



FACULTAD DE POSTGRADO

TESIS DE POSTGRADO

**CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA LOS COLABORADORES
DE TEXTILES DBS, COMAYAGÜELA**

SUSTENTADO POR:

ERIKA PAOLI INESTROZA

SARA ELIZABETH SEVILLA

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE
MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

TEGUCIGALPA, M.D.C.

HONDURAS, C.A.

MAYO, 2014

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC**

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

LUIS ORLANDO ZELAYA MEDRANO

SECRETARIO GENERAL

JOSÉ LESTER LÓPEZ PINEL

VICERRECTOR ACADÉMICO

MARLON BREVÉ REYES

DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO

DESIREE TEJADA CALVO

**CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA LOS COLABORADORES
DE TEXTILES DBS**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE**

**MÁSTER EN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**ASESOR METODOLÓGICO
CINTHIA CANO**

**ASESOR TEMÁTICO
MIGUEL RAMIREZ**

**MIEMBROS DE LA TERNA:
CARLOS ZELAYA OVIEDO
ANGELA AMAYA**



FACULTAD DE POSTGRADO

CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA LOS COLABORADORES DE LA MAQUILA TEXTILES DBS, COMAYAGUELA, FRANCISCO MORAZÁN

AUTORES:

Erika Paoli Inestroza y Sara Elizabeth Sevilla.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo proponer un programa de calidad de vida que aumente el nivel de satisfacción y de compromiso de los colaboradores. El cuestionario está conformado por cuatro (4) dimensiones las cuales son: satisfacción laboral, medio ambiente, participación e identidad con la maquila. La investigación es descriptiva con un enfoque mixto y descriptivo. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación con las cuatro dimensiones se pueden obtener niveles bajo respecto a la identidad con la maquila, medio ambiente, satisfacción y participación; poniendo en riesgo la existencia de la empresa ya que tiene colaboradores desmotivados e inseguros dentro de la maquila. En estudio se encontraron debilidades, lo cual permitió elaborar la propuesta de un programa de calidad de vida laboral que le permita a la maquila Textiles DBS corregir las estrategias con la que opera la maquila actualmente y ofrecerles a los colaboradores un ambiente propicio para realizar las funciones.

Palabras claves: Satisfacción laboral, identidad, medio ambiente, participación y calidad de vida laboral.



GRADUATE SCHOOL

4 DIMENSIONAL OF QUALITY OF WORK LIFE FOR EMPLOYEES OF THE MAQUILA
TEXTILES DBS

AUTHORS:

Erika Paoli Inestroza
Sara Elizabeth Sevilla

ABSTRACT

The following research aims to propose a quality of life to increase the level of satisfaction and commitment of employees. The questionnaire consists of four (4) indicators: job satisfaction, environment, participation and identity with the assembly plant. The research is descriptive with a mixed approach and descriptive. According to the results of the investigation, with the four indicators we can obtain lower levels relative to the identity of the assembly plant, environment, satisfaction and participation of the employees, by limiting any thread that may exist regarding any discourage or insecure employees in the assembly plant. The study reveals weaknesses in the assembly plant employment relationship, which allowed us to develop a proposal program contemplating a quality of work life that allows the assembly plant Textiles DBS to correct any strategies currently operating and offer their employees a suitable environment to perform their daily functions.

Keywords: Job satisfaction, identity, environment, participation and quality of working life.

DEDICATORIA

En primer lugar agradecerle a Dios por darme las fuerza, determinación y sabiduría para llegar a culminar una de mis metas y que gracias a Él hoy puedo culminar mis estudios de maestría, a mis padres por toda la paciencia y amor que me tuvieron pero sobre todo por ser ejemplo de perseverancia y lugar por lo que se sueña, por enseñarme a ser una persona responsable, dedicada y a dar lo mejor de mí aun cuando todo estuviera mal. A mis hermanos que sin ellos mi vida no fuera la misma, por ser siempre estar ahí sin importante nada y por comprender mi horario de trabajo y estudio y en especial a una persona a Fernando Tentori, que me ha enseñado a ser independiente y que siempre me inyecta positivismo y fuerzas para realizar mis metas.

Paoli Inestroza

Le agradezco primeramente a Dios por ayudarme a culminar esta etapa de mi vida a mi padres, esposo y toda mi familia por su apoyo incondicional ya que fueron un eslabón importante en este proyecto de mi vida y a mi amiga Paoli Inestroza porque fuiste una gran ayuda en esta etapa.

Sara Sevilla

AGRADECIMIENTO

A Dios por siempre ser mi guía y proveedor de toda fuerza y sabiduría para no abandonar mis sueños aun cuando todo pareciera estar en contra, a nuestros padres por su amor, apoyo incondicional durante todo nuestras vidas y por la forma que nos educaron para ser personas de bien para nuestras familias, sociedad y el país, sin nuestros padres y hermanos esto no fuera posible.

Agradecemos a nuestros hermanos, ya que sin los consejos, motivación y ejemplo nuestras vidas no serían las mismas

Agradezco a Dios por haber puestos en nuestras vidas personas maravillosas que siempre estuvieron con nosotras y nos apoyaron en todo momento sin importar nada.

Agradecemos a la Decana Desiree Tejada Calvo y a Cinthia Cano por el apoyo que nos brindaron y por el apoyo que nos dieron y sobre todo por confiar en nosotras.

A UNITEC por haberme dado los conocimientos necesarios para llegar a obtener el título de Maester.

INDICE

| | |
|---|-----------|
| CAPITULO I PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN | 1 |
| 1.1 INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1.2 ANTECEDENTES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL..... | 2 |
| 1.2.1. RESEÑA HISTORICA DE LA MAQUILA TEXTILES DBS | 4 |
| 1.3. DEFICIÓN DEL PROBLEMA..... | 5 |
| 1.3.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA | 5 |
| 1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 6 |
| 1.3.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN..... | 7 |
| 1.3.4. PREGUNTA GENERAL | 7 |
| 1.3.5. PREGUNTAS ESPECIFICAS..... | 7 |
| 1.4.OBJETIVOS DEL PROBLEMAS | 7 |
| 1.4.1. OBJETIVOS GENERAL | 7 |
| 1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 8 |
| 1.5. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN | 8 |
| 1.6. JUSTIFICACIÓN | 10 |
| CAPITULO II MARCO TEORICO | 11 |
| 2.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE CALIDAD DE VIDA..... | 11 |
| 2.1.1. PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES | 14 |
| 2.1.2. SATISFACCIÓN LABORAL | 15 |
| 2.1.3. IDENTIFICACIÓN DE LOS COLABORADORES CON LA EMPRESA | 17 |
| 2.1.4. ERGONOMÍA | 18 |
| 2.2. SITUACIÓN ACTUAL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL | 19 |
| 2.3. DIMENSIONES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL..... | 20 |
| 2.3.1 SATISFACCIÓN LABORAL | 21 |
| 2.3.2. MEDIO AMBIENTE LABORAL | 21 |
| 2.3.3. IDENTIDAD CON LA EMPRESA | 22 |
| 2.3.4. PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES | 23 |
| 2.4. ELEMENTOS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL..... | 23 |
| 2.5. BENEFICIOS DE LA CALIDAD DDE VIDA LABORAL | 24 |
| 2.6. MODELOS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL | 25 |
| 2.7. CONDICIONES DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD | 30 |

| | |
|---|-----------|
| 2.8. PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO | 31 |
| 2.9. DIFERENCIAS ENTRE LA OIT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL | 34 |
| 210. BASE LEGAL..... | 34 |
| CAPITULO III METODOLOGÍA | 40 |
| 3.1 ENFOQUES Y MÉTODOS | 40 |
| 3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN | 40 |
| 3.2.1. POBLACIÓN..... | 40 |
| 3.2.2. MUESTRA..... | 40 |
| 3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | 41 |
| 3.3.1. TÉCNICAS | 41 |
| 3.2.2. INSTRUMENTOS..... | 41 |
| 3.2.3. PROCEDIMIENTOS..... | 41 |
| 3.4. FUENTES DE INFORMACIÓN | 42 |
| 3.4.1. FUENTES PRIMARIAS..... | 37 |
| 3.4.2. FUENTES SECUNDARIAS..... | 43 |
| CAPITULO IV RESULTADOS Y ANALISIS..... | 43 |
| 4.1. INTRODUCCIÓN | 43 |
| 4.2. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS | 42 |
| 4.3. ANÁLISIS DE DIMENSIONES..... | 45 |
| 4.3.1. MEDIO AMBIENTE | 45 |
| 4.3.2. PARTICIPACIÓN | 57 |
| 4.3.3. SATISFACCIÓN..... | 60 |
| 4.3.4. IDENTIDAD CON LA MAQUILA..... | 65 |
| 4.3.5. OTROS | 67 |
| 4..6. ANALISIS FODA DE LA MAQUILA TEXTILES DBS..... | 73 |
| CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 75 |
| 5.1. CONCLUSION..... | 75 |
| 5.2. RECOMENDACIÓN | 76 |
| CAPITULO VI APLICABILIDAD | 79 |
| 6.1 INTRODUCCION | 79 |

| | |
|--|-----|
| 6.2 OBJETIVO DE LA PROPUESTA | 80 |
| 6.3. JUSTIFICACIÓN | 81 |
| 6.4. RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA | 81 |
| 6.5. ALCANCE | 82 |
| 6.6. DURACIÓN | 82 |
| 6.7. ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL..... | 82 |
| 6.8. ANALISIS DE LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS..... | 100 |
| 6.9. PROPUESTA DE SEGUIMIENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL..... | 104 |
| 6.9.1. OBJETIVO | 105 |
| 6.9.2. AREAS DE EVALUACIÓN | 105 |
| 6.9.3. EVALUACIÓN..... | 105 |
| 6.10. FACTIBILIDAD DE LAS 4 DIMENSIONES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL | 107 |
| 6.10.1. FACTIBILIDAD TECNICA | 107 |
| 6.10.2. FACTIBILIDAD FINANCIERA..... | 108 |
| 6.10.3. DESGLOSE DE LOS MATERIAL..... | 109 |
| 6.11. APORTACIÓN | 110 |
| 6.12. SUGERENCIAS PARA EL SEGUIMIENTO DE LA PROPUESTA | 111 |
| 6.13. CONSIDERACIONES FINALES | 111 |
| BIBLIOGRAFÍA | 113 |
| ANEXO No. 1 | 116 |
| ANEXO No. 2 | 120 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| FIGURA No. 1 INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL | 15 |
| FIGURA No. 2 VARIABLES DE ESTUDIO..... | 40 |
| FIGURA No. 3 PREGUNTA No. 1 | 44 |
| FIGURA No. 4 PREGUNTA No. 3 | 46 |
| FIGURA No. 5 PREGUNTA No. 5 | 49 |
| FIGURA No. 6 PREGUNTA No 6. | 49 |
| FIGURA No. 7 PREGUNTA No 9 | 51 |
| FIGURA No 8 PREGUNTA No 8..... | 52 |
| FIGURA No. 9 PREGUNTA No 17 | 53 |
| FIGURA No 10 PREGUNTA No.22 | 54 |
| FIGURA No 11 PREGUNTA No 23 | 59 |
| FIGURA No 12 PREGUNTA No 15 | 61 |
| FIGURA No 13 PREGUNTA No 24..... | 63 |
| FIGURA No 14 PREGUNTA No 25 | 65 |
| FIGURA No 15 PREGUNTA No 12 | 67 |
| FIGURA No 16 PREGUNTA No 16 | 68 |
| FIGURA No 17 PREGUNTA No 28..... | 69 |
| FIGURA No 18 PREGUNTA No 29 | 70 |
| FIGURA No 19 PREGUNTA No 30..... | 72 |
| FIGURA No. 20 PROPUESTA DE ÁREA DEL COMEDOR | 91 |
| FIGURA No. 21PROPUESTA DE ÁREA DEL COMEDOR | 92 |
| FIGURA No. 22 PROPUESTA DE ÁREA DEL COMEDOR | 92 |

ÍNDICE DE TABLA

| | |
|--|-----|
| TABLA No. 1 CONCETUALIZACIÓN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL | 10 |
| TABLA No. 2 DIFERENCIAS ENTRE OIT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL..... | 28 |
| TABLA No. 3 DEFINICIÓN DE VARIABLES INDEPENDIENTES..... | 41 |
| TABLA No. 4 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS..... | 42 |
| TABLA No. 5 INDICADORES DEL MEDIO AMBIENTE | 42 |
| TABLA No. 6 NIVELES DE ILUMINCACIÓN | 44 |
| TABLA No. 7 INDICADORES DE PARTICIPACIÓN | 56 |
| TABLA No. 8 INDICADORES DE SATISFACCIÓN..... | 58 |
| TABLA No. 9 INDICADOR DE IDENTIDAD | 65 |
| TABLA No. 10 OTROS RESULTADOS | 66 |
| TABLA No. 11 EVALUACIÓN..... | 108 |
| TABLA No. 12 EVALUACIÓN DE INDICADORES..... | 108 |
| TABLA No. 13 INVERSIÓN | 110 |

1.1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación está orientada a proponer un programa que conlleve a mejorar la calidad de vida laboral para los colaboradores de la maquila Textiles DBS, lo cual significa por sus siglas Diseño, Bordado y Serigrafía; calidad de vida laboral se refiere al proceso continuo para ir mejorando todo lo que rodea al colaborador en el trabajo; la creación de un entorno de trabajo y puestos con mayor satisfacción y eficacia para las personas a todos los niveles de la organización. Como proceso, apela a los esfuerzos para lograr estas metas a través de una implicación activa de las personas dentro de la organización. Las dimensiones de calidad de vida laboral ponen en relieve el desarrollo de habilidades, la reducción de estrés ocupacional y el establecimiento de relaciones más cooperativas entre la gerencia y los colaboradores.

En general la maquila Textiles DBS como el resto de las maquilas de Honduras no cuenta con un programa de calidad de vida laboral aun cuando la cantidad de colaboradores del área de maquila a nivel nacional asciende a aproximadamente treinta y cuatro mil obreros, obteniendo como resultado la exposición de riesgos e inseguridad durante el desarrollo de sus tareas.

El estudio de calidad de vida laboral es de gran interés, pues indica la habilidad de la empresa para satisfacer las necesidades tanto económicas como del entorno de trabajo, y es algo que las empresas están mostrando cada vez más interés, ya que están conscientes que el elemento más importante de la organización es el recurso humano. Lamentablemente en las maquilas la forma de ver al colaborador es como un instrumento para alcanzar los fines y obtener un producto terminado y es por tal razón que se vio el interés y la necesidad de proponer un programa de calidad de vida para los colaboradores, en el cual se establezca un ambiente deseable para trabajar, brindarle confort, seguridad, personal más comprometido, satisfecho con la empresa y obtener elevados niveles de productividad.

Por lo que es importante hacerle ver a la maquila Textiles DBS que la implementación del programa de calidad de vida laboral para sus empleados es vital y relevante ya que los colaboradores se sentirán más incorporados dentro de la maquila logrando así mejores resultados para ambas partes.

1.2. ANTECEDENTES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Las primeras investigaciones acerca de la calidad de vida laboral se remonta al año de 1970 en los Estados Unidos con el surgimiento del movimiento de Desarrollo Organizacional, el cual busca optimizar la eficacia y eficiencia organizacional a partir de la humanización del entorno de trabajo, teniendo como referente el desarrollo del trabajador en todos los aspectos que lo afectan dentro de la organización; el termino de calidad de vida fue acuñado por Louis Davis en 1970 y por medio de él pretendía describir que deberían promover todas las organizaciones por el bienestar y las salud de todos sus trabajadores para que estos pudieran satisfactoriamente sus labores (Chiavenato 2007 p. 68).

El estudio de la calidad de vida laboral se ha venido abordando básicamente bajo dos grandes perspectivas teórico-metodológica que es la calidad de vida del entorno de trabajo y las perspectivas de la calidad de vida laboral psicológica (Davis y Cherns, 1975). Ambas perspectivas presentan diferencias en cuanto a los objetos que persiguen en su propósito por mejorar la calidad de vida en el trabajo, en los aspectos del entorno de trabajo que constituyen su objeto de estudio, en el foco de análisis en el que centran su interés y en el nivel de generalidad de sus análisis de la vida laboral.

En la última década las empresas han cambiado la forma dirigir a su personal tratarlo y de suplir cada una de sus necesidades con el fin de mantener al personal más motivado y más comprometido.

Sin embargo algunas empresas no están dispuesta a invertir en la implementación de calidad de vida para los colaboradores. Ya que un estudio realizado a 15 empresas respecto a calidad de vida laboral, se encontró un 73% de casos

relacionado con estrés y enfermedades en los colaboradores, sólo el 27% desarrollo programas preventivos aun cuando el 80% consideraba que los programas contribuirían a mejorar la productividad; también el 80% consideró que estaría dispuesto a invertir en prevención, pero sólo el 47% lo haría interrumpiendo 30 a 60 minutos diarios la jornada para destinarlos a esos efectos.

En Estados Unidos se invierten 150 millones de dólares al año en problemas de salud, estrés y enfermedades mentales. En el Reino Unido, las cifras oficiales indican que el estrés podrían tener un costo equivalente al 3.5% del Producto Interno Bruto. En Chile en los últimos años, se han implementado en las empresas el modelo de Calidad de vida laboral. De hecho la tendencia mundial en manejo de personal, apunta justamente a considerar nuevas formas de comunicación, participación y compromiso de los colaboradores en la gestión de las empresas.

Por ello la importancia este tema en particular ya que actualmente en Honduras son aproximadamente 4 las empresas que han modificado la modalidad de dirigir al personal, obteniendo como resultado personal motivado, reduciendo la rotación, disminuyendo la exposición de enfermedades y riesgo laborales; lo cual tiene un impacto positivo en la productividad para las empresa.

1.2.1. RESEÑA HISTÓRICA DE LA MAQUILA TEXTILES DBS

Sus inicios datan del año 2007 donde el señor Camilo Salomón Sevilla Chiang, fungía como propietario y gerente general del pequeño rubro textil, pero al ver que el mercado textil se estaba expandiendo en el país con gran auge tuvo la visión de invertir en maquinaria industrial y convertir su pequeño negocio textil en una maquiladora, hoy DBS Maquila Textil, siendo en la actualidad el Ingeniero Carlos Ernesto Sevilla Medrano su gerente general, desde el año 2010 hasta la actualidad.

La Maquila Textil DBS lo que sus siglas significan Diseño, Bordado y Serigrafía, está localizada en la ciudad de Comayagüela, departamento de Francisco Morazán en el barrio Villa Adela 5ta y 6ta Avenida, 16 calle, frente a la empresa de buses

TICABUS, la Maquila Textil DBS, es una empresa formada por la familia Sevilla Medrano, dedicada al decorado, bordado y Serigrafía de textiles.

La empresa cuenta con 25 empleados permanentes y con 5 empleados temporales mismos que se requieren para cumplir y exceder las necesidades de los clientes y obtener un alto desempeño a través de la excelencia en todos los procesos.

La Maquila Textil DBS, se dedica a la producción de: Uniformes escolares, uniformes para empresas privadas, mochilas, gorras, overoles, prendas de vestir, banderas y camisetas para propagandas; así como camisas polo de todo tipo para surtir el mercado textil a nivel nacional.

Actualmente la maquila cuenta con las áreas de gerencia general, secretaria, contabilidad, de empaque, diseño gráfico, serigrafía y operarios. El porcentaje de rotación de la maquila Textiles DBS es de -26.67% anual y el nivel de producción de los colaboradores ha bajado en los últimos tres años a un 54% y el nivel de producción de la maquila es de un 59% anualmente.

Ahora bien, los procesos de inestabilidad laboral, el poco involucramiento del personal en la toma de las decisiones y en los proceso de mejora tiene sus efectos en la motivación y por ende en la productividad del desempeño de los colaboradores de las distintas áreas de Textiles DBS obteniendo como resultado de alta rotación y desmotivación.

1.3. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

Las organizaciones actualmente están inmersas en un mundo cada vez más globalizado y muy competitivo; por ello es necesario implementar mecanismos que contribuyan al cumplimiento de los objetivos, tales como: planeamiento estratégico, tecnología de punta, políticas de personal, logro de objetivos entre otros; logrando así disponer de una fuerza de trabajo motivada para un desempeño eficaz y eficiente y al mismo tiempo satisfacer las expectativas, necesidades y aspiraciones de sus colaboradores.

De allí la importancia de crear ambientes laborales más propicios y motivadores, con el propósito de satisfacer las necesidades de los trabajadores entre las cuales se pueden mencionar las condiciones de trabajo, satisfacción laboral, seguridad en el trabajo, oportunidad de lograr méritos, realizar carrera dentro de Textiles DBS y sentir a dicha maquila como apoyo permanente de desarrollo integral y personal.

La situación de la maquila Textiles DBS en la que los colaboradores se desenvuelven para realizar sus funciones no son las adecuadas según el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Teorías de Maslow y Frederick Herzberg.

Las condiciones físicas con la que cuenta la maquila son inadecuadas ya que las paredes están húmedas y deterioradas, iluminación inadecuada, falta de equipo de protección personal acorde al trabajo realizado, poca ventilación, salidas de emergencias no señaladas, moho y hay polvo por todos lados de la maquila, tiene una rotación de -26.67% anual, los colaboradores no tienen participación, la maquila no cuenta con misión, visión ni valores lo que conlleva a los colaboradores a no sentirse identificados con la maquila.

Actualmente la maquila Textiles DBS no implementa factores que eleven la motivación de sus colaboradores, obteniendo colaboradores desmotivados y de acuerdo a Abraham Maslow la motivación va a depender de la necesidad no satisfecha de la persona, la cual identifiqué cinco categorías que son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de autorrealización.

El artículo del Decreto Supremo No. 594 del 2000, del Ministerio de Salud, aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en el lugar de trabajo, establece que la exposición de ocupacional a ruido estable o fluctuante debe ser controlada de modo que para una jornada de 8 horas diarias ningún trabajador puede estar expuesto a un nivel de presión sonora continuo equivalente a 85 decibeles, y la maquila Textiles DBS no proporciona herramientas de protección auditiva.

Por tal motivo se visualizó la importancia que proponer las dimensiones de calidad de vida laboral para la maquila Textiles DBS, para evitar seguir cometiendo los mismos errores de violación a las condiciones que se estipulan en el Reglamento antes mencionado y en las normas laborales internacionales.

1.3.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, la maquila Textiles DBS carece de un plan de protección laboral para sus colaboradores, tampoco cuenta con estrategias de incentivos y su infraestructura está totalmente descuidada. Lo anterior podría ocasionar, a largo o mediano plazo, deterioros en la salud y seguridad de sus colaboradores. Así mismo, se logró constatar la poca participación de los colaboradores en las actividades laborales, insuficiencia de información sobre los beneficios que se les brinda, proyectos, cambios que se han realizado en la maquila y falta de mantenimiento de las instalaciones.

