz, J. (2017). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y gestión*, 45, 58-81. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Duran, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285/146>
- Figuerola, A. Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, 23(1), 116-133. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-23762008000100007&script=sci_arttext
- González, R. Hidalgo, G. Leon, S. Contreras, M. Aldrete, M. Hidalgo, B. Barrera, J. (2015). Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud. *Psicogente*, 18(33), 52-65. <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497551992006.pdf>
- García, L. Giraldo, D. Aguirre, H. Núñez, C. Quiroz, E. (2021). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes en educación superior. *Praxis*, 17(1), 85-98. <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/praxis/article/view/3539>
- Gutierrez, J. Solano, J. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19. *Revista Cuadernos de Administración*, 1(1), 15-28. https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf
- Granero, A. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras*. [Tesis doctoral, Universitat de Barcelona]. https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hernández, G. Morales, G. Rodríguez, M. (2021). Evaluación del desempeño en seguridad laboral en proyectos de construcción del Banco Mundial: caso TEC Costa Rica. *Tecnología en Marcha*, 34(2), 23-36.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S0379-39822021000200023&script=sci_arttext
- Ibagué, L. Navas, L. Rache, L. (2019). *Factores que determinan la calidad de vida laboral*. [Diplomado, Universidad Cooperativa de Colombia].
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/15631f14-33ed-4d82-91f3-11233cd59716/content>
- Instituto nacional de estadística y censos (INEC) (2023). *Encuesta continua de empleo, trimestre (setiembre – octubre – noviembre 2022). Principales indicadores del mercado laboral*. INEC. https://admin.inec.cr/sites/default/files/2023-01/coeceSON2022_ECE_05-01-2022.pdf
- López, B. Aragón, J. Muñoz, M. Madrid, S. Tornell, I. (2021). Calidad de vida y desempeño laborales en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el Estado de Chiapas. *Facultad de Medicina URP*, 21(2), 316-325.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf>
- Mozo, C. Osorio, M. (2019). *Propiedades psicométricas del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO en personal operario de empresas agroindustriales de Trujillo*. [Tesis, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37695/mozo_mc.pdf?squence=1&isAllowed=y

- Molina, J. Pérez, A. Lizarraga, G. Larrañaga, A. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *Investigación y pensamiento crítico*, 7(2), 44-67. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6466987>
- Reyes, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(1), 119-134. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/13527/12186>
- Rivera, C. (2023, 23, Mayo). Calidad de vida y jornada laboral. *La república*. <https://www.larepublica.net/noticia/calidad-de-vida-y-jornada-laboral>
- Rojas, A. Tiga, D. Bello, W. (2021). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y seguridad del trabajo*, 67(265), 253-265. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Seguridad y salud en el trabajo*. OIT. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Los repertorios de recomendaciones prácticas*. OIT. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/lang--es/index.htm>
- Pando, M. González, R. Aranda, C. Núñez, F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *Revista Salud Uninorte*, 34(1), 68-75. <https://www.redalyc.org/journal/817/81759538007/html/>

- Peñarrieta, I. Abregu, S. Raujo, K. Guevara, G. Carhuapoma, M. Chacez, E. (2014). Validación del instrumento: “Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención. *Rev enferm Herediana*, 7(2), 124-131. <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/2562/2467>
- Pacheco, J. Elizondo, H. (2019). *Situación actual y perspectivas del mercado de trabajo costarricense. Indicador para medir la calidad del empleo en Costa Rica*. Programa Estado de la Nación. https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/7825/Pacheco_Jimenez_Elizondo_Barboza_2019_mercados.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Verdugo, M. Schalock, R, Arias B. Gómez L. Urries, B. (2014). *Calidad de vida*. Universidas de Salamanca, Spain. https://www.researchgate.net/profile/Miguel-Verdugo/publication/283211086_Calidad_de_Vida/links/562e0c4a08aef25a24432ec3/Calidad-de-Vida.pdf

ANEXOS

DECLARACIÓN JURADA

Yo Nicole Fernanda Pizarro González, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 208100275 egresado de la carrera de Psicología de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de licenciatura en psicología, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: Calidad de vida laboral en un grupo de trabajadores de una empresa del sector construcción en la gran área metropolitana, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. en fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los 28 días del mes de agosto del año dos mil veintitrés.

Nicole P.6

Firma del estudiante

Cédula

208100275

CARTA DE LA EMPRESA



VENTURA FERRETERIA

Distribuidores Autorizados TOTAL STORE

Alajuela Centro, Avenida 2, entre Calles 4 y 6

E-mail: cotizaciones@venturaferreria.com / www.venturaferreriaenlinea.com/

Tel: (506) 4032-7974 / Cel: (506) 8750-4057

Alajuela, 01 de Julio 2023

Señor

Departamento Servicios Estudiantiles

Sede Heredia

Universidad Hispanoamericana

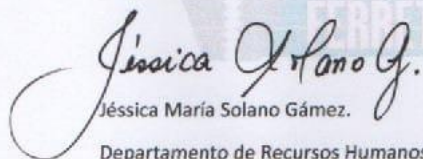
Presente

Estimados señores

Reciban un cordial saludo, por este medio hago de su conocimiento que la estudiante Nicole Fernanda Pizarro González, con cédula 2-0810-0275 solicitó la colaboración de nuestros empleados para realizar su proyecto para el curso de Tesis, dicha información fue entregada según ella nos indicó.

Agradecemos haber sido tomados en cuenta.