De persistir esta situación, podría tener como resultado, una crisis en el ambiente laboral, evidenciándose en problemas como la insatisfacción de los colaboradores, disminución de su productividad, carencia de retos y elementos que reunidos contribuirían a una alineación negativa. Es decir sentimientos que conlleven al colaborador a no tener un control real de sus decisiones, a no sentirse integrado e identificado con la empresa, teniendo como conclusión, la pérdida de la importancia de su trabajo.

Por lo expuesto anteriormente se planteó la necesidad de realizar un programa donde se establezca la importancia que tiene el recurso humano dentro de Textiles DBS, con el propósito de darle mayor valor, establecer climas propicios, crear valores organizaciones fomentados en la integridad entre colaboradores y gerentes, logrando así, el desarrollo de una mejor calidad de vida y un mejor ambiente para realizar las funciones diarias.

1.3.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.4. PREGUNTA GENERAL

1. ¿Cuál debe ser el contenido de las dimensiones de calidad vida laboral que conduzca a elevar la satisfacción y compromiso?

1.3.5. PREGUNTA ESPECIFICA

1. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral que cuentan los colaboradores de Textiles DBS?
2. ¿Cuáles son las condiciones físicas en la cual los colaboradores se desenvuelven dentro de la maquila?
3. ¿Cuáles es el grado de identificación de los colaboradores hacia la maquila Textiles DBS?

1.4. OBJETIVOS DEL PROYECTO

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al bienestar de los colaboradores en la maquila mediante la implementación el programa de calidad de Vida Laboral para los colaboradores de la maquila Textiles DBS.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar el grado de satisfacción actual laboral de los colaboradores de Textiles DBS.
2. Analizar las condiciones físicas, el medio ambiente, la satisfacción laboral, la participación e identidad de los colaboradores con la maquila Textiles DBS.
3. Determinar el grado de identificación de los colaboradores hacia la maquila Textiles DBS

1.5. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Son las variables que tienen relación de dependencia directa con Calidad de Vida Laboral, como variables independientes tienen un efecto sobre la variable dependiente declaradas a continuación:

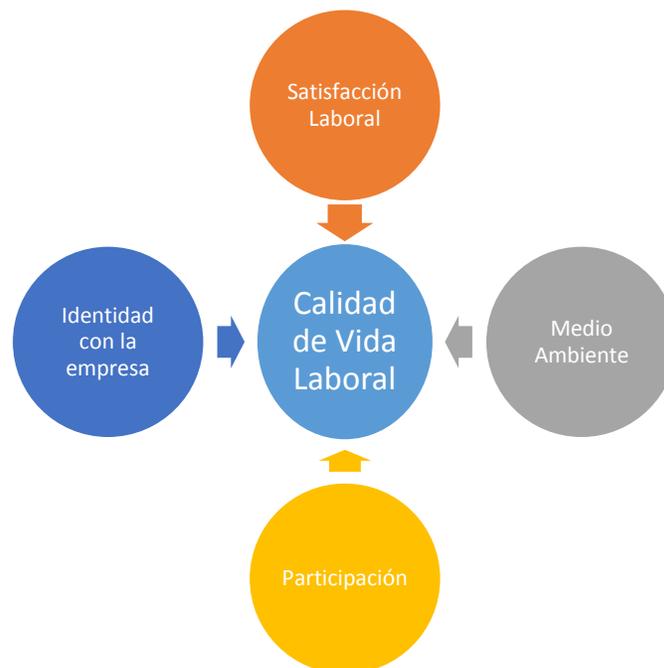


Figura 1 Variables de estudio

Tabla 1 Definición de Variables Independientes

| Variable | Definición Conceptual | Unidad de análisis y medición | Indicador |
|-----------------------------|---|---|---|
| Satisfacción laboral | estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto | Entrevista y porcentaje de producción de cada colaborador. | Oportunidad de crecimiento. Trabajo y tareas asignadas. Crecimiento profesional. |
| Medio Ambiente | En el lugar de trabajo incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleados y trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas | Contexto y observación del lugar donde se desenvuelve el colaborador. | Iluminación adecuada. Ventilación adecuada. Libre de polvo y otros contaminantes. Nivel de ruido. Lugar de trabajo limpio. Protección personal. |
| Participación | todo forma de gestión de la producción o de la empresa en la cual toman parte o están asociados los trabajadores de base | Observación directa | Comunicación de la empresa con los colaboradores. La gerencia escucha a los colaboradores. Toman en cuenta las sugerencias de colaborador. |
| Identidad | la identidad no es otra que el resultado a la vez estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de los diversos procesos de socialización que, conjuntamente, construyen los individuos y definen las instituciones | Observación directa y pensamiento crítico | El colaborador se siente parte de la empresa. El colaborador se compromete con la empresa. |

1.6. JUSTIFICACIÓN

La calidad de vida dentro del trabajo tiene como finalidad crear un ambiente adecuado que conlleve a la satisfacción, brindarle protección y las herramientas para incentivar a los colaboradores a tener un alto rendimiento laboral.

La maquila Textiles DBS no cuenta con un programa que esté dirigido a mejorar la calidad de vida de los empleados que laboran en dicha maquila, y es por tal motivo que la investigación busca describir las condiciones en las que se desenvuelven los colaboradores de Textiles DBS con el objetivo de diseñar un programa que abarque todos aquellos aspectos más relevante del trabajador y su entorno de trabajo.

Actualmente la maquila Textiles DBS no se ha interesado en crear un ambiente propicio donde los colaboradores se sientan cómodos y satisfechos con el ambiente, contar con herramientas para la protección física, participación e identificación con la maquila.

Es por ello que la investigación busca brindarles a los empleados ese espacio necesario para satisfacer sus necesidades de seguridad, ambiente saludable y un clima laboral propicio.

Con los resultados obtenidos con la investigación se podrá hacer mejoras en la manera en la cual la maquila Textiles DBS ha estado funcionando y dirigiendo las funciones de los colaboradores, de igual forma los resultados obtenidos tendrán un gran impacto para el área de recursos humanos ya que ayudará a modificar la forma de realizar las funciones y encontrar la manera de suplir las necesidades de los colaboradores.

Por tal motivo este es un estudio novedoso para la maquila Textiles DBS y esperando que se llegue aplicar la Propuesta de Calidad de Vida Laboral; lo cual conlleve un beneficio para los colaboradores y mejorar la productividad de los mismos que conlleve el logro eficiente y eficaz de los objetivos y estrategias que se han establecido.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se discuten aspectos teóricos importantes para la comprensión de Calidad de Vida Laboral y de igual forma el marco legal de este tema que le da soporte al tema de investigación.

2.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE CALIDAD DE VIDA

El término de Calidad proviene del latín *qualitas, átis* que significa la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo que permite juzgar su valor.

Calidad de vida también es conocida como sinónimo de bienestar ya sea objeto o subjetivo, puede ser considerado como felicidad, como un deseo humano o como éxitos personales (Andrews y Withey 1976)

El concepto de Calidad de vida laboral resulta complejo e integral que abarca diferentes perspectivas tanto de la vida laboral como personal del colaborador; es por tal motivo que se considera un concepto amplio por estar ligado a la satisfacción de satisfacer las necesidades laborales y sociales de los colaboradores.

Para poder comprender que es calidad de vida se definirá algunos conceptos de diferentes autores:

La Real Academia Española (2004) define calidad como "la condición concreta de un objeto o conjuntos de cualidades o propiedades que caracterizan una cosa o una persona (p. 186)

La Real Academia Española define la vida como "cualquier cosa que produce una gran satisfacción o da valor a la existencia de alguien" (p. 850).

La Red Nacional de Educación (2009) define calidad de vida como "el bienestar, felicidad, satisfacción de la persona que le permite una capacidad de actuación o de funcionar en un momento dado de la vida. Es un concepto subjetivo, propio de cada individuo, que está muy influido por el entorno en el que vive como la sociedad, cultura, escalas de valores, entre otras" (p. 1).

De acuerdo a **Werther William B. (2000)** "Calidad de vida laboral de una organización es el entorno, el ambiente, el aire que se respira en una organización" (Administración de Personal y Recursos Humanos 2000, p. 442).

Calidad de vida laboral son las determinadas condiciones que van a propiciar decisivamente en conseguir la misma, como son las de trabajo, las condiciones de adaptación al puesto de trabajo en función de la personalidad, actitudes, valores y formación del trabajador (Revista nueva empresa, 2013)

La calidad de vida en el trabajo es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal (**French, 1996, p. 375**).

Dyer Hoffenberg (1995) define el término de calidad de vida como las contribuciones que hacen las organizaciones o que pudiesen llegar a realizar para suplir las necesidades económicas y psicológicas a aquellos individuos que participan activamente en la consecución de los objetivos organizacionales.

Guest (1979) define calidad de vida como proceso a través del cual una organización trata de expandir el potencial creativo de sus miembros implicándoles en las decisiones que afectan a su trabajo

La calidad de vida en el trabajo asimila dos posiciones antagónicas, por un lado la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y por el otro lado el interés de las organizaciones por su efectos potenciales en la productividad y la calidad de vida (**Chiavenato, 2007, p. 407**).

A continuación se cita diferentes puntos de vista de autores que aportaron al modelo de Calidad de vida laboral

Tabla 2 Conceptualización de calidad de vida laboral

| AUTOR | DEFINICIÓN |
|---|---|
| 1. Katzell Yankelovich, Fein Omati y Nash (1975) | "Un trabajador disfruta de alto calidad de vida laboral cuando: a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro; b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada, de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos primeras, de acuerdo con sus valores personales". |
| 2. Hoffenberg y Dyer (1975) | "La calidad de vida laboral puede definirse en términos de las contribuciones que las organizaciones hacen o pueden hacer para atender las necesidades económicas y psicosociales de aquellos individuos activamente implicados en la consecución de los objetivos organizacionales" |
| 3. Carlson (1980) | "Es una meta y a la vez un proceso continuo para ir mejorando esa meta. Como meta, la calidad de vida laboral es el compromiso de toda organización por mejorar el trabajo; la creación de un entorno de trabajo y puestos con mayor implicación, satisfacción y eficacia para las personas a todos los niveles de la organización. Como proceso, apela a los esfuerzos para lograr estas metas a través de una implicación activa de las personas dentro de la organización. |
| 4. Bergeron (1982) | "Aplicación concreta de una filosofía humanista a través del métodos participativos, con el objeto de modifica uno o varios aspectos del medio ambiente del trabajo para crear una nueva situación más favorable a la satisfacción de los empleados y a la productividad de la empresa" |
| 5. Mirvis y Lalwer (1984) | "Una relación económica, social y psicológica entre la organización y sus empleados. En términos funcionales puede ser representada con calidad de vida laboral= F (O, E), donde O representa las características del trabajo y del ambiente de trabajo en la organización y E representa su impacto en el bienestar de los individuos, miembros de la organización y miembros de la sociedad" |
| 6. Mateu (1984) | "La oportunidad para todos los empleados, a todos los niveles de la organización, de influir eficazmente sobre su propio ambiente de trabajo, a través de la participación en las decisiones que afectan al mismo, logrando así una mayor autoestima, realización personal y satisfacción en el trabajo". |
| 7. Turcotte (1986) | "La dinámica de la organización del trabajo que permita mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total. |

Fuente: Noelia Flores "Calidad de Vida Laboral en empleo protegido. Evaluación de la Salud y de los riesgos psicosociales" p. 24

2.1.1. PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES

La participación de los empleados en la empresa debe entenderse con los siguientes puntos de vista tales como es la motivación laboral del empleado que participa en el acto de soluciones y productividad de la empresa que maneja muy bien los conocimientos de los problema y aporta soluciones viables de forma correcta que produce una gran participación y como resultado el éxito laboral dentro de la empresa a pesar de que los asuntos no requieran de gran necesidad pero hay formaciones de reconocimiento que resulta ser atractiva de aceptación y por sobre todo la sensación de realización al alentar a los empleados que pueden dar un aporte para poder mejorar continuamente en los asuntos de atención y decisión de la preparativa de una buena base de gestión.

En la mayoría de las veces la participación es lo primero que señala la relación con las oportunidades profesionales, que con técnicas dentro del entorno ofrece y mide una calidad de intereses intermedios, dando un valor a las ideas colectivas de productividad y con decisiones tomadas para cada aplicación práctica que permite un criterio dedicado para la participación y compromiso de los miembros de una unidad de producción dentro de la empresa u organización además es muy importante mantener un equilibrio adecuado de los métodos y procesos de influencia tomando en cuenta las nuevas tecnologías que contribuyen a la autonomía de los empleados, la necesidad, la concentración e implementación de nuevas e innovadoras responsabilidades que requieren intercambios de formación (María Escat Cortés,2009).

Se puede definir como “toda forma de gestión de la producción o de la empresa en la cual toman parte o están asociados los trabajadores de base” Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud: ISTAS (CC.OO.) ahora como sabemos las relaciones laborales se caracterizan por ser relaciones de desigualdad la participación que los empleados puedan tener en la organización puede implicar problemas de poder conocidos como conflictos de interés es de suma importancia que los colaboradores tenga participación en la organización ya que así se sientan más identificados con la organización y desempeñaran sus labores con más esmero ya que sentirán que

los que las opiniones de ellos son tomadas en cuenta por lo que verán que ellos son importantes para la organización (Laurent Vogel p.3).

2.1.2. SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral hoy en día es uno de los temas más relevantes tomando en cuenta las distintas formas de trabajo que existen en las organizaciones, que a través de los años lo más común de la definición es entender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción que esto a su vez resulta algo paradójico, la proliferación de tantas literaturas científicas sobre la satisfacción laboral ya que viene siendo un tema especial y de gran interés que por razones tienen una relación con el desarrollo histórico a lo largo del tiempo, que son posibles entre la productividad y la satisfacción laboral, cabe notar también puede determinarse como una relación negativa entre la satisfacción y sentimientos de colaboración en el trabajo.

Así como lo menciona un autor en su párrafo “la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” (Wright y Bonett, 2007, p.143). Sin embargo este autor destaca el conjunto de aspectos en unas pocas palabras psicológicas tan importantes como las reacciones afectivas de felicidad en su lugar de trabajo, esto despierta el seno de los niveles de satisfacción e insatisfacción en el ámbito laboral. En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral.

Los colaboradores, y supervisores en conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo)” (Weinert, 1985, p. 298). Básicamente en el ámbito laboral lo distingue la actitud de motivación de trabajar en la que se refiere a disposiciones de conducta, cabe

destacar que el puesto de una persona es destacar la interacción entre compañeros y jefes con los cumplimientos de las reglas y las normas de desempeño al aceptar las condiciones de trabajo con los factores más importantes que retroalimentan la forma positiva del desempeño de un puesto que debe ser conducido de manera ética y permanecía exigente de movilidad.

Satisfacción laboral es “ el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de composiciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas” y así mismo infunde la definición de la insatisfacción laboral como “ el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el derecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ambiente de la empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acorde con sus expectativas” (Muñoz Andanez 1990, p.76)

Claramente los aspectos de satisfacción laboral implica un modelo de “compensación” de una forma que el nivel de satisfacción sea elevado para determinar dicha faceta, así mismo produce un determinado flujo de interacciones entre los diversos factores del área de desempeño que estas pueden ser también condicionadas como resultado de diferencias de formación conllevando a exigir un nivel más determinado al flujo de interacciones que afectan la satisfacción con la remuneración, de tal modo que todo los niveles de satisfacción general y global en el ámbito del trabajo no tienen que implicar niveles similares en cada área o faceta de trabajo que influye debidamente es el aspecto básico de moralidad entre otras actitudes (Weinert B. 1987).

2.1.3. IDENTIFICACIÓN DE LOS COLABORADORES CON LA EMPRESA

Actualmente el colaborador que presenta una alta competitividad dentro de una empresa u organización son los que generalmente tienen altas pretensiones y exigencias que nacen del deseo de la realización personal en el trabajo y con muchos valores éticos, profesionales y personales. El cual no solamente aspiran a trabajar por un salario atractivo, sino también se busca dentro de la empresa que se les valoren sus evaluaciones, que se les apoye a desenvolver su potencial personal y que su quehacer no riña con sus valores personales y planes a futuros, el cual las empresas hoy en día necesitan el personal más calificado, motivado y creativo que sepa manejar la complejidad, poder realizar o gestionar cambios y conducir la empresa al éxito.

La responsabilidad para el reclutamiento de personal puede tener valores sociales para la empresa u organización el cual se implementa una estrategia de responsabilidad en el cual es por defecto clave. Mas sin embargo la mayoría de los gerentes no comprenden bien todavía las actividades de responsabilidad social empresarial en el cual influyen en la imagen que los mismos colaboradores tiene en la empresa como una responsabilidad social y por lo que lo más importante es tener un balance razonable entre los beneficios económicos, sociales y ambientales dentro de la empresa u organización para tener valores corporativos personales de los colaboradores que pueden disolverse en un ambiente positivo que los motiva a mantenerse dentro de la empresa con éxito.

Ahora bien tomando en cuenta los desafíos para poder tener una responsabilidad social en el cual los colaboradores pueden considerarse como clientes internos a quienes la empresa en si les vende sus productos de trabajo, cuyas características incluyen una alta responsabilidad, un salario que motive su desempeño, diseñando estrategias de responsabilidad de manera que los productos de trabajo sean cada vez más atractivos para los colaboradores tomando un enfoque que la gran mayoría de las empresa lo incorporan para el desarrollo y que gestionen a un nivel gerencia el cual puede ser dicho como que los empleado cumplan con sus deberes y una

mejor integración al trabajo el cual desean valiosas oportunidades de establecer vínculos con los colaboradores (Andreas Lieber, 2011, p.1-2).

2.1.4. ERGONOMÍA

La definición de ergonomía ha avanzado en los últimos años por lo cual han surgido dos (2) definiciones conocidas como la tradicional y la actual la Definición tradicional: la ergonomía ha sido la disciplina científica que estudia el diseño de los sistemas donde las personas llevan a cabo sus tareas. En esta definición lo que se busca estudiar es el diseño de sistemas en los cuales las personas trabajan conocidos también como sistemas de trabajo y se define como el sector ambiente sobre el que el trabajo de los seres humanos tiene efecto y de donde el ser humano coge la información necesaria para poder hacer su trabajo de una manera satisfactoria logrando así un buen desempeño dentro de la organización y se sienten cómodos con el lugar de trabajo.

Es importante mencionar que en la relación de la persona y del sistema de trabajo hay 2 aspectos relativamente diferentes los cuales son el aspecto físico donde se refiere a la estructura muscular y esquelética de la persona en donde las personas realizara diferentes funciones en su trabajo y el diseño del puesto de trabajo debe hacerse pensando en la estructura del cuerpo humano a modo que al momento de realizar sus tareas se sienta cómodo y no afecte su salud luego tenemos la ergonomía cognitiva: que es la disciplina científica que estudia los aspectos de la conducta y cognitiva de la relación que hay entre el ser humano y los elementos físicos y sociales del lugar de trabajo más cuando la relación tiene que ver con el uso de máquinas u otro tipo de artefactos (José J. Cañas, 2000, p. 1).

2.2. SITUACIÓN ACTUAL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

En el pasado como en la actualidad, las personas pasan más de 10 horas en sus actividades laborales, comportándose lo menos humanamente posible, sin demostrar sus sentimientos y emociones, enfocándose en su productividad y lo que

está representada para su desempeño laboral, por otro lado son las organizaciones las que buscan incrementar los beneficios económicos que representan las personas para la organización, llegando a confortarlas con los sentimientos, sus valores, la productividad y su desempeño. Los resultados han ocasionado un gran aumento los niveles del estrés de las personas con manifestaciones importantes de angustia e intranquilidad, que les afectan en los niveles de producción hasta alcanzar niveles de un 50% de lo que representa su potencial, por esta razón las personas en la realización de sus actividades y tareas efectúan un mínimo esfuerzo laboral para solamente conservar su trabajo.

Los constantes cambios en las empresas relacionados con la tecnología aunado a los grandes avances científicos en el campo de la investigación han contribuido de manera significativa a favorecer la aceptación de una cultura enfocada hacia la calidad, convirtiendo a las sociedades organizadas del siglo pasado en sociedades modernas del conocimiento, movidas por una búsqueda continua y fundamental de satisfacción de necesidades organizacionales. La calidad como concepto central del cambio la hacen las personas y no las máquinas, por lo tanto la calidad de vida alcanzada por las personas dependerá del logro de la aplicación correcta de las teorías de la calidad total. Por esta razón nace la importancia de generar las mejores condiciones para lograr un aumento de productividad y mejoras significativas en el ámbito laboral (Cano, 2002).

La manera de pensar, de sentir y de actuar de las personas refleja la conducta y los valores que los guían en la vida. Ser congruente en los diversos espacios en que desenvuelve el individuo es uno de los retos más difíciles de alcanzar, sin embargo este motivo es lo que puede dar sentido a su existencia. Hoy en día existen factores externos como los medios de comunicación que han modificado los códigos, las tradiciones y las creencias de los pueblos. Una gran cantidad de información hace que cada día las personas tengan más actualización y logren mayor grado de especialidad en sus campos profesionales, pero no se debe olvidar que la vida no perdona la vocación de ser padre, profesionista, artista, político, religioso o profesor (Fromm, 1990, Robbins, 1996).

2.3. DIMENSIONES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Entre las dimensiones, están la satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, calidad de vida laboral percibida (Kanungo, 1984, Efraty et al, 1991; Norman et al 1995, Watson, 1993).

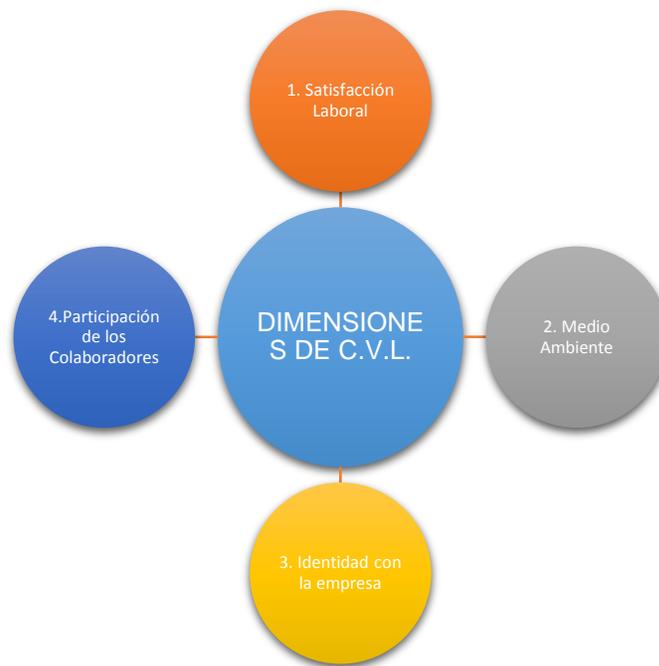


Figura 2. Dimensiones de Calidad de vida laboral

2.3.1. SATISFACCIÓN LABORAL

Locke (1976) ha definido como Un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados (Jesús Pérez Bilbao, Satisfacción laboral: escala general de satisfacción).

Davis y Newstrom (2002) consideran que los estudios de satisfacción se encuentran concentrados principalmente en las partes más importantes de la organización, ya que las actitudes relacionadas con el trabajo predisponen a que el trabajador se comporte de cierta manera. Dentro de los aspectos significativos que involucran al concepto satisfacción laboral, se encuentran: la remuneración, el superior inmediato, la naturaleza de las tareas realizadas, los compañeros o equipos de trabajo, las condiciones de trabajo inmediatas. Además, los factores clases que giran alrededor de la edad, el nivel ocupacional y el tamaño de la empresa (Andrés A. Rodríguez, Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño, 2011, p. 221).

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

2.3.2. MEDIO AMBIENTE LABORAL

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

La **CIE (2000)** señala que la promoción de la salud en el lugar de trabajo convoca la participación de trabajadores, empleados y otros actores sociales interesados en la puesta en práctica de iniciativas acordadas en forma conjunta para la salud y el bienestar de la fuerza laboral.

2.3.3. IDENTIDAD CON LA EMPRESA

La creación de la identidad en los colaboradores es una de las claves para garantizar la sobrevivencia de la organización, es por tal motivo la importancia que deben de tener las organizaciones para poder transmitir de manera clara y garantizar que los colaboradores que apropien y entiendan los principios, visiones y misión; lo cual no conllevara a tener al personal más identificado con la organización.

Establecer la identidad permite darle un enfoque a la organización, lo cual conlleva a tener clarificadas las metas y objetivos que se pretenden alcanzar, de igual forma permite tener una carta de presentación clara hacia los clientes, proveedores y la sociedad en general y de igual forma dar a conocer la razón de ser de la empresa garantiza que los clientes se sientan identificada con la empresa.

Establecer la identidad nos permite lograr que los empleados se sienten para de la empresa, es decir que se sientan involucrados, parte de la empresa y que son partes de todo que está relacionado con el trabajo y la organización.

De acuerdo con Jerry y James Collins "el secreto de las mejores organizaciones que se mantienen en el tiempo es conservar el núcleo y estimular el progreso". Empresa que perduran (p. 4).

2.3.4. PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES

Laville (1991) define qué participación es "todo forma de gestión de la producción o de la empresa en la cual toman parte o están asociados los trabajadores de base".

La participación a los colaboradores es el proceso de que sean parten en la toma de decisiones, y al mismo tiempo que puedan ser parte del proceso de ejercer las decisiones.

Al fomentar la participación de los colaboradores se mejora la calidad y la aceptación de las decisiones, se delega y se fomenta la motivación de los colaboradores, de igual forma esto nos ayuda a mejorar las relaciones interpersonales con los colaboradores.

Al mismo tiempo al involucrar a los colaboradores en los proceso de toma decisiones se convierte en una herramienta que permita lograr los objetivos y las metas que se ha trazado la organización. De igual forma se promueve el trabajo el equipo.

2.4. ELEMENTOS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Las características que vinculan la calidad de vida laboral son las siguientes:

- 1) Pago justo: que se refiere a que los trabajadores necesitan una retribución económica que puedan por lo menos ser considerada equitativa en su ambiente de trabajo.
- 2) Buenas condiciones: corresponde a las condiciones de trabajo seguras, saludables y agradables.
- 3) Seguridad: es la certeza sobre la seguridad de su puesto de trabajo, futuro, posibilidad de promoción, etc.
- 4) Dignidad y respeto: es la forma como las personas consideran que deben ser tratadas en su ambiente laboral.
- 5) Integridad: se refiere a que en su ambiente laboral deberán presentarse aspecto como la lealtad y la honradez.

- 6) Aprendizaje y promoción: es la presencia de oportunidades de aprendizaje y promoción desde el punto de vista de la competencia mental y física.
- 7) Participación: se refiere a las oportunidades que presenta la organización y son ofrecidas a los trabajadores en la resolución de problemas y en la toma de decisiones.
- 8) Trabajo en equipo: es la característica donde los trabajadores deben realizar las actividades de manera conjunta a fin de evitar el aislamiento.
- 9) Responsabilidad social: no es otra cosa que el derecho legítimo de los trabajadores a exigir resultados concretos y cuentas claras a los altos jefes.

2.5. BENEFICIOS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Puede resultar beneficios tanto para la organización como para el colaborador, lo cual se puede reflejar en:

- 1) Desarrollar al trabajador.
- 2) Incrementar la motivación del personal.
- 3) Mejorar la ejecución de sus funciones, actividades y tareas.
- 4) Disminuir la rotación del personal en la organización.
- 5) Disminuir el ausentismo de los trabajadores.
- 6) Disminuir el número de hora muertas.
- 7) Incrementar la satisfacción en el empleo.
- 8) Incrementar la eficiencia en la organización.

La calidad de vida laboral es una filosofía en la vida de los individuos que desean y se proponen mejorar todos los aspectos que son importantes para ellos, consiste en alcanzar un desarrollo integral de los factores físicos, intelectuales, espirituales, económicos y sociales, todo esto con el propósito de alcanzar un equilibrio del individuo con la sociedad. El modo y el nivel de vida son dos elementos que deben estar presentes en el pensamiento de las personas.

Por otro lado el aprendizaje prevé un cambio en el individuo en cuanto al logro y mejoramiento de su calidad de vida, sería conveniente que las personas se

incorporaran a procesos con mayor número de dinámicas en relación al cambio, que debe ser continuo en todas las etapas de vida, para encaminarse hacia el perfeccionamiento, que sí es posible acercarse cada día más con cada cambio (Maslow, Abraham, 1954).

2.6. MODELOS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

➤ MODELO CALIDAD DE VIDA SCHALOCK

El modelo propuesto por Schalock plantea ocho dimensiones centrales que constituyen una vida de calidad laboral:

Bienestar emocional: los ejemplos centrales propuestos de indicadores objetivos de esta dimensión son la: la seguridad, la felicidad, la espiritualidad, la ausencia de estrés, el auto concepto y la satisfacción con uno mismo. Para mejorar esta dimensión Schalock apunta las siguientes técnicas: aumentar la seguridad, permitir la espiritualidad, proporcionar feedback positivo, mantener el nivel de meditación lo más bajo posible, reducir el estrés, promocionar el éxito, promover estabilidad, seguridad y ambientes predecibles (Schalock, 1996, FEAPS, calidad de vida individual).

Es por eso la importancia de que las empresas muestren más interés en el bienestar emocional ya que así se podrán tener colaboradores más seguros participativos, confiables, entregados a sus labores así como también ayudarles a mantenerse libres de estrés ya que es un factor negativo que influye en el desempeño de los colaboradores.

Es importante que las empresas se preocupen no solo porque esta tenga solvencia no es un factor a descuidar pero de igual manera tiene que saber darle importancia a los aspectos de afecto de los colaboradores preocuparse por conocer cómo están emocionalmente y preocuparse por ellos no hay que olvidar que un colaborador desmotivado no va a dar lo mejor de sí para desempeñar su trabajo.

La seguridad económica y laboral de los colaboradores es muy importante, son aspectos que las organizaciones no deben de pasar desapercibidas ya los colaboradores necesitan sentir que esas necesidades están siendo cubiertas así se sentirán más apreciados por la organización y se sentirán más comprometidos con la misma.

Desarrollo personal: indicadores centrales son la formación, habilidades, realización personal, competencia personal, capacidad resolutive. Las técnicas de mejora consisten en: proporcionar educación y habilitación/rehabilitación, enseñar habilidades funcionales, proporcionar actividades profesionales y no profesionales, fomentar el desarrollo de habilidades, proporcionar actividades útiles y utilizar tecnología aumentativa.

Es de mucha importancia proporcionar a los empleados todas las herramientas necesarias para que pueda desarrollar sus funciones, al igual que trabajar en desarrollas las habilidades con las que cuentan y profundizar en la enseñanza de las habilidades con las que no cuentan.

Bienestar físico: ejemplos de indicadores son la salud, nutrición, movilidad, ocio, actividades de la vida diaria. Las técnicas de mejora son asegurar el cuidado de la salud, maximizar la movilidad, apoyar oportunidades para el recreo y tiempo libre significativos, promover la nutrición apropiada, apoyar actividades de vida diaria, promover el bienestar poniendo énfasis en el ajuste, nutrición, estilos de vida saludables y manejo de estrés.

Es de suma importancia de las organizaciones muestren interés del bienestar físico de sus colaboradores, preocuparse por tener áreas recreativas tratando de mantener a los empleados alejados del estrés, preocuparse por que se alimenten bien por lo tanto deben de contar dentro de sus instalaciones con cafetería con precios accesibles para los colaboradores, al igual que realizar actividades de diversión fuera de las instalaciones de la organización con el fin de que los empleados tenga un poco de diversión y conocer más a sus compañeros de trabajo.

Autodeterminación: los indicadores centrales de esta dimensión son: autonomía, elecciones, decisiones, control personal, autorregulación, valores/metapersonales.

Las organizaciones deben de darles la libertad a sus colaboradores que tomen sus propias decisiones claro esta no olvidando la supervisión, al igual que se deben de interesar por saber cuáles son las metas de los colaboradores y ayudarles a que las puedan alcanzar preocuparse por el desarrollo de los colaboradores es un bien tanto para ellos como para la organización misma.

Inclusión social: indicadores centrales de calidad de vida son: estatus, apoyos ambiente laboral, integración y participación en la comunidad, roles, actividades de voluntariado, entorno residencial.

Calidad de vida laboral: “un proceso para humanizar el lugar de trabajo” (Walton, 1973, Marino Martínez Gamarra, 2010, Calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral p. 14).

Calidad vida laboral: “grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización” (suttle, 1977, Torres, Calidad de vida laboral 2002, p.830).

Se presentan tres perspectivas sobre calidad de vida laboral en el trabajo una es la dimensión subjetiva, otra dimensión objetiva y la ultima una combinación de ambas.

En la dimensión subjetiva se hallan categorías como satisfacción de necesidades, laboral, relaciones interpersonales con la alta gerencia, gerencia media, actitudes y valores hacia el trabajo como motivación, compromiso, orgullo, identificación, etc. Los que ilustran esa perspectiva son: Field y Thacker, Blanch, French, Wendell, Turcotte Mirvis y Lawler, Bergeron, S.E. Saeashore, Cherns, A y Dyer y Haffenberg.

En la dimensión objetiva aparecen categorías asociadas a las condiciones del entorno laboral: como seguridad, iluminación, ergonomía, tecnología, etc. Como las que se relacionan al puesto de trabajo, a los sistemas de gestión a las características y procesos organizacionales. En esta perspectiva están los trabajo

de Walton, Mateu, Salas y Glickman, Lou y May, Keith, Davis y John N. Newstrom, Robbins, Stephen, Hoffman, W, Fernandes-Rios y Dela Coleta J. A.

Y en la tercera perspectiva es la combinación de ambas Fernández y Giménez, Gonzales, Camacaro, Bustamante, C, Drucker, Meter, Lares A, González, Peiro y Bravo. Gibson, Ivanicevich, Donelly, Fernández y Nadler y Lawler.

➤ **MODELO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE WALTON.**

Según **Walton (1973)**, existen ocho factores que afectan la calidad de vida laboral:

- Compensación justa y adecuada: la justicia distributiva de la compensación depende de la adecuación de la remuneración al trabajo que la persona realiza, de la equidad interna y de la equidad externa.
- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo: incluye las dimensiones jornadas de trabajo y ambiente físico adecuados a la salud y bienestar de la persona.
- Empleo y desarrollo de la capacidad: proporcionar oportunidades de satisfacer las necesidades de empleo, de habilidades y conocimientos del trabajador, desarrollar su autonomía, autocontrol y obtener información.
- Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad: proporcionar posibilidades de carrera en la organización, crecimiento y desarrollo personal y seguridad en el empleo.
- Integración social en la organización: eliminación de barreras jerárquicas notorias, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de ideas preconcebidas.
- Reglamentación: se refiere al establecimiento de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático.
- Trabajo y espacio total de vida: el trabajo no debe absorber todo el tiempo y toda la energía del trabajador, es detrimento en su vida familiar y particular.

- Importancia social de la vida en el trabajo: el trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona.

➤ **MODELO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE NADIER Y LAWLER**

Según este autor existen ocho factores los cuales son: compensación justa y adecuada, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, empleo y desarrollo de la capacidad, oportunidades de crecimiento continuo y seguridad, integración social en la organización, reglamentación, trabajo y espacio total de vida y la importancia social de la vida en el trabajo (1983).

➤ **MODELO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE HACKMAN Y OLDHAN**

Este modelo está dedicado al diseño de cargos, según estos autores las dimensiones del cargo produce estados psicológicos críticos que conducen a resultados personales y de trabajo que afectan la calidad de vida laboral entre ellas destacan: variedad de habilidades, identidad de la tarea, significado de la tarea, autonomía, retroalimentación del trabajo propio, retroalimentación extrínseca e interrelacionales (1980).

➤ **MODELO DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG**

Frederick Herzberg creó en 1950 el modelo de los dos factores de la motivación, el planteo que la motivación puede ser intrínsecos es la retribución internas que experimenta una persona cuando realiza el trabajo, y extrínsecos son las retribuciones externas que se reciben independientemente de la naturaleza del trabajo (p. 136).

De acuerdo al modelo de Herzberg se puede concluir que la motivación de los colaboradores tiene dos factores que sería la paga que recibe por realizar el trabajo y los factores externos los cuales son el entorno de trabajo y de higiene.

Estos dos factores están íntimamente relacionados, ya que la remuneración que recibe el colaborador para desarrollar y cumplir con el trabajo es una fuente de motivación para realizar de manera eficiente el trabajo, pero el ambiente físico donde el colaborador se desenvuelve para realizar sus funciones tiene un gran impacto en la motivación del personal.

Por esa razón el autor de este modelo recomienda que no se puede dejar a un lado los factores extrínsecos y llegar a la par los factores de motivación a la par.

2.7. CONDICIONES DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

La condición de trabajo en el que se desenvuelven los empleados es importante es el conjunto de factores que lo envuelven, las condiciones de trabajo se pueden agrupar de la siguiente manera:

1. Condiciones de empleo: como las condiciones salariales, seguridad, contratación.
2. Condiciones ambientales: la iluminación, el ruido, la climatización, distribución.
3. Condiciones de seguridad: que los empleados se sientan seguros como la prevención de accidentes y enfermedades.
4. Condiciones sociales y organizacionales: capacidad para la toma de decisiones, relaciones interpersonales, participación.

La persona no debería ser considerada un recurso más siendo indispensable nuevos valores emergentes que ayuden al proceso de la transformación se presentan 8 valores esenciales.

- Excelencia: es la forma de hacer cada día las cosas de una mejor manera es el deseo de superación personal.
- Honestidad: es la manera de actuar éticamente evitando cometer actos ilícitos, y no aprovecharse de la vulnerabilidad de las personas.
- Confianza: creer en las capacidades y habilidades evitando tener miedos y dudas de estas capacidades.

- Compromiso: estar comprometidos con la organización buscando cumplir con los objetivos de la organización.
- Participación: tener una amplia participación en la organización enriqueciendo el conocimiento y la calidad de las decisiones de la empresa.
- Competencia: conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que la persona posee haciendo que las personas puedan crecer y aportar lo mejor de sí mismas y donde deberá de recibir un justo reconocimiento
- Innovación: para encontrar con esfuerzo, ingenio y participación la forma de hacer diferentes las cosas.
- Salud: principal valor de las personas ante un trabajo que debe protegerla es lo que hace que las personas puedan entregarse en la organización.

2.8. PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Una pregunta que normalmente se hace es si los colaboradores satisfechos son más productivos que los insatisfechos (Robbins, 1998) productividad es entendible como que tan bien se está desarrollando una organización en las operaciones de la misma según (Stoner 1994) es un indicador de la eficiencia y competitividad de la organización o parte de ella.

Las primeras teorías afirman que un trabajador contento es más productivo si se conoce que la relación cuando los colaboradores no están sujetos a límites ni controles de factores externos

La productividad de los colaboradores cuando dependen de una máquina para la realización de sus labores de ahí se basara su satisfacción.

Los estudios indican que la productividad conduce a la satisfacción y no a la inversa, además si en el supuesto de que la organización recompense la productividad el miembro de la organización con mayor productividad recibirá reconocimiento verbal, así como mayor sueldo y una posibilidad de ascenso lo que esto a su vez incrementa el grado de satisfacción laboral según (Robbins Stephen, 1998).

En contraposición a lo anterior **Pinilla (1982)** dice “por satisfacción se entiende la actitud que se adopta frente al trabajo los trabajadores necesitan que se les respete y se les trate dignamente, necesitan ganar lo suficiente para vivir de manera digna, necesitan que se les den condiciones de trabajo seguras, necesitan que se les trate justa y equitativamente, que no haya favoritismo, que se premie el esfuerzo y el mérito” la actitud de satisfacción necesaria para que el esfuerzo humano se torne productivo. Es evidente que los colaboradores que tiene problemas de deuda, malos tratos por parte del jefe o no recibe reconocimiento no se desempeñan bien en su trabajo, cuando el colaborador sabe que todo marcha bien en su hogar y está progresando y esto depende de sus esfuerzos se empeña más con ánimo y dedicación mejorando la cantidad y calidad de su rendimiento en el trabajo.

El rendimiento del hombre en el trabajo es lo que se conoce como eficiencia o productividad, de la actitud que toma el colaborador frente a sus labores, de la actitud de satisfacción o insatisfacción depende que la productividad sea eficiente o deficiente.

En un hecho de que los colaboradores que se sienten satisfechos en su trabajo son los más productivos, caso contrario son los colaboradores que se sienten insatisfechos en sus trabajo sea por que reciben mala paga, por malos tratos son más improductivos.

La buena atmosfera dentro de la organización es indispensable para el logro de un bien rendimiento individual y colectivo.

Cuando un colaborador o colaboradores se encuentran insatisfechos lo primero que se debe de hacer es determinar la razones por la cual está insatisfecho, por lo que el supervisor debe de tratar de conseguir que el colaborador hable acerca de lo que le está molestando y así encontrar soluciones.

2.9. DIFERENCIAS ENTRE LA OIT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

A continuación se presenta la tabla donde se hace comparación entre el organismo internacional de trabajo y el modelo de calidad de vida laboral, con el fin de poder tener un panorama más claro sobre las diferencias de cada una de ellas.

Tabla 3. Diferencias entre OIT y calidad de vida laboral

| OBJETIVOS DE LA OIT | OBJETIVOS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL |
|--|---|
| <p>El objetivo del programa mundial de investigaciones de la OIT consiste en definir planteamientos de políticas que contribuyan a mejorar el empleo y los resultados en el plano social, apoyar la recuperación de la crisis financiera mundial e impulsar el crecimiento económico sostenible.</p> | <p>La calidad de vida laboral depende de todos aquellos elementos constitutivos del medio ambiente de trabajo, contenido del puesto, horarios, salarios, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, etc. La calidad de vida laboral por tanto depende de la naturaleza y características de las condiciones de trabajo.</p> |
| BENEFICIOS DE LA OIT | BENEFICIOS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL |
| <ul style="list-style-type: none"> • El trabajo es parte de la vida diaria de todos. • factor determinante para alcanzar la dignidad humana. • el bienestar y el desarrollo como seres humanos. • el bienestar y el desarrollo como seres humanos. • creación de empleo. • condiciones de trabajo adecuadas para que las personas puedan trabajar con libertad y en condiciones de seguridad y dignidad. | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar al trabajador. • Incrementar la motivación del personal. • Mejorar la ejecución de sus funciones, actividades y tareas. • Disminuir la rotación del personal en la organización. • Disminuir el ausentismo de los trabajadores. • Disminuir el número de hora muertas. • Incrementar la satisfacción en el empleo. • Incrementar la eficiencia en la organización. |
| INDICADORES DE OIT | INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL |
| <ul style="list-style-type: none"> • Empleo y calidad de los puestos de trabajo • Retorno de las inversiones en seguridad social • Desigualdad, inestabilidad y empleo • Normas internacionales de trabajo y globalización socialmente inclusiva | <ul style="list-style-type: none"> • Indicadores individuales • Medio ambiente de trabajo • Organización • Entorno socio-laboral |

2.10. BASE LEGAL

Se hizo una revisión exhaustiva de la ley de Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales vigente desde el 7 de enero del 2002, con el propósito de hacer referencia sobre la calidad de vida que están obligadas las empresa y darle valides a la propuesta planteada a la maquila Textiles DBS.

ARTÍCULO 38.- Se deberá informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos, sinónimos y nombre genérico, sobre los límites de exposición permisibles, las dosis letales medias, síntomas de intoxicación, primeros auxilios, de los peligros crónicos para la salud humana y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar estos riesgos.

Es importante que los gerentes de la organización les informe a sus empleados sobre los productos que están utilizando y hacerles saber si son peligrosos al igual que hacerles saber cuáles son los instrumentos de seguridad a utilizar y exigirles que lo utilicen ya que es para su propia seguridad.

ARTÍCULO 40.- Los empleadores, previa a la adquisición de maquinaria, equipo, materia prima y sustancias necesarias en los procesos productivos del centro de trabajo, deberán solicitar al proveedor la información técnica necesaria en relación a los riesgos potenciales que pueden generar en perjuicio del trabajador, las medidas de atenuación y control en caso de accidente industrial y las normas y manuales de operación y mantenimiento.

Es de suma importancia que los gerentes de Textiles DBS al momento de contratar al personal nuevo e igual el ya existente les brinden una inducción sobre las instrucciones para manejo de las diferentes maquinas al igual que los cuidados que deben de tener para no salir lastimados y no dañen la maquinaria.

ARTÍCULO 42.- Los trabajadores o sus representantes podrán solicitar ante los empleadores y las autoridades estatales competentes información sobre la normativa de seguridad en: sustancias, equipos, maquinaria utilizada en los procesos productivos para la adecuada protección de su salud.