Atentamente;


Jéssica María Solano Gámez.
Departamento de Recursos Humanos

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El estudiante en formación en psicología Nicole Pizarro González, le agradece su atención y le brinda un cordial saludo.

Como parte final de su proyecto de graduación, para optar por grado de licenciatura en la Universidad Hispanoamericana, se encuentra realizando una investigación que tiene el objetivo describir la calidad de vida laboral de trabajadores costarricenses.

Su participación en la investigación consiste en completar la encuesta que se presenta a continuación, la cual tiene una duración aproximada de 10 minutos.

Respecto a su participación en la investigación:

1. La información recopilada es anónima y confidencial.
2. La estudiante en formación tiene la responsabilidad de resguardar la confidencialidad de la información que usted facilita.
3. Usted está en su completo derecho de no responder la encuesta, sin ninguna otra obligación moral o legal.
4. No existe ningún tipo de riesgo para usted al participar en la investigación.
5. No obtendrá ningún beneficio directo al participar, sin embargo, colaborará en el desarrollo de conocimientos sobre la calidad de vida de los trabajadores en Costa Rica.

En caso de requerir más información puede contactar a la estudiante Nicole Pizarro González al correo electrónico nicole.pizarro@uhispano.ac.cr o la tutora del proyecto Adriana Mata Calderón al correo adriana.mata0436@uhispano.ac.cr.

CUESTIONARIO CVT-GOHISALO VERSION BREVE

Satisfacción sobre el trabajo

Las preguntas que se presentan a continuación se refieren a lo que usted piensa sobre su calidad de vida en el trabajo. Considere una escala de 0 a 4, donde 0 significa nada satisfecho y 4 significa totalmente satisfecho.

1. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores
2. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo
3. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo
4. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para mi trabajo
5. Es el nivel de satisfacción que siento con la forma de contratación con que cuento en este momento.
6. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).
7. Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.
8. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa
9. Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparado con otras instituciones que conozco), es:

10. Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es:

11. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:

12. Es el nivel de satisfacción que siento con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo.

13. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:

14. Es el grado de satisfacción que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.

15. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:

Desacuerdo/desacuerdo en la empresa

A continuación, se presentan una serie de enunciados. Para responder considere una escala de 0 a 4, donde 0 significa totalmente en desacuerdo y 4 significa totalmente de acuerdo.

16. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo

17. En mi institución reconocen los esfuerzos de la eficacia y preparación con oportunidades de "capacitaciones" o "incentivos"

18. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes

19. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo

20. Considero que recibo en cantidad suficiente el equipamiento personal para realizar mis actividades laborales.

21. En mi empresa se respetan mis derechos laborales.
22. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.
23. Mis potenciales o habilidades mejoran por estar en este trabajo
24. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.
25. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.
26. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.)
27. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.
28. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.
29. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros).
30. Considero que la satisfacción personal que he alcanzado se debe a mi trabajo en la empresa.

Utilidad den el trabajo

Para responderla siguiente pregunta considere una escala de 0 a 4, donde 0 significa nada útil y 4 significa totalmente útil.

31. ¿Cuál es el nivel de utilidad que tiene mi trabajo para otras personas?

Conteste en forma clara lo que se le solicita seguidamente

Con que género se identifica

Marque su rango de edad

Indique su nivel educativo

Indique en años la cantidad de tiempo que lleva trabajando en la institución (marque 0 si lleva menos de un año)

Si desea conocer los resultados de la investigación agregue su correo electrónico:

CARTA DE LA TUTORA

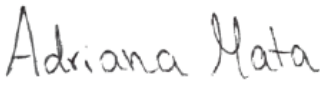
Agosto, 2023

Señores(as)

Escuela de Psicología

Estimados(as) señores(as):

Hago constar que el Trabajo Final de Graduación en modalidad Tesis, titulado *Calidad de vida laboral en un grupo de trabajadores de una empresa del sector construcción en la gran área metropolitana* desarrollado por la estudiante Nicole Pizarro González, carné HE19016280, para obtener el grado de Licenciatura en Psicología, está finalizado y aprobado por mi persona en calidad de tutora, por lo tanto el documento que se está presentando ante la Escuela de Psicología es la versión final.

Firma 

Licenciada Adriana Mata Calderón.

Correo: adriana.mata0436@uhispano.ac.cr

Teléfono: 8770-0525

CARTA DE LA LECTORA

Carrera de Psicología
Universidad Hispanoamericana

Estimados señores:

La estudiante **Nicole Pizarro González**, cédula de identidad **2-0810-0275**, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado: **“CALIDAD DE VIDA LABORAL EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN EN LA GRAN ÁREA METROPOLITANA”**, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Psicología.

En mi calidad de lectora, he verificado los antecedentes del proyecto durante el proceso de lectoría y he evaluado aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

Por consiguiente, se avala el traslado al proceso de lectura al filólogo(a).

Atentamente,



Flora Solano Madrigal
Cédula identidad 1-0569-0969
Carné Colegio Profesional # 2768

CARTA DE AUTORIZACIÓN

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICO (CENIT)
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA
REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACION

San José, 13/11/2023

Señores:

Universidad Hispanoamericana
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito (a) Nicole Fernanda Pizarro González con número de identificación 208100275 autor (a) del trabajo de graduación titulado Calidad de vida laboral en un grupo de trabajadores de una empresa del sector construcción en la gran área metropolitana presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar por el título de Licenciatura en psicología; Si autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,

Nicole P.6 208100275

Firma y Documento de Identidad