Si los gerentes de las organizaciones no le brindan a los empleados la información sobre la seguridad, entonces los empleados pueden exigir que se les brinde la información concerniente sobre la seguridad que deben tener para con ellos mismos.

ARTICULO 52. - Suelos, techos y paredes.

1. El suelo constituirá un conjunto homogéneo, llano y liso, sin grietas ni fisuras; será de material consistente, no resbaladizo o susceptible de serlo con el uso, y de fácil limpieza.

Estará al mismo nivel y, de no ser así, se salvarán las diferencias de altura por rampas de pendiente no superior al diez por ciento (10%).

2. Los techos deberán reunir las condiciones suficientes para resguardar a los trabajadores de las inclemencias del tiempo.

Las instalaciones físicas de una organización es muy importante por lo tanto los gerentes de Textiles DBS deben de preocuparse por mejorar estas instalaciones físicas ya que un empleado que sienta seguro en su trabajo se va a sentir satisfecho y realizado en su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 107.- Equipo de protección personal.

Los trabajadores deben ser dotados gratuitamente de equipo de protección personal de acuerdo al tipo de trabajo que realizan y consistente entre otros de:

- a) Guantes aislantes (de acuerdo a la tensión con que se trabaje).
- b) Calzado aislante sin elementos metálicos (de acuerdo a la tensión a que se trabaje).
- ch) Arnés, cinturones y faja de seguridad.

- d) Gafas o pantallas contra impactos, arcos o proyección de partículas.
- e) Ropa de trabajo.

El empleador hará una revisión periódica del estado de los equipos de protección personal y verificara el uso obligatorio por parte de los trabajadores, además repondrá estos equipos cuando presenten deterioro por su uso normal. Cuando este equipo se deteriore por negligencia del trabajador su reposición correrá por su cuenta.

La maquila Textiles DBS debe preocuparse por brindar a sus empleados las herramientas de trabajo necesarios para desarrollar sus labores de manera eficiente al igual que proteger la seguridad de sus empleados y evitar posible accidentes.

ARTÍCULO 212.- Medidas Generales

- a) Cualquier trabajador que debe intervenir en un incendio será instruido y entrenado en técnicas de extinción, evacuación y primeros auxilios. Estos trabajadores se abstendrán de participar en un incendio si no cuentan con el equipo de protección necesario.
- b) El material destinado a la lucha contra incendios no podrá ser utilizado para otros fines y su emplazamiento, libre de obstáculos, será conocido por las personas que deban emplearlo, debiendo existir señalización adecuada de todos los elementos de lucha, con indicación clara de normas y operaciones a realizar.
- c) Los hidrantes dispuestos en cualquier local con riesgo de incendio, serán compatibles en diámetro y acoplamiento, con el material utilizado por las entidades encargadas de combatir los incendios de la zona donde se ubica el local, disponiéndose en caso necesario de adaptadores en número suficiente, situados de modo visible en el hidrante correspondiente.
- ch) Todo el personal en caso de incendio estará obligado a actuar según las instrucciones que reciba de la Administración o Dirección de la empresa y dar la alarma en petición de ayuda.
- d) Todos los avisos e instrucciones escritas se efectuarán en el idioma español.

ARTICULO 215.- Localización de extintores de acuerdo a clasificación de riesgo de incendio

1. Los locales de bajo riesgo de incendio, deberán disponer de uno o varios extintores portátiles de 10 libras, de manera tal que su alcance máximo no sea mayor de 25 metros de cualquier punto ocupable.
2. Los locales de medio riesgo de incendio, deberán disponer de varios extintores portátiles de 20 libras, de manera tal que su alcance máximo no sea mayor de 20 metros de cualquier punto ocupable.
3. Los locales de alto riesgo de incendio, deberán disponer de varios extintores portátiles de 20 libras, de manera tal que su alcance máximo no sea mayor de 15 metros de cualquier punto ocupable.

Artículo 220.- En las instalaciones contra incendios se observarán las siguientes medidas:

1. Todos los dispositivos de protección, detección, alarma y extinción de incendios, se mantendrán en buen estado de utilización.
2. Se evitará el depósito e instalación de materiales que obstruyan o dificulten el acceso a dichos dispositivos.
3. Se efectuarán revisiones y pruebas periódicas adecuadas a cada tipo de dispositivo, con la frecuencia necesaria para poder asegurar su eficacia en cualquier instante.
4. En ningún caso, un dispositivo de protección, alarma o extinción de incendios permanecerá más de seis meses sin ser revisado.
5. Los extintores estarán colocados a una altura de uno con veinte (1.20) metros del piso a la base del mismo y llevarán las indicaciones en idioma español, de:
 - a) Naturaleza del agente extintor.
 - b) Modo de empleo.
 - c) Peligros de empleo.
 - ch) Capacidad en libras.
 - d) Marca de fábrica.
 - e) Fecha de última revisión.

6. Las revisiones periódicas de los sistemas o dispositivos de detección, alarma o extinción deberán ser acreditados por parte de la empresa.

Las organizaciones deben de estar preparados para casos de incendio, y es importante que a los empleados se les instruya que hacer en caso de incendio al igual que las organizaciones debe de contar con los extintores necesarios para poder detener un posible incendio, los empleados deben conocer cómo actuar en caso como estos, lastimosamente al momento de hacer las visita a Textiles DBS se pudo observar que ellos no cuentan con extintores y los empleados manifestaron que no se les da ningún tipo de entrenamiento para este tipo de casos.

ARTÍCULO 272.- El empresario estará obligado a:

- a) Proporcionar a los trabajadores los accesorios necesarios para la correcta conservación de los medios de protección personal o sus componentes, de acuerdo a sus respectivas características y necesidades.
- b) Instruir a sus trabajadores sobre el correcto uso y conservación de los medios de protección personal, proporcionarles el entrenamiento preciso, y darles a conocer sus limitaciones.
- c) Determinar los lugares y puestos de trabajo en los que es necesario el uso de algún medio de protección personal.
- ch) Elegir el equipo de protección personal apropiado a cada caso, de forma que disminuya el riesgo a la salud y seguridad a que están expuestos los trabajadores.
- d) Supervisar la utilización correcta del equipo de protección personal.

ARTÍCULO 420.- La empresa dispondrá de un plan de evacuación y actuaciones de urgencia en los casos de incendio, explosión, fugas masivas de productos líquidos o gases, con el fin de asegurar una vía rápida de la salida del personal del centro de trabajo y un eficiente control e intervención de emergencia.

Los gerentes de las organizaciones deben de estar preparados con un plan de acción en caso de que haya incendios y deben de preparar a sus empleados para que sepan cómo actuar en este tipo de casos.

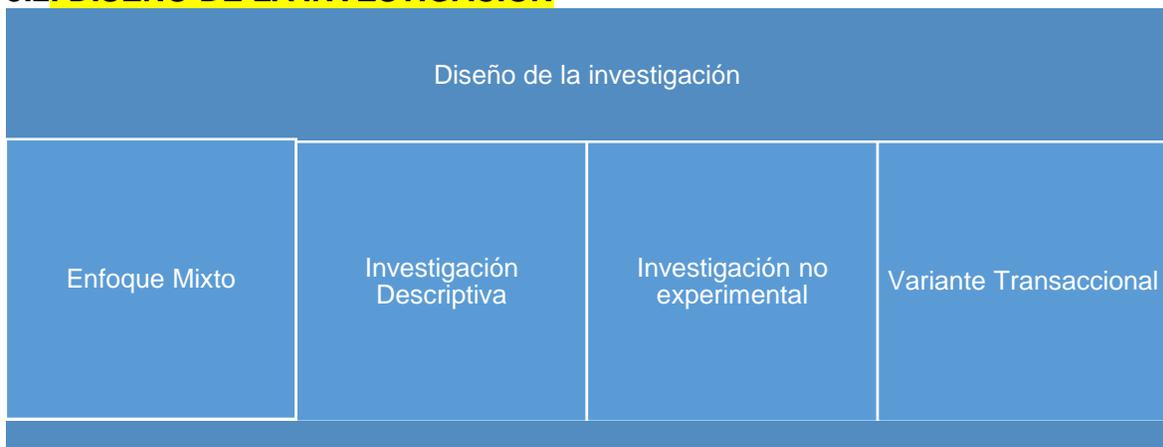
Y esto se va lograr implementar con capacitaciones brindadas por el cuerpo de bomberos de Honduras.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE Y MÉTODO

La investigación es bajo el enfoque mixto, se utilizó el tipo de investigación descriptiva. Se realizó un diagnóstico y sobre esta base se propone un programa para mejorar la Calidad de Vida Laboral.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN



La presente investigación se desarrolló bajo el esquema de investigación no experimental, ya que se limitó a obtener la opinión de los colaboradores de la maquila Textiles DBS, respecto a la Calidad de Vida Laboral con la que cuenta actualmente dicha maquila.

Se recurre a la variante transaccional ya que este diseño permite recolectar datos en un solo momento en un tiempo único.

3.2.1. POBLACIÓN

Para efectos de este estudio la población que se consideró para el programa de Calidad de Vida Laboral para los colaboradores de la maquila Textiles DBS, estuvo constituida por todos los empleados que integran la maquila Textiles DBS, el cual es un total de 30 colaboradores

3.2.2. MUESTRA

El estudio no pretendió seleccionar una muestra. Dado que el número de empleados es de 30 colaboradores siendo este un grupo pequeño, por tal razón se optó por aplicar el cuestionario a todos los colaboradores de la maquila Textiles DBS.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.3.1. TÉCNICAS

La información principal para el desarrollo del presente capítulo, se ha obtenido por medio del cuestionario.

El cuestionario se dirigió a los colaboradores que se desempeñan en los diferentes puestos de la maquila Textiles DBS, quienes son los que están en contacto directo con el medio ambiente, la participación que se les da, la identidad que la empresa transmite y la satisfacción de los colaboradores.

3.3.2. INSTRUMENTOS

Para el presente estudio se realizó un cuestionario estructurado **que se aplicó** a los colaboradores actuales de la maquila Textiles DBS (Anexo No. 1), lo que permitió obtener los datos e información necesaria para elaborar la propuesta del programa de calidad de vida laboral con las dimensiones que se establecieron.

El cuestionario está conformada por 31 preguntas, ordenadas y estructuradas en un orden lógico con el fin de conocer las necesidades y áreas de mejora de la maquila Textiles DBS.

3.3.3. PROCEDIMIENTOS

Primera Fase: elaborar un primer esquema de los aspectos que se considerarán, las preguntas que se derivan del problema de investigación que se ha planteado y a partir de él los objetivos generales y específicos de las investigación. Los cuales determinan lo que se espera de la investigación, los cuales son la guía y no perder

la vista de lo que se busca, utilizando así los instrumentos de investigación más idóneos que ayude a cumplir con los objetivos establecidos.

Segunda Fase: Definición y recolección de la información relacionada con el tema de investigación para la formulación del marco teórico, para la cual se hizo una investigación amplia y específica de Calidad de vida laboral, empezando con lo general a lo específico, con el fin de tener un mejor panorama y realizar la propuesta de las 4 dimensiones de calidad de vida laboral. Con el fin de obtener el mayor conocimiento en cuanto al tema en general, se utilizan fuentes de información primaria y secundaria.

Tercera Fase: Explicitar la metodológica de la investigación, que fue bajo el enfoque cuantitativo con tipo de investigación descriptiva.

Cuarta Fase: Procesamiento de la información obtenida y expuesta de forma lógica, para provocar una mejor comprensión.

Quinta Fase: Análisis de los resultados obtenidos de diferentes fuentes de información; documentos relacionados con el tema, encuesta y entrevista.

Sexta Fase: Se realizó una propuesta de las 4 dimensiones de calidad de vida laboral para los colaboradores de la maquila Textiles DBS.

3.4. FUENTES DE INFORMACIÓN

3.4.1. FUENTES PRIMARIAS

La información principal para el desarrollo del presente estudio, se ha obtenido por cuestionario (Anexo No. 1 y 2)

El cuestionario se dirigió a los colaboradores de la maquila Textiles DBS, para este estudio se realizó un cuestionario estructurado que permitió obtener los datos e información necesaria para realizar el diagnóstico, FODA y realizar la elaboración de la propuesta del programa de Calidad de vida laboral para los colaboradores de dicha maquila.

El cuestionario se aplicó al personal que labora actual en la maquila Textiles DBS que fueron un total de 28 colaboradores encuestados, que realizan diferentes funciones dentro de dicha maquila.

El cuestionario está conformada por 31 preguntas, lo cual están ordenadas y estructuradas en un orden lógico con el fin de conocer las dimensiones que se establecieron anteriormente mencionados.

3.4.2. FUENTES SECUNDARIAS

Las principales fuentes secundarias de consulta se basaron en estudios efectuados en:

- Libros
- Revistas
- Artículos
- Investigaciones
- Folletos
- Internet
- Documentos varios

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

4.1. INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo se detalla los resultados encontrado obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario a los colaboradores de la maquila Textiles DBS, el cuestionario está conformado por cuatro dimensiones los cuales son: satisfacción laboral, medio ambiente, participación e identidad de los colaboradores con la maquila Textiles DBS.

Se elaboró un análisis FODA que permite tener una visión panorámica sobre las situaciones con las que cuenta la maquila Textiles DBS, el análisis FODA se realizó a partir de los resultados obtenidos y durante la visita a la maquila se realizó un análisis minucioso de cada una de las áreas con las que cuenta dicha maquila, con el fin de realizar una propuesta más valiosa y que tenga un impacto significativo, que a su vez pueda mejorar las condiciones en las cuales trabajan los colaboradores de la maquila y satisfacer las necesidades con las que cuenta y que la maquila nos las provee.

Los resultados obtenidos en el cuestionario se organizaron por las diferentes dimensiones que se propusieron, con el objetivo de obtener una mayor comprensión y visualización de los resultados de cada uno de los indicadores.

La encuesta esta estructura en dos parte, la primera parte son los datos sociodemográficos de los colaboradores encuestados y la segunda parte son las interrogante son los indicadores.

4.2. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Tabla 4. Datos sociodemográficos

| | FEMENINO | MASCULINO |
|---------------------------|-----------------|---------------------|
| Edad | 31-32 | 33-35 |
| Estado Civil | Soltera | Unión libre-Casados |
| Nivel de Educación | Secundaria | Secundaria |
| Tiempo de trabajar | 2-4 años | 4-6 Años |

4.3. ANÁLISIS DE DIMENSIONES

4.3.1 MEDIO AMBIENTE

Se puede concluir de manera general que la maquila Textiles DBS no cuenta con un medio ambiente saludable, exponiendo la salud y la integridad física de los colaboradores y se puede observar en la tabla que se presenta en el cual los colaboradores demuestran estar insatisfechos con la situación en la que se encuentra actualmente la maquila.

Tabla 5. Indicadores de medio ambiente

| INDICADORES | TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|---|------------------------------|-------------------|----------------------|---------------------------------|
| La iluminación es correcta | 21% | 22% | 0% | 57% |
| La ventilación es adecuada | 0% | 64% | 0% | 36% |
| Libres polvo y contaminantes | 0% | 8% | 21% | 79% |
| El ruido es tolerante para el desempeño | 0% | 14% | 22% | 64% |
| El espacio es adecuado | 0% | 21% | 22% | 57% |
| Lugar de trabajo limpio | 43% | 36% | 21% | 0% |
| Lugar de trabajo ordenado | 43% | 21% | 0% | 36% |
| Instalaciones eléctricas seguras | 57% | 21% | 0% | 22% |
| Manejo de maquinaria peligrosa | 36% | 21% | 21% | 22% |
| Suministro de protección | 0% | 0% | 21% | 79% |
| Cuenta con equipo contra incendios | 0% | 0% | 0% | 100% |
| Lugar para comer | 79% | 0% | 0% | 21% |
| Condiciones físicas adecuadas | 64% | 0% | 36% | 0% |
| Suficientes baños | 0% | 0% | 0% | 100% |

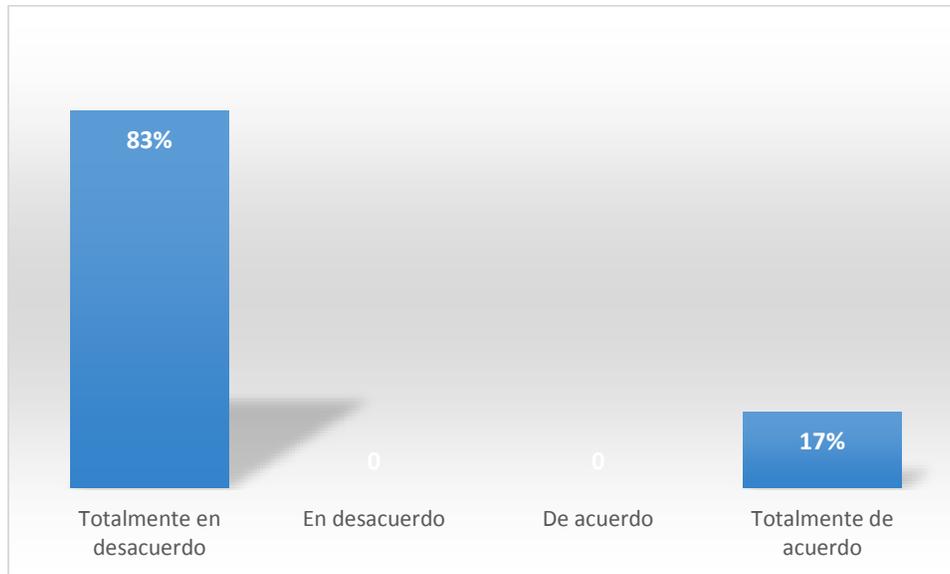


Figura 3. La iluminación del lugar de trabajo es adecuada para las actividades que se realizan diariamente, Pregunta No. 1

De acuerdo con el Reglamento General de Medidas Preventivas de accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se debe de tener iluminado con luz eléctrica en los lugares de trabajos serán los siguientes:

Tabla 6. Niveles de Iluminación

| Área de trabajo | EM | UGR | RA |
|-------------------|-----|-----|----|
| Costura | 500 | 22 | 80 |
| Corte | 500 | 22 | 80 |
| Hilado y devanado | 500 | 22 | 80 |
| Planchado | 300 | 22 | 80 |

EM= nivel medio de iluminación mantenido sobre el área de trabajo, en lux.

UGR= índice unificado de deslumbramiento obtenido con arreglo al procedimiento dado por CIE en su publicación No. 117.

RA= índice de rendimiento en color de las fuentes de luz (suministrado por el fabricante). El valor máximo da Ra es de 100.

Con los datos anteriormente mencionados se puede concluir que la población de colaboradores de la maquila Textiles necesita tener una mejor iluminación para realizar su trabajo y evitar que tengan enfermedades visuales.

Se puede concluir que al momento que se realizó la visita a la maquila se pudo detectar que hay áreas en las cuales no cuenta con las condiciones establecidas base al Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en cuanto a iluminación, por lo que se recomienda instalar lámparas para crear un ambiente más iluminado donde los colaboradores puedan realizar sus funciones de la mejor manera sin esforzar su vista.

2. La ventilación en el lugar del trabajo es adecuada

En relación con este ítem se puede observar en la tabla que el mayor porcentaje de los encuestados manifestó en un 33% estar totalmente en desacuerdo con tener una ventilación adecuada para realizar sus funciones, y un 67% señalaron estar de acuerdo con la ventilación de la maquila Textiles DBS.

De acuerdo al Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales estipula en el artículo 339 que la temperatura deberá estar comprendida diez y siete grados centígrados (17°C) y veinte y siete grados centígrados (27 °C).

Se puede concluir que las condiciones de la ventilación en la maquila Textiles DBS tienen maquinarias grandes que contribuyen a aumentar el calor en las cuales laboran los colaboradores, volviendo más pesadas las horas laborales y empeorando las condiciones ambientales termohigrométricas en el lugar de trabajo.

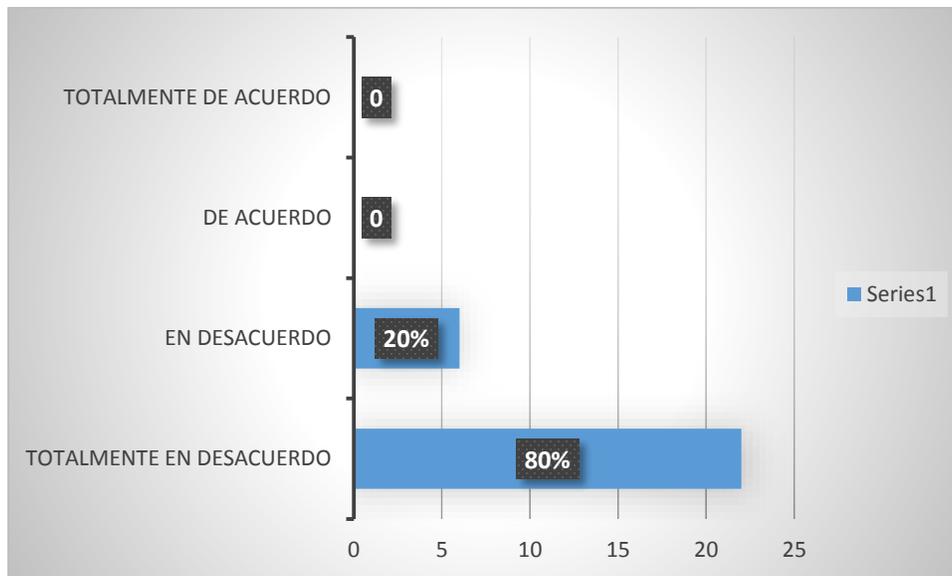


Figura 4. El lugar de trabajo está libre de niveles peligrosos de polvo y otros contaminantes, Pregunta No. 3

En relación con este ítem se puede observar que los colaboradores de la maquila Textiles DBS están expuesto a niveles de polvo, moho, carcoma y otros contaminantes, exponiendo su salud y su integridad física.

Y de acuerdo con el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesional en el artículo 62 inciso 2 nos dice "en los locales susceptibles de producir polvo, la limpieza se efectuará por medios húmedos cuando no sea peligrosa, o mediante aspiración en seco cuando el proceso productivo lo permita" (p. 31). En el artículo 418 nos dice "La empresa se responsabilizará porque los residuos procedentes de los productos químicos, no sean vertidos directamente a cursos o reservorios de agua, al suelo o al aire. Deberán ser sometidos a tratamiento y eliminación, de manera que no produzcan riesgos para los trabajadores o el ambiente" (p. 189). Y en el artículo 296 nos dice "En todos aquellos puestos de trabajo en que existan ambientes contaminados con concentraciones superiores a las permisibles, será obligatorio el uso de equipo de protección personal de vías respiratorias" (p. 140).

De acuerdo al Reglamento y las declaraciones de los colaboradores, se sienten amenazados por las condiciones en las cuales deben trabajar, y anteriormente han

demostrado su preocupación por dicha situación a la Administración pero aún no se les ha tomado en cuenta su petición.

Se puede concluir que es necesario que los gerente de la maquila Textiles DBS pueda adquirir mascarillas para que el personal no se sienta amenazado por las condiciones con las que cuenta la maquila Textiles DBS y proteger al colaborador que adquieran enfermedades respiratorias en un futuro.

El nivel de ruido en el lugar de trabajo es tolerable, no afecta el desempeño laboral, Pregunta No. 4

En relación con este ítem se puede observar en la tabla que el mayor porcentaje de los encuestados fue de 67% en estar totalmente en desacuerdo que el ruido en el trabajo es tolerable para desempeñar las funciones, el 13% manifestó estar de acuerdo con el nivel de ruido es tolerable y un 20% en desacuerdo con el nivel de ruido es tolerable.

De acuerdo del Decreto Supremo No. 594 del 200, del Ministerio de Salud, establece que ningún trabajador debe estar expuesto a un nivel de presión sonora de 85 decibeles y en el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en el artículo 293 nos dice "Cuando el nivel de ruido en un puesto o área de trabajo sobrepase el margen de seguridad establecido, será obligatorio el uso de elementos o aparatos individuales de protección auditiva, sin perjuicio de la obligación de establecer medidas colectivas de protección" (p. 139).

Por tal motivo que se recomienda a los gerentes hacer una rediseño de la ubicación de los puestos a los colaboradores y a los colaboradores que trabajen directamente con las maquilas que generan más de 85 decibeles proporcionarles protección.

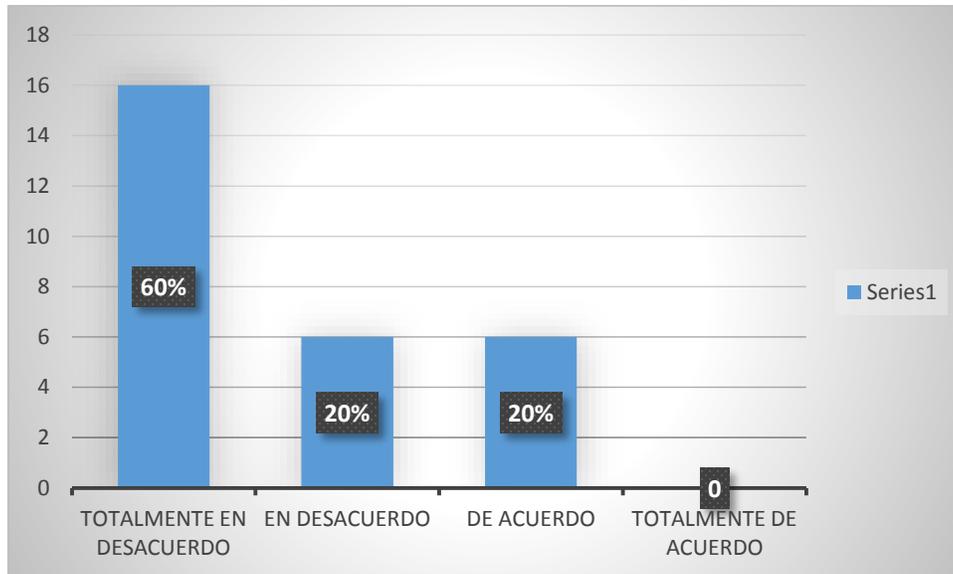


Figura 5. El espacio de trabajo del que se dispone es a adecuado para el buen desempeño de las tareas, Pregunta No. 5

De acuerdo con el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes y de Trabajo y Enfermedades Profesional establece en el artículo 53 inciso 3 que el espacio de separación entre maquilas u otros aparatos no debe de ser menor de ochenta (80) centímetros.

Se recomienda rediseñar los puestos de trabajo de manera que todos tengan el espacio establecido en el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para poder realizar sus funciones de una manera cómoda.

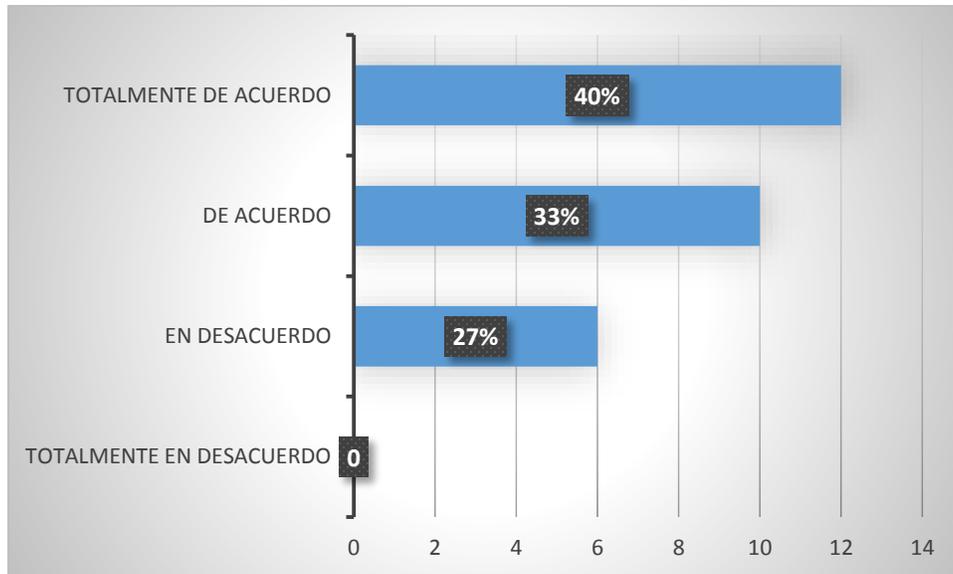


Figura 6. El lugar de trabajo es limpio, Pregunta No. 6

Se puede concluir que la maquila Textiles DBS mantiene la limpieza en los puestos de trabajo, obteniendo como resultado colaboradores satisfechos en cuanto a la limpieza, sin embargo es conveniente mejorar las prácticas de limpieza que se realizan en la maquila Textiles DBS para garantizar brindar al colaborador un ambiente limpio y agradable para realizar sus funciones y de igual forma cumplir con lo que estipula el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El lugar de trabajo es ordenado, Pregunta No. 7

En relación con este ítem se puede observar los resultados obtenidos en la tabla, el lugar de trabajo es ordenado se obtuvieron opiniones totalmente diferentes, ya que el 40% de los empleados de la maquila Textiles DBS están totalmente de acuerdo que su lugar de trabajo está en condiciones ordenadas, un 20% de los colaboradores dijo estar de acuerdo que su puesto de trabajo era ordenado y un 40% dijo estar totalmente en desacuerdo.

En conclusión podemos determinar que las condiciones en las cuales los colaboradores de dicha maquila pudieran mejorar si la administración se

suministrara canastas para poder depositar sus herramientas y utensilios para tener a mano lo que necesitan y de igual forma mantener orden y mejor cuidado sus herramientas de trabajo.

Las instalaciones eléctricas del lugar de trabajo parecen seguras, Pregunta No. 8

En relación con este ítem de la encuesta se puede observar en la tabla, que el mayor porcentaje es 60% de los colaboradores manifestó estar totalmente de acuerdo que las instalaciones eléctricas con las que cuenta la maquila Textiles DBS y un 20% de los colaboradores dijo que estar de acuerdo con las instalaciones eléctricas y un 20% dijo estar totalmente en desacuerdo.

En relación con los resultados expuestos anteriormente se puede concluir que la maquila Textiles DBS cuenta con una adecuada instalación eléctrica que permite garantizar la seguridad de los colaboradores de cualquier falla eléctrica que pueda amenazar su bienestar y seguridad física.

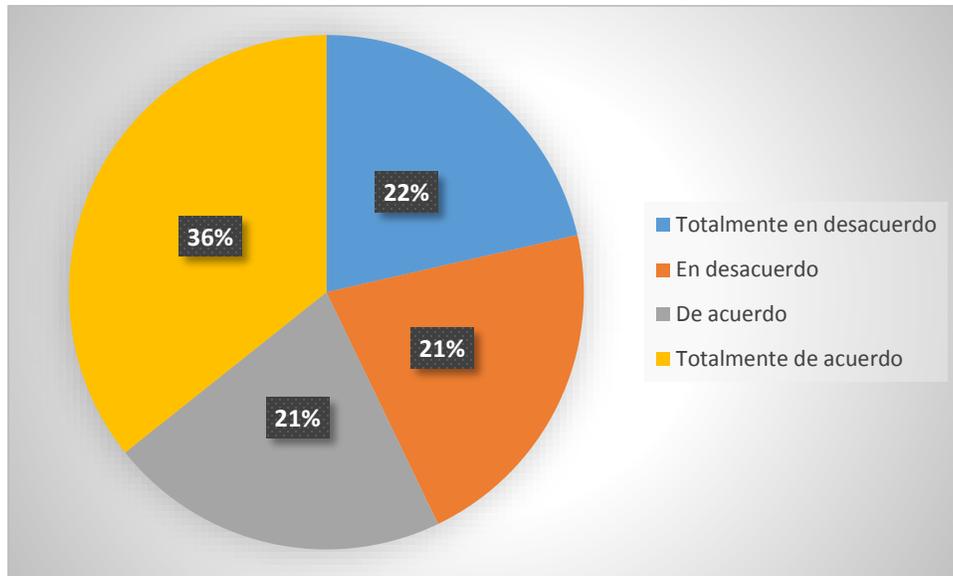


Figura 7. No maneja maquinaria que pueda considerarse peligrosa o dañina para la salud, Pregunta No. 9

En relación con los datos expuestos anteriormente es notable que la mayoría de los colaboradores de la maquila Textiles DBS se siente seguro al momento de realizar su trabajo sin exponer la salud, sin embargo hay un grupo el cual expreso su preocupación dado que ellos si trabajan con maquinaria que puede ser peligrosa para su salud y no cuentan con la protección necesaria para realizar las funciones.

Por tal necesidad se recomienda a la Maquila Textiles DBS brindar las herramientas necesarias a los colaboradores y en base al Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en los artículos 282 al 296 nos dice las herramientas que deben utilizarle para garantizar la protección de los colaboradores.

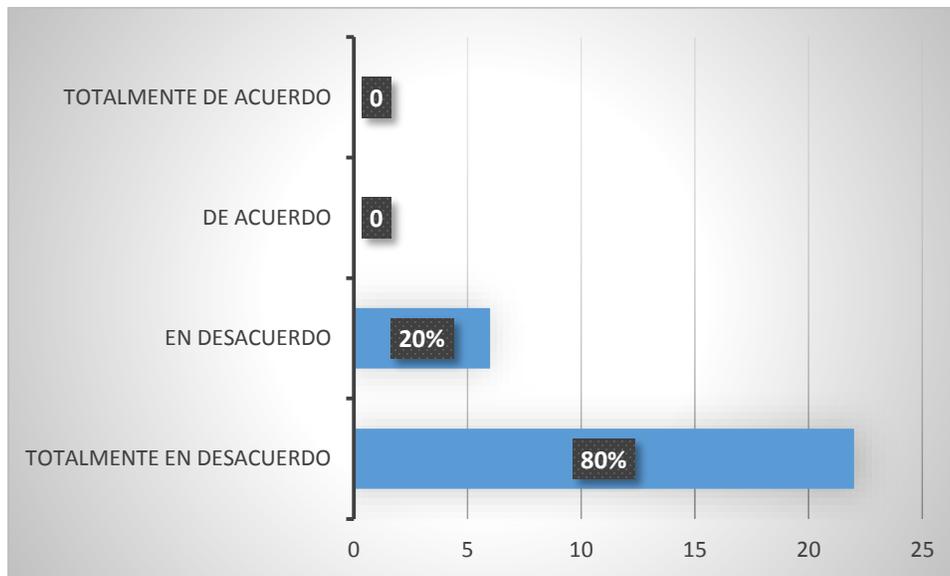


Figura 8. En caso necesario que la empresa me suministra mascarillas u otros instrumentos de protección contra ruidos y peligros, Pregunta No. 10

En relación con los datos expuestos anteriormente se puede concluir que los colaboradores de la maquila Textiles DBS no les suministra las herramientas necesarias para proteger de la integridad física y el cuidado de la salud.

De acuerdo al reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesional en el artículo número 269 dice "La utilización de los medios de protección personal tendrán carácter obligatorio cuando no sea posible el empleo de los medios de protección colectiva, o si estos medios no garantizan una total protección a los riesgos profesionales. Y en el artículo 272 inciso a) el empresario estará obligado a: proporcionar a los trabajadores los accesorios necesarios para la correcta conservación de los medios de protección personal o sus componentes, de acuerdo a sus respectivas características y necesidades.

La empresa cuenta con equipo en combate a incendios, Pregunta No. 11

En relación con este ítem se puede observar en la tabla, la mayoría en un 100% de los colaboradores están en totalmente en desacuerdo con que la maquila Textiles

DBS cuenta con un equipo que pueda contrarrestar cualquier amenaza de fuego que se llegue a presentar en dentro de la maquila.

En relación con los datos expuestos anteriormente se puede concluir que el personal se siente desprotegido si se llegara a presentar cualquier amenaza de fuego, ya que la maquila Textiles DBS no cuenta con el equipo necesario para poder combatir cualquier falla eléctrica que se llegara a presentar o cualquier otro fenómeno que pueda causar fuego.

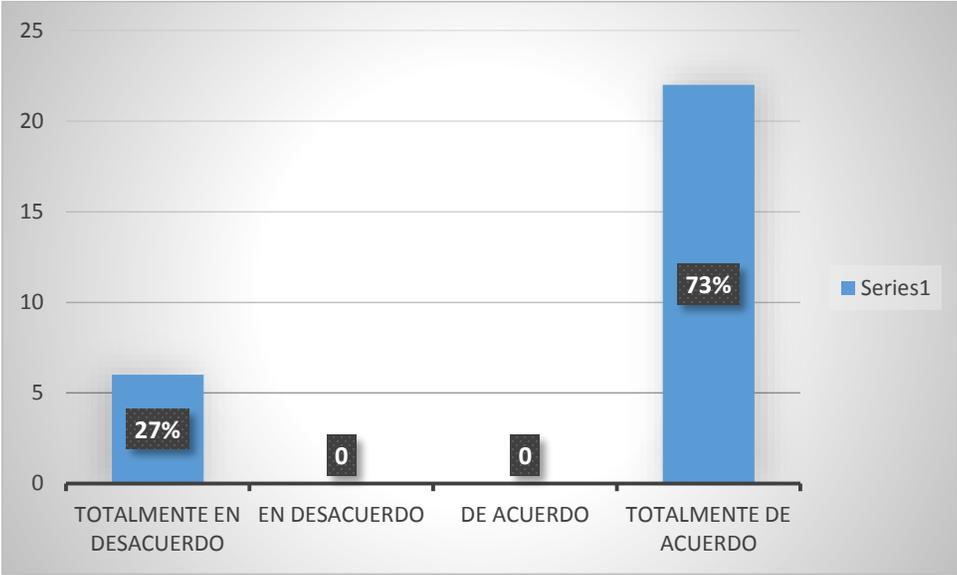


Figura 9. Existe un lugar destinado para comer dentro de la maquila, Pregunta No. 17

De acuerdo con el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales establece en el artículo 66 el área del comedor deber ser cerrado, piso, techo y paredes serán lisos, tendrá una iluminación, ventilación y temperatura adecuada y la altura mínima del techo será de dos con cuarenta (2.40) metros y estarán provistos de mesas, sillas y agua potable.

En relación con los datos anteriormente expuestos se puede concluir que la maquila Textiles DBS si cuenta con un espacio destinado para el comedor pero no es el adecuado y está conforme al Reglamento anteriormente mencionado, por tal razón se recomienda a la Maquila Textiles DBS remodelar el área del comedor con el fin de proporcionar un ambiente agradable y limpio.

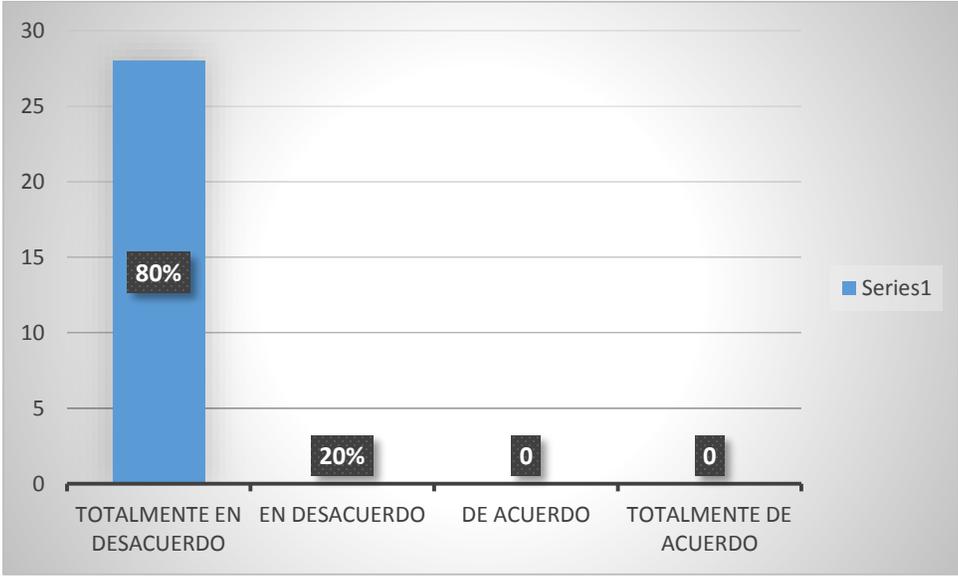


Figura 10. Considera que las condiciones físicas existentes en su lugar de trabajo son adecuadas, Pregunta No. 22

La maquila Textiles DBS posee una instalación grande pero el problema que tiene es la mala organización, distribución de los puestos de trabajo y la falta de mantenimiento que se le dan al edificio y el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales estipula en el artículo 50 al 63 las condiciones que debe de tener el edificio donde se labora. De acuerdo a estos artículos la maquila no cumple con las condiciones de mantenimiento que se requiere para trabajar dado que la maquilla tienen paredes húmedas, con moho y a causa de la humedad existe desprendimiento de las paredes y polvo; lo cual todo esto genera un ambiente poco saludable para los colaboradores.

La instalación de la maquila Textiles DBS cuenta con los suficientes baños para el total de colaboradores, Pregunta No. 19

En relación con este ítem se puede observar en la tabla, los colaboradores manifestaron en un 100% estar totalmente en desacuerdo con la cantidad de baños con la que cuenta la maquila Textiles DBS.

De acuerdo con el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales son dice en el artículo 70 que la cantidad de sanitarios cuando la cantidad de colaboradores oscila entre 16-35 es de dos sanitarios que debe de tener una empresa.

La maquila Textiles cuenta con dos sanitarios para los colaboradores pero estos no están conforme a las medidas sanitarias que estipula el Reglamento en el artículo 70 inciso 6 que nos dice "Los inodoros y urinarios se instalarán y conservarán en debidas condiciones de desinfección, desodorización y supresión de emanaciones" y es por tal motivo que se recomienda a la maquila Textiles DBS que proporcione una limpieza adecuada.

4.3.2 PARTICIPACIÓN

En relación con el indicador de participación se puede observar que los colaboradores manifestaron que los gerentes no escucha al personal, no los mantienen informados sobre los beneficios, decisiones o cambios que se realicen y todo esto se puede ver reflejado en el nivel de insatisfacción que demostraron en el cuestionario.

Se puede concluir de manera general que la Maquila Textiles DBS no cuenta ni mantiene una comunicación abierta con los colaboradores y se puede ver reflejado con las puntuaciones que se obtuvieron. Y se recomienda mejorar esta práctica para obtener un personal más informado, más participativo y motivado.

Tabla 7. Indicadores de Participación

| INDICADORES | TOTALMENTE DE ACUERDO | ACUERDO | DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|--|-----------------------|---------|------------|--------------------------|
| Escuchan las sugerencias del colaborador | 43% | 0% | 0% | 57% |
| Mantienen informado al colaborador | 21% | 0% | 22% | 57% |
| Forma parte de un equipo | 0% | 0% | 21% | 79% |

En la maquila escuchan y toman en cuenta las sugerencias de los trabajadores, Pregunta No. 26

En relación con el ítem se puede observar en la tabla del indicador de participación, el 60% de los encuestados respondió estar totalmente de acuerdo que en la maquila se toman en cuenta las sugerencias de los colaboradores, sin embargo un 40% manifestó estar totalmente en desacuerdo en que se toman en cuenta las sugerencias que hacen los colaboradores.

De acuerdo a la Teoría de Maslow que en la necesidad de afiliación nos dice que toda persona busca ser escuchado y de transmitir sus ideas ya que si presenta dificultades en la comunicación con las personas que tiene a su alrededor puede desarrollar problemas psicológicos. Es por tal razón que se le hace una recomendación a la administración de darle más apertura al personal, escuchar las sugerencias y garantizar el bienestar de los colaboradores, para lograr obtener un clima agradable de trabajo.

La maquila mantiene informados a los colaboradores sobre los planes, beneficios y decisiones que involucran a los empleados, Pregunta No. 27

En relación con este ítem se puede observar en la tabla de participación, la mayoría de los encuestados manifestó en un 60% estar totalmente en desacuerdo que la administración de la maquila Textiles DBS mantiene informado a los colaboradores con relación a los planes, beneficios y decisiones que se lleguen a tomar, sin

embargo un 20% de los colaboradores respondió estar totalmente de acuerdo que los mantienen informados y un 20% contestó estar en desacuerdo.

La teoría de Maslow nos dice en la necesidad de estima o reconocimiento que todo ser humano desea ser valorado por sí mismo como por los demás u cuando esta necesidad está cubierta el individuo se siente seguro de sí mismo y de igual forma está relacionado con la necesidad de afiliación.

En conclusión se recomienda a la maquila Textiles DBS tener proceso de comunicación más efectivas, donde todo el personal pueda estar al tanto de los beneficios, planes, decisiones que llegue a tomar dicha maquila, y de esta manera tener al personal más informado y que se sientan parte de la maquila e importantes para la administración de dicha maquila.

Cree que realmente forma parte de un equipo, Pregunta No. 20

En relación con este ítem se puede observar en la tabla, los colaboradores manifestaron unánime por parte de los colaboradores, manifestando en un 80% estar totalmente en desacuerdo que forman parte de un equipo de trabajo y un 20% respondió estar en desacuerdo en formar un equipo.

De acuerdo con la Teoría propuesta por Maslow aquí se puede ver dos necesidades la de afiliación ya que el ser humano está en interacción con otras personas y la necesidad de auto-realización lo cual significa que el objetivo del ser humano es desarrollar su potencial y talento disponible, y con la integración del trabajo en equipo podemos contribuir a cubrir estas necesidades que tiene todo ser humano según Maslow.

En conclusión se recomienda a la maquila Textiles DBS implementar equipos de trabajo, para que todo el personal se apoye, desarrolle más habilidades, aprender nuevas destrezas de sus compañeros y todo esto encaminado a obtener mejores resultados en la producción de la maquila Textiles DBS.

4.3.3 SATISFACCIÓN

En general se puede concluir que los colaboradores están satisfechos con el trabajo que se les ha asignado pero los factores de medio ambientes, participación e identidad son totalmente nulos y muestran insatisfacción, lo cual llega a crear un ambiente de rotación y desmotivación para los colaboradores.

Tabla 8. Indicadores de Satisfacción

| INDICADORES | TOTALMENTE DE ACUERDO | ACUERDO | DESACUERDO | TOTALMENTE DESACUERDO |
|---|-----------------------|---------|------------|-----------------------|
| Satisfacción con las asignación en el trabajo | 79% | 21% | 0% | 0% |
| El trabajo le es útil para el crecimiento profesional | 57% | 0% | 0% | 43% |
| Satisfecho con las oportunidades | 79% | 0% | 0% | 21% |
| Satisfecho con el rendimiento que tienen | 0% | 21% | 0% | 79% |
| Se cambiaría de maquila | 64% | 0% | 36% | 0% |
| Considera que tiene pago justo | 21% | 14% | 22% | 43% |

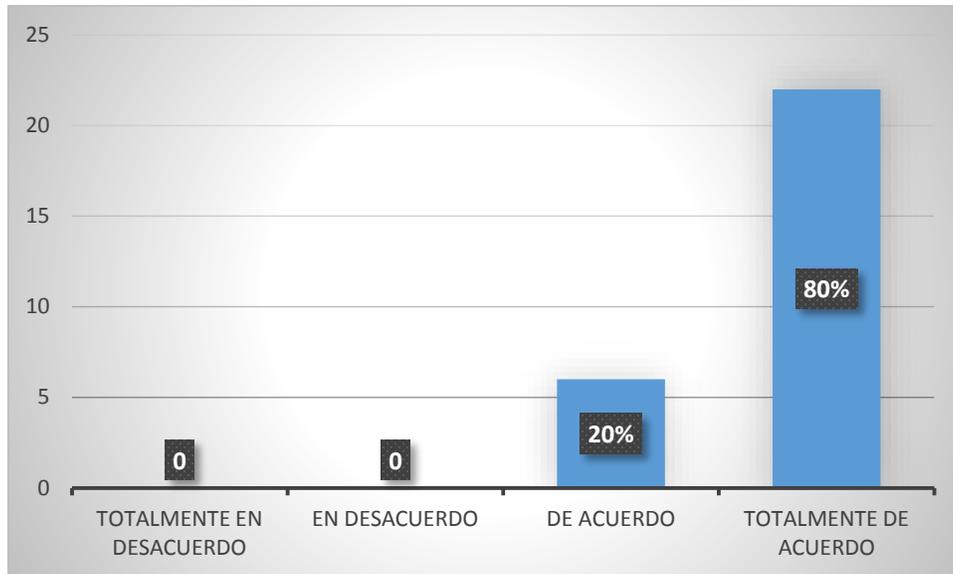


Figura 11. Estoy satisfecho con las tareas y responsabilidades que me han asignado, Pregunta No. 23

La teoría de Maslow en la necesidad de autorrealización nos dice que todo ser humano tienen como objetivo desarrollar su potencial y talento disponible. De acuerdo con Maslow es muy importante brindarle cubrir esta necesidad al colaborador para que de esta manera se sienta motivado y realice mejor su trabajo; obteniendo un mejor desempeño dentro de su puesto de trabajo.

Se le recomienda a la maquila Textiles DBS preocuparse por la satisfacción de los colaboradores, realizar una rotación de puesto y el trabajo en equipo para lograr que el personal aprenda otras funciones, se desarrolle en su oficio o profesión y elevar la satisfacción de los colaboradores.

El trabajo le será útil en su crecimiento futuro como trabajador, Pregunta No. 14

En relación con este ítem se puede observar en la tabla del indicador de satisfacción laboral, los colaboradores dijeron en un 53% en estar totalmente de acuerdo que el trabajo que realizan en la maquila Textiles DBS se ayudara a su crecimiento profesional, sin embargo un 47% dijo estar totalmente en desacuerdo que lo las funciones que realizan en la maquila Textiles DBS no les ayudara a su crecimiento profesional.

Con el resultado obtenido de este ítem podemos concluir que la administración se debería de preocupar un poco más con su personal y bienestar, dado que no es saludable que exista una cantidad de personas que sientan que sus funciones no les ayudara a su crecimiento profesional ya que no están motivados y no realizan sus tareas de manera eficiente y eficaz. Y de acuerdo con Maslow la necesidad de autorrealización no se está cumpliendo y podemos tener personal que no está cubriendo la necesidad de autorrealización, lo cual nos llevara a tener personal desmotivado e incrementando en la rotación del personal que se ha venido teniendo en la maquila Textiles DBS.

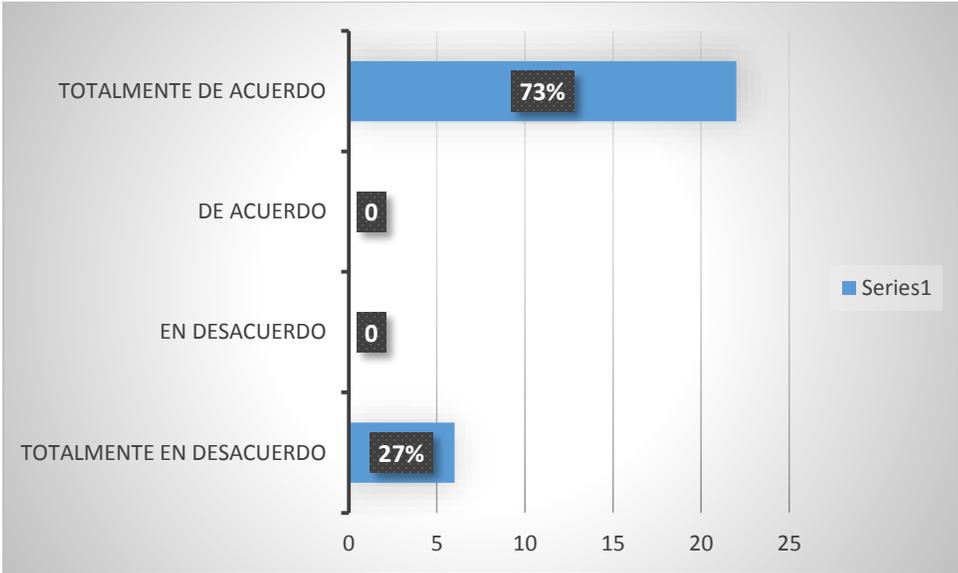


Figura 12. Esta Ud. Satisfecho con las oportunidades que le ofrece la maquila Textiles DBS para desarrollar su carrera profesional o técnica, Pregunta No. 15

Es de suma importancia poder garantizar cubrir esta necesidad a los colaboradores de la maquila, ya que de acuerdo a Maslow esta necesidad es la de autorrealización, pues todo ser humano busca desarrollar su potencial y talento que se le ha dado. Y garantizar cubrir esta necesidad tiene un impacto positivo para la maquila ya que el personal estará más motivado al sentir que está desarrollándose como profesional y tendrán resultados más eficientes y eficaces para la productividad de la maquila.

**En general está satisfecho con el rendimiento que tiene en la maquila,
Pregunta No. 23**

En relación con este ítem se puede observar en la tabla del indicador de satisfacción laboral, el 80% de los colaboradores manifestó estar totalmente en desacuerdo de estar satisfecho con el rendimiento que tienen dentro de la maquila Textiles DBS, un 20% respondió estar de acuerdo en estar satisfecho con el rendimiento que tiene actualmente.

De acuerdo con el psicólogo Frederick Herzberg él dice que existen factores intrínsecos y extrínsecos para la motivación de los colaboradores, y para mejorar la satisfacción con el rendimiento que tienen los colaboradores de la maquila, Herzberg establece el factor de enriquecimiento de las tareas que consiste en convertir las tareas en un desafío a través del incremento de la responsabilidad y de los objetivos asignados a los colaboradores; de igual forma Herzberg propone otro factor motivacional que consiste en la satisfacción con el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo.

Es por tal razón que se recomienda a la maquila Textiles DBS implementar mecanismo que mejoren la satisfacción de los colaboradores para que estos tengan llegue a su máximo nivel de desarrollo en la realización de las tareas y funciones asignadas e implementado el desafío, importancias en las tareas, el reconocimiento y la posibilidad de progreso que el colaborador pueda tener llegara sentir más impulso en depositar su desempeño y compromiso en la maquila.

**Si tuviera la oportunidad de un mismo sueldo y beneficios con gusto se iría
de la maquila, Pregunta No. 21**

En relación con este ítem se obtuvo los resultados de un 67% de los colaboradores manifestó que estar totalmente de acuerdo en irse a maquila sin importar que les ofrecieran el mismo sueldo y los mismo beneficios, sin embargo un 33% de los colaboradores respondieron que estar en desacuerdo en abandonar la maquila por otra que les ofrecieran lo mismo que la maquila Textiles DBS.

Durante la aplicación de la encuesta se les pregunto él porque se fueran de la maquila Textiles DBS si se presentara la oportunidad, los colaboradores encuestados contestaron que sienten que su vida está en peligro en la maquila, no se les toma en cuenta y el poco interés que demuestran los gerencias hacia los colaboradores.

Se puede concluir que los colaboradores no se sienten cómodos ni satisfechos actualmente en la maquila Textiles DBS y abandonarían a la maquila por otra que les ofreciera los mismos beneficios y sueldo con los que ya disponen actualmente y por tal motivo se recomienda implementar la propuesta de Calidad de Vida Laboral para mejorar las condiciones de vida de los colaboradores y que está tenga un impacto en la productividad de la empresa al obtener colaboradores más comprometidos con la maquila.

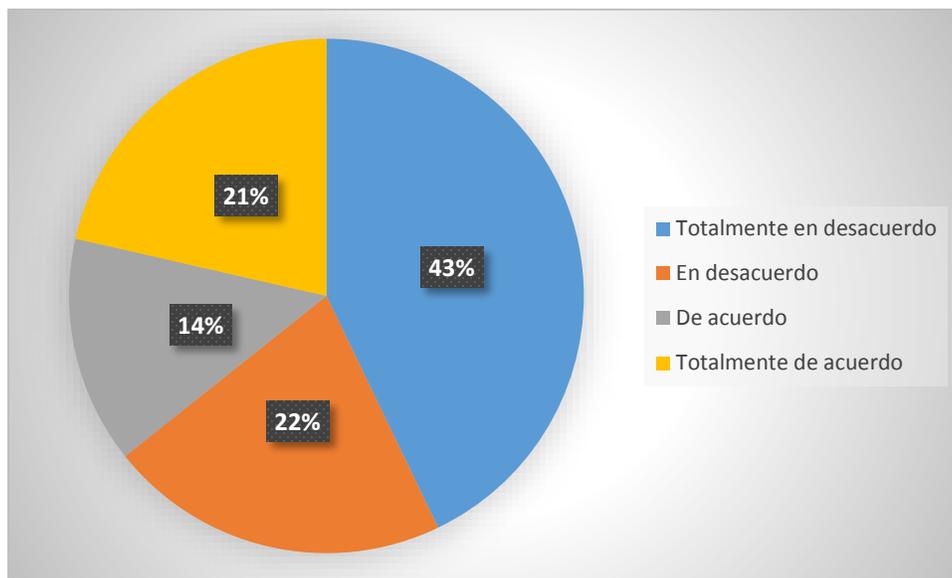


Figura 13. Cree que la maquila le paga un sueldo justo con relación al rendimiento que se tiene, Pregunta No. 24

De acuerdo con la teoría de la atribución causal propuesta por Weiner en la cual dice que la teoría es un modelo integrador de las adscripciones causales y de los efectos cognitivos, afectivos y conductuales que dichas atribuciones pueden tener, aplicándola principalmente a situaciones o contextos de logros; y el locus externo

se refiere al contexto que lo rodea, son todos los factores externos son los que influyen en el éxito o fracaso que puede llegar a tener el colaborador dentro de la empresa; por tal motivo es importante que la maquila Textiles DBS implemente mecanismo de motivación tales como bonos por alcanzar una meta o por el desempeño que llegue a tener el colaborador, y de esta manera poder tener personal motivado y comprometido con la maquila.

4.3.4 IDENTIDAD DE LOS COLABORADORES CON LA MAQUILA

En relación con este indicador se puede visualizar dos contrastes y es que a pesar que la maquila Textiles DBS no cuenta no la razón de ser, se puede visualizar que un reducido grupo se siente identificado con la maquila Textiles DBS pero la gran mayoría manifestó estar en desacuerdo con sentirse parte de la empresa.

Se puede concluir de manera general que la maquila necesita implementar la razón de ser, para que esta sea una guía de comportamiento y desempeño de los colaboradores. Es por tal razón que se elaboró una propuesta de la misión, visión y valores para que los colaboradores se identifiquen con la maquila Textiles DBS.

Figura 9. Indicador Identidad

| INDICADORES | TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|------------------------------|-----------------------|------------|------------|--------------------------|
| Se identifica con la empresa | 0% | 0% | 21% | 79% |

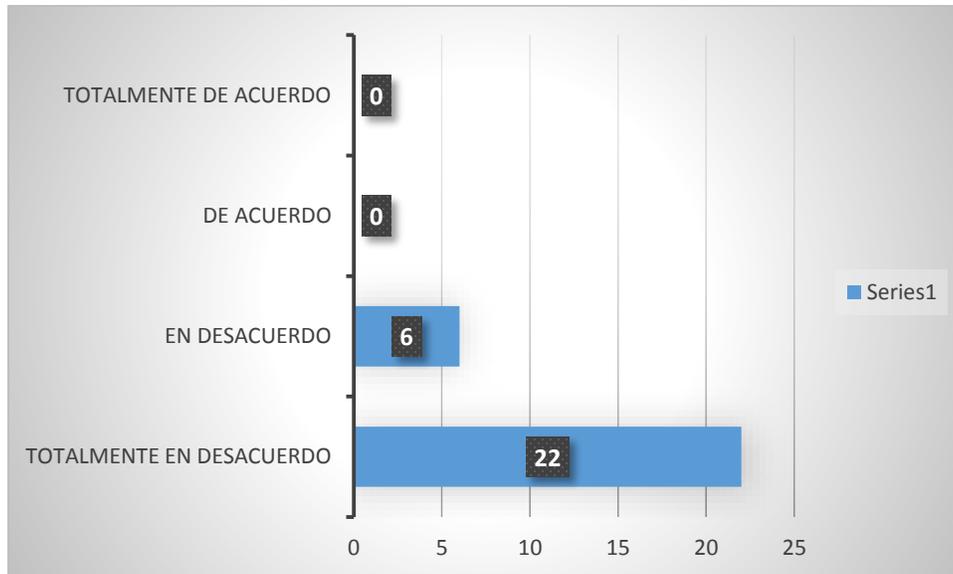


Figura 14. Se siente identificado; o parte de la empresa, Pregunta No. 25

En relación con este ítem se puede observar que un 80% de los encuestados respondió estar totalmente en desacuerdo en sentirse identificado con la maquila Textiles DBS o ser parte de ella, un 20% manifestó estar en desacuerdo en sentirse parte de la maquila.

Dentro de las empresas podemos encontrar personas que desean vincularse con la empresa para formar parte de ella. Estos colaboradores necesitan compartir objetivos, misión, visión y otros aspectos trascendentales con la organización a que pertenecen. Para ello se debe disponer de una buena comunicación de los objetivos a conseguir, compartir a donde se desea llegar a la empresa en un futuro, etc. Y de ahí la importancia de proponer a la maquila Textiles DBS la misión, visión y valores para darlos a conocer a los colaboradores y que los colaboradores se sientan identificados con la maquila y que a su vez la filosofía de la maquila guíe su desempeño en el puesto de trabajo y los haga sentir parte de dicha maquila.

4.3.5 OTROS

En relación con los datos representados se puede concluir que la maquila Textiles está fallando en detalles que hacen gran diferencia, con respecto a la motivación y seguridad.

Por tal motivo los colaboradores se sienten desmotivados e inseguros dentro de la maquila Textiles DBS y por se evidencia la necesidad y se elaboró una propuesta de calidad de vida laboral para modificar los errores que se ha estado cometiendo en la maquila y no solo en la maquila Textiles DBS sino en el resto de las maquilas a nivel nacional.

Tabla 10. Otros Resultados

| INDICADORES | TOTALMENTE DE ACUERDO | DE ACUERDO | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|--|-----------------------|------------|---------------|--------------------------|
| Entrenamiento para rutas de evacuación, escape, etc. | 0% | 0% | 0% | 100% |
| Jefe confianza en el trabajo | 57% | 0% | 43% | 0% |
| Idas al sanitario son controladas | 57% | 0% | 43% | 0% |
| Es tranquilo el trabajo | 0% | 21% | 22% | 57% |
| Trabajo continuo | 79% | 0% | 21% | 0% |
| No necesita descanso en el trabajo | 43% | 0% | 21% | 36% |
| Mejor rendimiento si descansara | 64% | 0% | 0% | 36% |

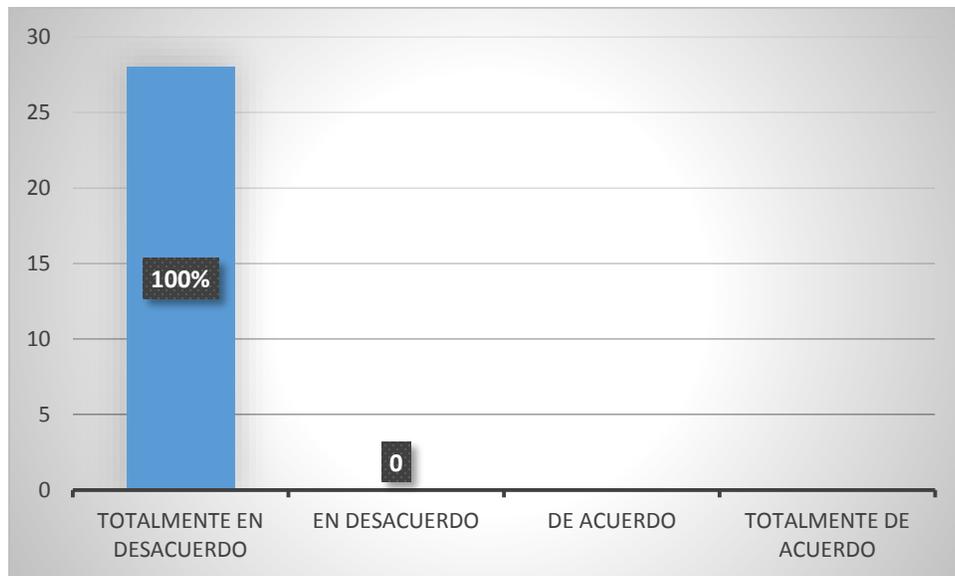


Figura 15. Se ha recibido entrenamiento o instrucciones en caso de peligros como incendio, temblores y otros, Pregunta No. 12

En relación con este ítem se puede observar que los colaboradores de la maquila Textiles DBS dijeron unánimemente, logrando obtener un 100% en estar totalmente en desacuerdo en relación que tiene algún entrenamiento o instrucciones que caso de presentarse algún fenómeno que ponga en peligro su vida

En relación con los datos expuestos anteriormente es preocupante que la maquila no haya dado ningún tipo de capacitación a sus colaboradores de cómo reaccionar y evacuar la maquila Textiles DBS si se llegara a presentar algún fenómeno, es por tal motivo que se propone un programa de capacitación de como evacuar, utilización del equipo contra incendios, etc.

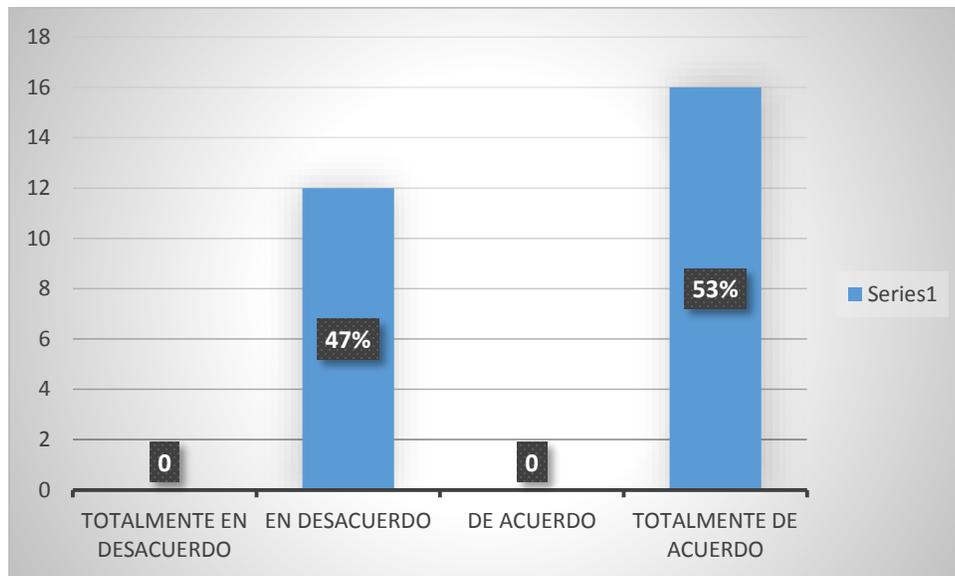


Figura 16. El jefe inmediato, confía en los resultados de su trabajo y no está permanentemente supervisando lo que usted hace, Pregunta No. 16

De acuerdo con la teoría propuesta por Herzberg nos habla sobre los factores higiénicos que tratar todo lo relacionado con lo que rodea al colaborador y la supervisión que recibe por parte de su jefe, y estos pueden garantizar la satisfacción o insatisfacción de los colaboradores con el trabajo; de ahí la importancia que tiene que tener la supervisión y la proyección que se desea dar ya que el supervisor tiene que ser como una ayuda para al colaborador y no como un enemigo que le esté diciendo en lo que está haciendo mal.

Por tal motivo para garantizar la satisfacción de los colaboradores de la maquila en cuanto a la supervisión que se les debe de realizar es conveniente capacitar a la persona que desempeña el puesto de supervisor para desarrollar técnicas de supervisión que mejoren la relación supervisor-colaborador.

En esta empresa las idas al sanitario están estrictamente reglamentadas, Pregunta No. 18

En relación con el presente ítem se puede observar en la tabla, la mayoría de los colaboradores manifestaron en un 53% estar totalmente de acuerdo que las idas al

sanitario están estrictamente reglamentadas, sin embargo un 47% contesto estar totalmente en desacuerdo que tienen reglamentadas las idas a los sanitarios.

En relación con la teoría propuesta por Maslow todo ser humano tenemos necesidades fisiológicas en las cuales no se pueden controlar o restringir para cumplir las funciones del trabajo, y por tal motivo es conveniente eliminar el control de las necesidades fisiológicas de los colaboradores y evitar que se sientan vigilados.

Todo esto está encaminado para mejorar la satisfacción y la comodidad de los colaboradores para garantizar su mejor desenvolvimiento en sus funciones y obtener el mejor potencial de los colaboradores para beneficio de la maquila.

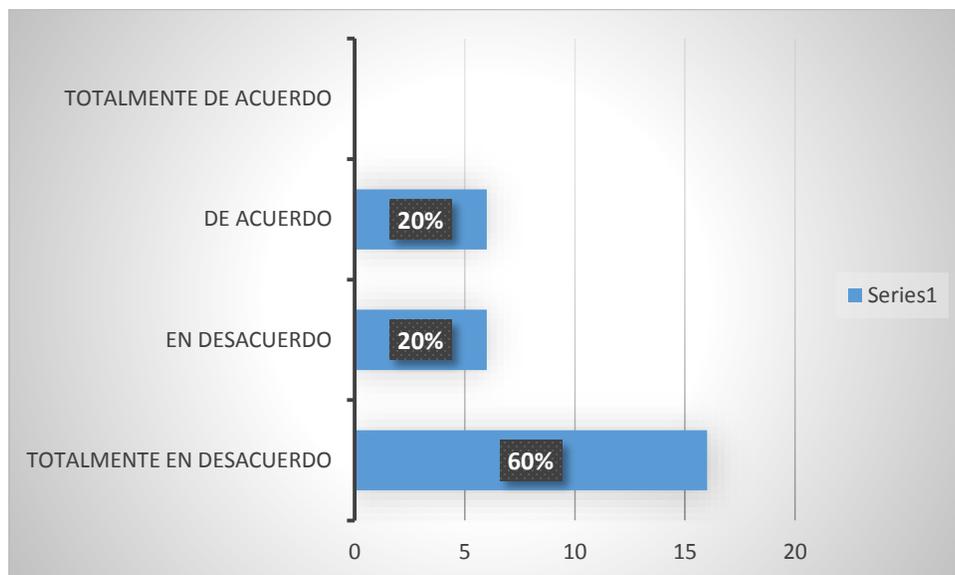


Figura 17. Considera que su trabajo es relativamente tranquilo. No siente gran presión o estrés, Pregunta No. 28

En relación con los resultados expuestos anteriormente se puede concluir que el personal siente que su trabajo les genera estrés y presión, y tomando en cuenta que el estrés es la enfermedad del siglo y que desarrolla otras enfermedades; de igual forma el estrés responde a factores motivacionales de acuerdo a la OIT estos pueden ser falta de reconocimiento y trabajo extraordinario excesivo; por tal razón es recomendable cambiar la forma en la cual se ha estado dirigiendo al personal e

implementar las recomendaciones que se hagan en la propuesta de Calidad de Vida Laboral para mejorar las condiciones y la satisfacción de los colaboradores.

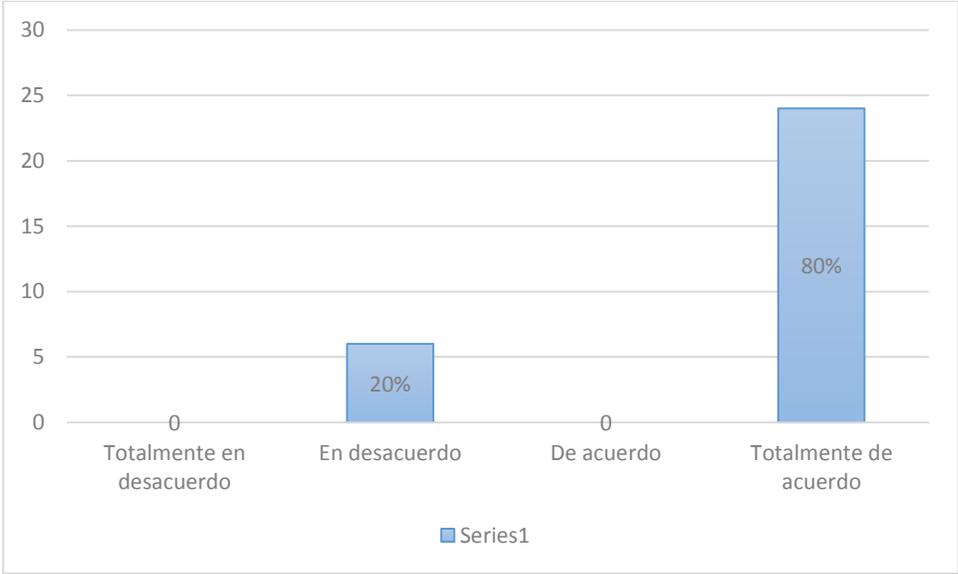


Figura 18. Su trabajo es continuo, la única pausa o descanso es para ir a comer, Pregunta No. 29

En relación con los datos expuestos anteriormente, se puede constatar que los colaboradores de la maquila Textiles DBS es único tiempo de descanso o pausa que tienen programado es en la hora del almuerzo.

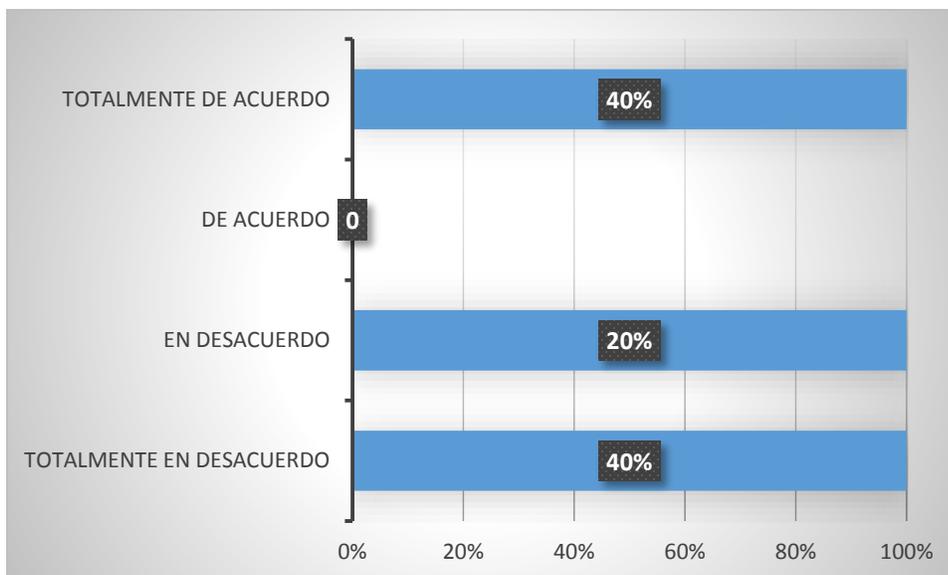


Figura 19 No necesita descansar durante la jornada, excepto para comer o para ir al sanitario, Pregunta No. 30

En relación con los resultados expuestos anteriormente se puede comprobar que los colaboradores de la maquila Textiles DBS no necesitan tener un tiempo de descanso durante las horas labores. Ya que los colaboradores consideran que pueden realizar su trabajo sin tener que parar sus labores para relajarse

Tendría un mejor rendimiento si pudiera descansar un tiempo a mitad de la jornada de trabajo, Pregunta No. 31

En relación con este ítem se puede observar en la tabla, la opción más votada fue la de totalmente de acuerdo con un 67% que su rendimiento fuera mejor si pudiera descansar un tiempo a mitad de la jornada de trabajo, un 33% manifestó estar totalmente en desacuerdo que sus rendimiento fuera mejor si tuviera un descanso.

En relación con los datos expuestos anteriormente se puede concluir que la mayoría de los colaboradores consideran indispensable que se les permita descansar a mitad de jornada laboral para poder obtener mejores resultados en su rendimiento laboral.

4.3.6 ANALISIS FODA DE LA MAQUILA TEXTILES DBS

Se presenta la elaboración del análisis FODA, el cual se puede crear mediante los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores de maquila Textiles DBS.

En la maquila Textiles DBS se encontraron áreas de mejoras, en este apartado se dan a conocer las fortalezas con las que cuenta la maquila a pesar que no tienen las mejores condiciones físicas, de igual forma se encontraron oportunidades, debilidades y amenazas. La aplicación del cuestionario y con la elaboración del análisis FODA se puede realizar la elaboración de la propuesta de programa de calidad de vida laboral.

A continuación se presenta el análisis FODA:

Tabla 11. Análisis FODA

| FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|---|---|
| La maquila Textiles DBS cuenta con instalaciones eléctricas seguras. | Los colaboradores no si sienten o no se identifican con la maquila. |
| La instalación con la que cuenta la maquila Textiles DBS es adecuada. | Los colaboradores sienten estrés y gran presión en su puesto de trabajo. |
| El personal no está en contacto con maquinaria que se considere peligrosa para su integridad física. | La administración no involucra a los colaboradores en la toma de decisiones y no les dan a conocer los beneficios, decisiones y planes. |
| La maquila Textiles DBS cuenta con un personal que está satisfecho con tareas y responsabilidades asignadas. | Los colaboradores no tienen satisfacción con el rendimiento que tienen en sus puestos de trabajo. |
| El personal considera que la maquila Textiles DBS les da la oportunidad de crecimiento profesional o técnica. | Los colaboradores de la maquila Textiles DBS no dudarían en cambiar de trabajo sin importar que les den e mismo sueldo y beneficios. |
| Los colaboradores consideran que el sueldo es justo. | No existe un lugar propicio donde los colaboradores pueda ir a comer |
| AMENAZAS | OPORTUNIDADES |
| Productos de muy baja calidad por poseer colaboradores desmotivados. | Los colaboradores sienten que son escuchadas las sugerencias que le hacen a la administración. |
| Tener clientes internos insatisfechos. | Los colaboradores no necesitan tiempo tener un tiempo extra para descansar. |

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. En base a los datos obtenidos mediante el diagnóstico se puede concluir que la maquila Textiles DBS cuenta con personal con poca satisfacción laboral, no están identificados con la maquila y no cuenta con las instalaciones adecuadas para que los colaboradores puedan desarrollar sus funciones de manera eficiente y eficaz.
2. Se pudo constatar que los empleados de la maquila Textiles DBS se desenvuelven en un ambiente que no es el adecuado obteniendo un 100% de los encuestados, arriesgando la salud de sus colaboradores.
3. En virtud de lo antes expuesto, se puede evidenciar que la maquila Textiles DBS no le brinda a sus colaboradores herramientas de protección personal obteniendo como resultado de 100%
4. Los colaboradores de la maquila Textiles DBS están expuestos al polvo y otros contaminantes resultantes ser de 92% de los encuestados.
5. Igualmente se puede constatar que las instalaciones con las que cuenta la maquila Textiles DBS no son las adecuadas, ya que tiene áreas deterioradas exponiendo la salud de sus colaboradores y creando ambientes inadecuados y poco motivadores para desarrollar sus funciones cotidianas.
6. Es importante destacar que los colaboradores en un 79% no están identificados o no se sienten parte de la maquila Textiles DBS, ya que la maquila actualmente no cuenta con misión, visión ni valores y no son involucrados en todas las decisiones ni son incentivados para realizar con mayor eficiencia y eficacia el trabajo.

7. De igual forma es importante destacar que la maquila Textiles DBS cuenta con las instalaciones eléctricas seguras y los colaboradores respondieron positivamente al sentirse seguros con las instalaciones eléctricas con las que cuenta la maquila Textiles DBS.

8. Sin embargo los colaboradores de la maquila Textiles DBS no están capacitados sobre rutas de escapes y ni evacuación expuesto a sufrir cualquier daño y exponiendo su seguridad física si se presentara un fenómeno.

9. La maquila Textiles DBS cuenta con el área de comedor, sin embargo no son las adecuadas, ya que tiene humedad y no tiene condiciones estipulados en el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesional, para que los colaboradores realicen el almuerzo pues esta área no es cómoda ni tienen un espacio propicio, y está cubierta por un plástico para protegerse del sol, creando un ambiente desagradable y poco higiénico.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Crear un manual de higiene y seguridad donde se propone equipar la maquila con extintores, herramientas de protección como ser guante para cortar, lentes de protección, mascarillas para los colaboradores, rotulación de señalización para las diferentes áreas en las cuales se les haga de conocimiento cuáles son las herramientas que deben usar en las áreas, rutas de escape y evacuación.
2. Propiciar y crear ambientes físicos seguros y cómodos para que el colaborador se sienta seguro al estar realizando las funciones en la maquila Textiles DBS y se sienta cómodo con la modificación de las instalaciones de dicha maquila.
3. Promover programas comunicativos, donde estos programas estén dirigidos a los colaboradores para mantener al personal informado sobre los aspectos relacionados con los planes, beneficios y decisiones que se tomen en la maquila Textiles DBS.
4. Se recomienda dar a conocer a los colaboradores la misión, visión, valores elaboradores en la propuesta, lo cual conllevara una mayor identificación por parte de los colaboradores de la maquila Textiles DBS.
5. Incentivar la creación y formación de equipos de trabajo con el fin de promover el desarrollo y mejoramiento profesional, al mismo tiempo fomentar el intercambio de conocimientos de los diferentes puesto de trabajo para ampliar los conocimientos y destrezas en de los colaboradores.

6. Se elaboró la propuesta de mejoramiento para la área de comedor, para brindar a los colaboradores un ambiente propicio para disfrutar los alimentos y estableciendo un clima higiénico y de confort.
7. Alentar la participación a los colaboradores mediante reuniones con los gerentes para tomar en cuenta la opinión de los colaboradores en las decisiones de proyectos, toma de decisiones que deba tomar la maquila Textiles DBS.
8. Al implementar la propuesta de calidad de vida laboral se mejorara la competitividad de la maquila, se lograra generar relaciones de confianza entre los gerentes y los colaboradores permitiendo elevar el sentido de pertenencia y compromiso hacia la maquila, retener al talento humano, mejorar la productividad de la maquila.

CAPITULO VI. APLICABILIDAD
CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA LOS COLABORADORES DE
TEXTILES DBS, COMAYAGÜELA

6.1. INTRODUCCIÓN

6.2. OBJETIVO DE LA PROPUESTA

6.3. JUSTIFICACIÓN

6.4. RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

6.5. ALCANCE

6.6. DURACIÓN

6.7. ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

6.8. FACTIBILIDAD DEL PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

6.8.1. FACTIBILIDAD TÉCNICA

6.8.1.1. DESGLOSE DE LOS MATERIALES

6.8.2. FACTIBILIDAD FINANCIERA

6.8.3. FACTIBILIDAD PSICOSOCIAL

6.9. APORTACIÓN

6.10. SUGERENCIA PARA EL SEGUIMIENTO DE LA PROPUESTA DE
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

6.11. CONSIDERACIONES FINALES

6.1. INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo se presenta la propuesta del estudio de investigación, en el cual comprende las 4 dimensiones de Calidad de Vida Laboral para los colaboradores de la maquila Textiles DBS.

La presente propuesta se realizó mediante la obtención de los datos obtenidos en el cuestionario y el análisis de las instalaciones con las que cuenta la maquila Textiles DBS y las condiciones en las cuales los colaboradores están sometidos para realizar su trabajo diariamente.

Es importante resalta que la condiciones en las cuales miles de obreros a nivel nacional trabajan en condiciones inhumanas, en las cuales están expuesto su vida como su salud, y es como o nada las soluciones que se les da, de ahí la importancia de crear una propuesta de calidad de vida laboral para mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la protección de los colaboradores de la maquila Textiles DBS.

A continuación se detalla el plan de la propuesta sobre las 4 dimensiones de Calidad de Vida Laboral para incentivar a los colaboradores y que esto tenga un impacto en la producción de la maquila, así mismo poder mejorar las condiciones en las que cuenta la maquila Textiles de DBS y que los colaboradores se sientan identificados, satisfechos, medio ambiente agradable y seguro; y que los colaboradores tengan una activa participación dentro de la maquila.

6.2. OBJETIVO DE LA PROPUESTA

6.2.1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al bienestar de los colaboradores en la maquila mediante la implementación de las 4 dimensiones de calidad de Vida Laboral para los colaboradores de la maquila Textiles DBS.

6.2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Mejorar las condiciones físicas de los colaboradores de la maquila Textiles DBS.
- Incrementar la satisfacción de los colaboradores de la maquila Textiles DBS.
- Desarrollar en los colaboradores la identificación con la empresa.
- Promover la comunicación entre los gerentes, el supervisor y el personal operativo.

6.3. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad las organizaciones tienen que ser cada vez más competitivas para poder garantizar su estabilidad en el mercado, por lo que el personal necesita estar satisfecho en el ambiente que se desenvuelve para realizar sus funciones y responsabilidades. Y de ahí la importancia de mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores, mediante la implementación de las 4 dimensiones destinadas a promover la satisfacción laboral, medio ambiente, participación y la identidad con la maquila.

De acuerdo a lo anterior mencionado, se estima que la realización de la propuesta es de suma importancia, ya que el propósito principal es el de proponer las 4 dimensiones de Calidad de Vida Laboral para los colaboradores de la maquila Textiles DBS con el fin de mejorar el bienestar laboral.

6.4. RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

- Personal capacitado: se necesita personal capacitado en el área de evacuación, rutas de escape y cómo utilizar el equipo a combate de incendios.
- Económico: Se necesita de inversión por parte de la maquila Textiles DBS para suministrar equipo de protección para los colaboradores.

- Técnico: Desarrollar actividades que puedan mejorar las oportunidades de los colaboradores y para que se implemente la propuesta del programa de calidad de vida laboral.

6.5. ALCANCE

La propuesta de las 4 dimensiones de Calidad de Vida Laboral está dirigida a los colaboradores de la maquila Textiles DBS, ubicada en la zona de Comayagüela municipio del Distrito Central, en el Barrio Villadela entre la 5ta y 6ta avenida Calle 16, frente a la empresa de Transporte TICABUS.

6.6. DURACIÓN

Las 4 dimensiones de calidad de vida laboral para los colaboradores de la maquila Textiles DBS, tendrá una duración de diez (10) meses a partir del mes de junio a marzo del 2015.

6.7. ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

6.7.1. ACTIVIDAD I

Formación del Comité

OBJETIVO:

La creación del comité, el cual estará conformado por el Gerente General, el Supervisor y un operario de la maquila Textiles DBS, con el fin de establecer los planes de acción para realizar la implementación y seguimiento de las 4 dimensiones de Calidad de Vida Laboral.

CONTENIDO:

Para la implementación y seguimiento de las 4 dimensiones de Calidad de Vida Laboral es necesario la creación del comité, el cual será el responsable de velar que se cumplan las actividades de la propuesta, que están encaminadas a mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la maquila Textiles DBS.

ESTRATEGIA:

Para la formación del comité es necesario realizar tres (2) reuniones durante la semana, se conformar los miembros que representaran el comité y esos integrantes deberán aceptar ser parte del comité de implementación, para garantizar el cumplimiento y darle seguimiento al Programa de Calidad de Vida Laboral.

DURACIÓN:

Se estima un tiempo de una (1) hora en cada reunión que se realizara un día a la semana, durante todo el proceso de implementación y seguimiento del Programa de Calidad de Vida Laboral.

De igual forma se establecen una reunión cada mes, para garantizar la implementación de la propuesta.

6.7.2. ACTIVIDAD II

Creación de comité de Higiene y Seguridad

OBJETIVO:

Garantizar el cumplimiento de la propuesta de calidad de vida encaminadas a mejora de seguridad y físicas de la maquila Textiles DBS.

ESTRATEGIA:

La formación del comité de higiene y seguridad en la maquila, garantizara que se cumplan con las actividades en pro de mejoras de las condiciones físicas y garantizar la seguridad de los colaboradores.

DURACIÓN:

Para la conformación del comité de higiene y seguridad se estima un día para elegir los candidatos que formaran parte del comité, luego se llevara a un inspector de la Secretaria de Salud para brindarles la capacitación sobre los lineamientos que deben de seguir y las funciones que tienen cada uno de los integrante del comité, para esto se estima tres horas.

6.7.3. ACTIVIDAAD III

Elaborar un programa de Gestión Humana orientada a:

- Capacitar en temas de desarrolla humano.
- Programas de Inducción a los colaboradores actuales y de nuevo ingreso.
- Implementación de incentivos económicos y bonos.
- Propuesta para mejorar el compromiso de los colaboradores.

ESTRATEGIA:

Los programas de capacitación serán encaminados para mejorar las relacione entre supervisores y operadores y la implementación de incentivos orientadas a mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores de la maquila Textiles DBS.

Lo cual tendrá un efecto positivo en la maquila Textiles DBS, está enfocado en mejorar todas las condiciones que afectan al colaborador. Se tendrá que capacitar a los gerentes y supervisores ya que son ellos los que están en contacto directo con

los operadores. Con la implementación de esta actividad se contrarrestara la insatisfacción laboral.

DURACIÓN:

El tiempo estimado para las capacitaciones es una vez a la semana, con una duración de dos hora (2). Para la implementación de incentivos tendrá una duración de tres horas.

FACILITADOR:

Se contara con el apoyo de INFOP para capacitar a los gerentes, supervisor y los operarios.

6.7.4. ACTIVIDAD IV

Realizar charlas de conocimiento a todos los colaboradores de la maquila Textiles la misión, visión y objetivos; para que los colaboradores tengan el conocimiento cual es la razón de ser de la maquila y que la misma guie él camino a seguir y trabajar juntos para alcanzar la meta establecida.

OBJETIVO:

Contribuir a desarrollar en los colaboradores la identificación con la maquila Textiles DBS y transmitir la información específica de la maquila a sus colaboradores.

CONTENIDO:

- Misión
- Visión
- Valores

ESTRATEGIA:

Se llevara a cabo una (1) reuniones cada semana, donde realizaran charlas sobre la divulgación de la Misión, Visión y Valores que tendrá la maquila Textiles DBS.

Con el fin que todo el personal tenga el conocimiento cuales son las metas que se deben de lograr y fomentar los valores de la maquila, para incentivar cual debe de ser el comportamiento de empleado.

DURACIÓN:

El tiempo estimando será de una (1) hora cada charla que se llevara a cabo una vez a la semana.

PROPUESTA:

MISIÓN: Ofrecer un producto y un servicio de calidad, para integrarnos con éxito en el mercado nacional.

VISIÓN: Ser una empresa textil reconocida a nivel nacional e internacional, que ofrece productos de vanguardia, con una alta calidad, precios competitivos y capacidad de respuesta a las necesidades del mercado.

VALORES:

- Responsabilidad
- Integridad
- Calidad de servicio
- Justicia
- Trabajo en equipo
- Honestidad
- Excelencia
- Trabajo arduo

6.7.5. ACTIVIDAD V

Conformación de equipos de trabajos con los colaboradores de la maquila Textiles DBS.

OBJETIVO:

Crear equipos de trabajo con las diferentes áreas con las que cuentan la maquila Textiles DBS, con el fin de fortalecer las áreas de mejoras y que existan un mejor ambiente laboral.

CONTENIDO:

- Importancia de trabajar en equipo.
- Eficiencia de trabajar en equipo.
- Ventajas del trabajo en equipo.

ESTRATEGIA:

Fomentar el trabajo en equipo y brindar la importancia del mismo en la obtención de los resultados más eficiente y efectivos. Por otra parte es importante hacer hincapié que trabajar en equipo se lograr tener colaboradores que se aboquen de manera comprometida en la realización de una actividad, metas clara y compartidas.

DURACIÓN:

El tiempo para llevar a cabo los talleres será de cuarenta dos (2) hora en cada taller, con una duración de uno (1) días a la semana.

6.7.6. ACTIVIDAD VI

Reorganización de la ubicación de los puestos de trabajos.

OBJETIVOS:

Proporcionar un espacio suficientemente adecuado para ejecución de las funciones y tareas diarias, al igual poder ofrecerles un espacio propicio para desarrollar las tareas.

ESTRATEGIA:

Se reunirán a los colaboradores para que sean parte del proceso de reorganización de la ubicación de los puestos y que puedo aportar ideas de los cambio respecto a los puesto, con el fin de involucrar a los colaboradores y que estén satisfechos con los cambios de reorganización de ubicación de los puestos.

DURACIÓN:

El tiempo estipulado será de cinco (5) días.

6.7.7. ACTIVIDAD VII

Mejoras en la iluminación de las áreas de trabajo de la maquila Textiles DBS.

OBJETIVO:

Crear un ambiente propicio de iluminación para garantizar que los colaboradores puedan desarrollar sus funciones sin esforzar la vista y evitar que se produzcan daños a largo plazo a los colaboradores.

ESTRATEGIA:

Se instaran dos (2) candelas de techo en cada área de trabajo, la maquila tiene un total de cinco (5) áreas de trabajo que existen actualmente en la maquila Textiles DBS.

DURACIÓN:

El tiempo estimado es de 2 semanas.

6.7.8. ACTIVIDAD VIII

Creación de área destinada para comer.

OBJETIVO:

Proporcionar un espacio destinado para que los colaboradores de la maquila Textiles DBS pueda comer en un ambiente limpio y acogedor.

ESTRATEGIA:

Mejoramiento de comedor, conseguir donación de pintura por parte del Grupo Solid, utilizar Durock para cerrar el área del comedor y evitar que el sol o insectos interrumpa el almuerzo de los colaboradores, de igual forma brindar un clima agradable y limpio para digerir los alimentos tranquilamente.

DURACIÓN:

Se estima un tiempo prudencial de siete (7) días para la creación del comedor.

PROPUESTA:



Figura No. 20 Propuesta del área de comedor



Figura No. 21 Propuesta del área de comedor



Figura No. 22 Propuesta del área de comedor

6.7.9. ACTIVIDAD IX

Suministro de herramientas de protección (mascarillas, guante para cortar y lentes de protección.)

OBJETIVO:

Proporcionar mascarillas, guante para cortar y lentes de protección a los colaboradores de la maquila Textiles DBS.

ESTRATEGIA:

Distribución de las herramientas de protección a los colaboradores que les ayude a proteger su integridad física y garantizar el cuidado de la salud de los colaboradores.

DURACIÓN:

El tiempo que se estima es de dos (2) semanas para la compra y distribución de las herramientas de protección.

PROPUESTA:



Figura 23. Lentes de protección



Figura 24. Guante para cortar



Figura 25. Mascarilla

6.7.10. ACTIVIDAD X

Capacitar a los colaboradores de la maquila Textiles DBS sobre rutas de evacuación.

OBJETIVO:

Dar a conocer y capacitar a los colaboradores sobre cuáles son las rutas de escape dentro de la maquila.

ESTRATEGIA:

Brindar capacitación a los colaboradores, para que estén preparados cuando se presente un fenómeno natural en el cual se esté en peligro la vida de los colaboradores de la maquila Textiles DBS.

FACILITADOR:

Solicitar colaboración para las capacitaciones al Cuerpo de Bomberos de Honduras sobre capacitar a los colaboradores.

DURACIÓN:

El tiempo estimado será de dos (2) horas la capacitación.

6.7.11. ACTIVIDAD XI

Equipar la maquila Textiles DBS con equipo en combate contra incendios y capacitar a los colaboradores como utilizar los extinguidores.

OBJETIVO:

Suministrar equipo en combate contra incendios para garantizar la seguridad de los colaboradores de la maquila Textiles DBS.

DURACIÓN:

El tiempo estimado será de una (1) semana.

ESTRATEGIA:

Solicitar apoyo al Cuerpo de Bomberos para capacitar sobre el manejo de los extinguidores a los colaboradores de la maquila Textiles DBS.

PROPUESTA:

Figura 26. Extintor

6.7.12. ACTIVIDAD XII

Implementar un plan de actividades orientadas a mejorar las condiciones de trabajo para los colaboradores de la maquila Textiles DBS.

OBJETIVO:

Aumentar la productividad de los colaboradores en sus puestos.

ESTRATEGIA:

Proponer una serie de actividades orientadas a mejorar las condiciones de trabajo a resolver la insatisfacción y mejorar las condiciones en la cual los colaboradores se puedan llegar a sentir cómodos realizando su trabajo.

DURACIÓN:

Las reuniones en la cuales se llevara el conocimiento de la propuesta de actividades por parte de los general con la aportación de los colaboradores en cuanto a las actividades de mejorar de condiciones de trabajo y se estima que cada reunió será cada una (1) vez mes.

6.7.13. ACTIVIDAD XIII

Creación de grupos de participación por parte de los colaboradores

OBJETIVO:

Promover la participación de los colaboradores, en los procesos de toma de decisiones.

ESTRATEGIA:

Se reunirá a los colaboradores una (1) vez al mes, para darle a conocer las decisiones que se desean tomar en la maquila Textiles DBS e incentivar la participación y aportes de los colaboradores.

6.7.14. ACTIVIDAD XIV

Comunicación y divulgación de los planes, beneficios y decisiones que se lleven a cabo en la maquila Textiles DBS.

OBJETIVO:

Mantener y establecer una comunicación directa con los colaboradores de la maquila Textiles DBS.

ESTRATEGIA:

Reunir a todo el personal para cultivar la comunicación e incluir al personal en la toma de decisiones, aportaciones o mejoras que ellos consideren pertinentes.

DURACIÓN:

El tiempo estimado para llevar a cabo esta actividad será de tres (3) meses.

6.7.15 ACTIVIDAD XV

Mejoramiento del área de planchado

OBJETIVO:

Proporcionar un área de planchado que le brinde comodidad y confort al colaborador.

ESTRATEGIA:

Creación de una (1) área de planchado, para brindar un mayor confort al colaborador y que este pueda realizar su función de manera más eficiente y eficaz.

DURACIÓN:

El tiempo estimado para el mejoramiento del área de planchado será de siete (7) días.

PROPUESTA:



Figura 27. Planchador Industrial

6.7.16 ACTIVIDAD XVI

Colocación de rótulos de señalización de las diferentes áreas donde pueden estar expuesto algún peligro así como las rutas de escape, de extintor, etc.

OBJETIVO:

Brindar las rutas de escape, la ubicación el extintor para garantizar que todo el personal sepa donde está ubicado y los que necesita utilizar para cuidar su seguridad y la de los demás, usar las herramientas de seguridad en las diferentes áreas para garantizar la seguridad del colaborador.

ESTRATEGIA:

Programar una capacitación del reconocimiento y significado de los rótulos de señalización.

DURACIÓN:

El tiempo estimado para la colocación de los rótulos de señalización y la capacitación para conocer que significa cada rótulo, será de dos (2) días.

PROPUESTA:



Figura 28. Señalización

6.7.17. ACTIVIDAD XVII

Diseñar un programa de capacitación en "las relaciones humanas" orientada a mejorar la relación entre la gerencia, supervisor y los operadores de la maquila Textiles DBS.

OBJETIVO:

Mejorar los canales de comunicación entre la gerencia, supervisor y los operadores, que vayan encaminados a mejorar el nivel de eficiencia del operador.

ESTRATEGIA:

Se llevaran a cabo capacitación para mejorar la comunicación y que esta tenga un impacto significativo en la relación con los gerentes y colaboradores, en la eficiencia

de producción de los operadores e incrementar la productividad y establecer un ambiente saludable entre las diferentes parte de la maquila Textiles DBS.

Es importante hacer hincapié que esta actividad tendrá los resultados esperados si está acompañado con el mejoramiento de las condiciones físicas de trabajo y los incentivos o el reconocimiento de méritos, y todo esto encaminado a mejorar las satisfacción de los colaboradores de la maquila Textiles DBS.

6.7.18. ACTIVIDAD XVIII

Seguimiento, evaluación y control del Programa de Calidad de Vida Laboral

OBJETIVO:

Mantener y dar seguimiento para que se cumpla a cabalidad el programa de calidad de vida laboral.

ESTRATEGIA:

Se llevaran reuniones trimestrales con el comité y los colaboradores para verificar la continuidad del programa da calidad de vida laboral.

DURACIÓN:

El tiempo estimado para esta actividad es programar reuniones trimestrales y con duración de dos (2) horas cada reunión.

6.7.19. ACTIVIDAD XIX

Realización de capacitaciones sobre Técnicas de supervisión y manejo eficaz de los grupos de trabajo.

OBJETIVO:

Proporcionar la capacitación sobre Técnicas de supervisión y manejo eficaz de grupos de trabajo al supervisor, para generar un manejo y supervisión exitosa de los colaboradores.

CONTENIDO:

- Técnicas de supervisión.
- Manejo eficiente de los colaboradores.

ESTRATEGIA:

Se realizaran un total de tres (3) capacitaciones sobre la supervisión del personal.

DURACIÓN:

El tiempo que se estima es una hora y media en cada capacitación programada.

FACILITADOR:

Se solicitara colaboración a INFOP o a la cámara de comercio con la capacitación sobre Técnicas de Supervisión y manejo eficaz de grupos de trabajo.

6.8. ANALISIS DE LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS

El ser humano representa el recurso más valioso de una empresa, y por tal razón la importancia de mejorar la calidad de vida laboral, ya que sin el colaborador las empresas no pudieran lograr sus metas, objetivos y no tendrían razón de ser. Lo que se pretende es lograr cambiar la forma y las condiciones en las cuales se ha estado funcionando la maquila Textiles DBS, y poder gestionar un cambio encaminado a mejorar las condiciones de trabajo, a mejorar la satisfacción y a elevar la seguridad de cada colaborador con el fin de mejorar la calidad de vida, las estrategias, la cultura y un clima agradable.

El cambio no se establece con eventos externos a los colaboradores, sino que está comprendido por los colaboradores y la empresa en la edificación de los valores y la adaptación de los cambios.

6.8.1. CAPACITACIÓN

La capacitación es una herramienta fundamental para desarrollar y potenciar las mejoras en los colaboradores y que esto tenga su impacto en la eficiencia de la realización del trabajo, permitiendo a su vez que los colaboradores se adapten a los nuevos cambios que se pretenden implementar en la maquila Textiles DBS.

Mediante la capacitación se le brinda al colaborador la oportunidad de adquirir más conocimiento, aptitudes y habilidades que estén orientadas a aumentar sus destrezas y competencias para desempeñar de manera eficiente sus funciones.

6.8.1.1. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

- Incentivar a los colaboradores actitud positiva.
- Desarrollar los conocimientos de diferentes puestos.
- Fomentar el trabajo en equipo.

- Guiar el desempeño de los colaboradores con la misión y visión de la maquila Textiles DBS.
- Fomentar la comunicación entre los mandos intermedios y operarios.
- Contribuir a los colaboradores que se identifiquen con la misión, visión y valores.

Las capacitaciones tienen un impacto en el cambio o mejoramiento de actitudes y habilidades; de esa manera se debe de capacitar de forma permanente y continua a los colaboradores que conlleven a alcanzar las metas trazadas por la maquila Textiles DBS.

De igual forma se proponen capacitaciones orientadas a:

- Trabajo en equipo.
- Comunicación Efectiva.

6.8.2 INTEGRACIÓN DE CULTURA

La cultura de una organización es indispensable y aún más que los colaboradores sepan cual es, ya que la cultura dicha el comportamiento, lo que se espera del colaborador, el compromiso.

Y es que la cultura es algo único y exclusivo que tiene cada empresa, organización o maquila y la hace única en su forma de funcionar y dirigir al personal; por tal razón es que la cultura juega un papel muy importante ya que a través de ella la maquila se ilumina y crece el compromiso de los colaboradores con la maquila.

Al tener la cultura definida ayuda a:

- Definir los lineamientos y comportamiento de los colaboradores.
- Identidad.
- Compromiso de los colaboradores.
- Estabilidad en los colaboradores y en la sociedad.

6.8.2.1. OBJETIVOS

- Desarrollar la cultura en la gestión de recursos humanos, creando una ventaja competitiva con el resto de las maquilas.

6.8.2.2. ACTIVIDADES PARA INCLUIR LA CULTURA

- Calendarizar campeonatos de Fútbol entre las áreas de la maquila Textiles DBS.
- Premiación a los colaboradores por el obtención de resultados, compromiso con la maquila y aportación de ideas de mejoras.
- Celebración de cumpleaños, día del padre, día de la madre y navidad.
- Comunicados y colocar fotografías del colaborador sobresaliente en su desempeño durante cada mes.

6.8.3. INDUCCIÓN

Lograr que los colaboradores se adapten e identifiquen con la maquila Textiles DBS, lo cual puede permitir elevar los estándares de calidad de productos y obtener colaboradores eficientes, motivados y capacitados.

6.8.3.1. OBJETIVO DE LA INDUCCIÓN

- Garantizar que el colaborador que adapten con mayor facilidad al puesto de trabajo con de la maquila.
- Dar a conocer al colaborados la historia, actividad, misión, visión y valores.
- Informar a los colaboradores son los derechos y beneficios que tienen dentro de la maquila Textiles DBS.
- Contribuir con la identificación del colaborar con la maquila Textiles DBS.

6.8.3.2. PROCESO DE INDUCCIÓN

- Todo el personal nuevo debe recibir la inducción, con el fin de hacer conocimiento al colaborador sobre la historia, misión, visión, valores.
- Visitar cada uno de los puestos de la maquila Textiles DBS con el fin que el colaborador nuevo se adapte con mayor facilidad al ambiente y al puesto de trabajo.

6.8.4. INCENTIVOS ECONÓMICOS Y BONOS

Creación de instrumentos de evaluación del desempeño con el objetivo de poder otorgar los reconocimientos o esfuerzos del desempeño de cada colaborador.

6.8.4.1. OBJETIVO DE INCENTIVOS

- Motivar al colaborar para mejorar el desempeño en el puesto de trabajo.
- Creación de pruebas de evaluación para medir el desempeño de los colaboradores.

6.9. PROPUESTA DE SEGUIMIENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

A través del instrumento en el cual el comité que estará conformado por un gerente, supervisor y 4 representantes de los colaboradores, en forma conjunta darán el seguimiento de la propuesta de Calidad de vida laboral para garantizar la aplicación y seguimiento.

Se establece un proceso que posibilite el seguimiento de la propuesta establecida en aras de alcanzar mayores niveles de satisfacción, seguridad, identidad y participación.

6.9. 1. OBJETIVO

- Garantizar el seguimiento de la propuesta de calidad de vida laboral, que posibilite a los colaboradores y a la maquila estar en un proceso permanente y continuo de mejoramiento en el entorno laboral.

6.9.2. ÁREAS DE EVALUACIÓN

Las áreas de evaluación serán los indicadores y las actividades propuestas que son:

- Satisfacción Laboral
- Medio ambiente
- Participación
- Identidad

6.9.3. EVALUACIÓN

Está dirigida para medir el compromiso de la Gerencia como de los colaboradores, ya que ambos tienen la obligación para darle seguimiento a la propuesta de calidad de vida laboral, cada uno de los indicadores debe contar con una puntuación de 1 a 5, siendo uno el más bajo y el 5 el más alto, y se debe realizar en relación a:

1. Cumplimiento de las actividades propuestas.
2. Los objetivos y estrategias de las actividades

Puntuación 1= Satisfactorio, 2= medio o 3= pobre

Tabla 12. Evaluación

| INDICADOR | PUNTUAJE |
|----------------------|----------|
| Satisfacción Laboral | |
| Medio Ambiente | |
| Participación | |
| Identidad | |

Puntuación siendo 1= Máximo, 2= Intermedio y 3= Mínimo

TABLA 13. EVALUACIÓN DE INDICADORES

| Indicador | Gerente | | | Supervisor | | | Colaborador | | |
|---|---------|---|---|------------|---|---|-------------|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| Establecimiento de mejoras de canales de comunicación | | | | | | | | | |
| Trabajo en equipo | | | | | | | | | |
| Contribución del aprendizaje | | | | | | | | | |
| Mantenimiento de las instalaciones | | | | | | | | | |
| Cuidado de las herramientas de protección | | | | | | | | | |
| Uso de herramientas de protección | | | | | | | | | |
| Delegación y confianza | | | | | | | | | |
| Capacitación de rutas de escape | | | | | | | | | |
| Motivación | | | | | | | | | |
| Mejoramiento continuo | | | | | | | | | |
| Cuidado de las mejoras físicas | | | | | | | | | |
| Programación de capacitaciones | | | | | | | | | |
| Participación | | | | | | | | | |
| Incentivos | | | | | | | | | |

El propósito de la evaluación es medir el cumplimiento y seguimiento de la propuesta de calidad de vida, para incrementar la satisfacción de los colaboradores, mejoramiento del ambiente laboral y mejorar los niveles de producción de la maquila Textiles y está diseñada con el fin de obtener la opinión tanto de los gerentes, supervisor y los colaboradores para obtener resultados objetivos.

6.10. FACTIBILIDAD DE LAS 4 DIMENSIONES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La presente propuesta se considera factible, ya que los resultados obtenidos mediante el diagnóstico permitieron elaborar la propuesta de las 4 dimensiones de calidad de vida laboral para los colaboradores de la maquila Textiles DBS.

6.10.1. FACTIBILIDAD TÉCNICA

La investigación es factible debido que la maquila Textiles DBS cuenta con condiciones de trabajo inapropiadas para que los colaboradores de la maquila Textiles DBS se desempeñen de manera eficiente.

La presente propuesta tiene como fin mejorar las condiciones de trabajar y garantizar la seguridad de los colaboradores de dicha maquila. En Honduras los colaboradores de las diferentes maquilas a nivel nacional, se desenvuelven laboralmente en condiciones inseguras e inhumanas teniendo como resultado personal desmotivado, arriesgando su salud e integridad física y exponiendo su vida y salud.

La propuesta de calidad de vida laboral para los colaboradores de la maquila Textiles DBS está encaminada a mejorar que se encontraron al momento del levantamiento del diagnóstico y con la conversación que se tuvo con los colaboradores encuestados.

Es importante destacar que los colaboradores de la maquila Textiles DBS están totalmente desmotivados, y que solo siguen trabajando en dicha maquila por necesidad; ya que la mayoría expresó que cambiaría de trabajo bajo los mismos beneficios y sueldo. Las actividades propuestas ayudarán a mejorar el clima laboral con el que cuenta la maquila y mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores que actualmente tienen, esto tendrá un impacto significativo ya que los colaboradores necesitan motivación y un mejoramiento del ambiente físico como laboral.

Es por tal razón que la propuesta de programa de calidad de vida es una propuesta innovadora para las maquilas y para mejorar las condiciones de trabajo en las cuales se desempeñan y desarrollan los colaboradores de la maquila Textiles DBS.

6.10.2. FACTIBILIDAD FINANCIERA

La presente propuesta es factible desde un punto de vista financiero, ya que la maquila Textiles DBS cuenta con un presupuesto de 1.000.000 lempiras.

Es importante hacer hincapié que la implementación de la propuesta de calidad de vida se obtendrán mejores resultados en cuanto a la calidad de los productos, la motivación y se reducirá la rotación de los colaboradores.

INVERSIONES

TABLA 14. INVERSIÓN

| DETALLES | | INVERSIÓN RECOMENDADA |
|---|----------|-----------------------|
| DESCRIPCIÓN | CANTIDAD | PRECIO |
| Guante para cortar | 1 | L. 3000.00 |
| mascarilla de protección respiratorias | 100 | L. 2000.00 |
| Lámpara 2x40 | 10 | L. 6,339.00 |
| Planchador Industrial | 1 | L. 5,000.00 |
| Extintores | 3 | L. 7,500.00 |
| Durock | 2 | L. 1300.00 |
| Pintura | 2 | Donación |
| Rótulos plásticos para señalización | 4 | L. 2,653.00 |
| Lente de protección | 4 | L.600.00 |
| Remodelación de instalaciones (materiales y mano de obra) | | L.15,000 |

TOTAL DE LA INVERSIÓN

L.43,392 .00

TOTAL DE LA INVERSIÓN

\$.21,04 .13

6.10.3. DESGLOSE DE LOS MATERIALES

- El guante para cortar se estimó la compra de un guante, ya que la maquila Textiles DBS cuenta solo con un guante para cortar; el total de los colaboradores que utilizan el guante para cortar es de dos empleados, es por tal motivo que solo se recomienda la compra de un solo guante.
- Las 100 mascarillas para los 28 colaboradores, el cambio de mascarillas se realizara en un periodo de 4 semanas, la compra de las mascarillas de protección respiratorias anualmente será un total de 84 mascarillas. Se estima una compra de 16 mascarillas extras por si algún colaborador pierde o descasta más rápido la mascarilla.

- El total de los empleados que están en contacto que esta máquina botonera es un total de cuatro colaboradores, es por tal razón que se recomienda la compra de solo cuatro lentes de protección.
- La remodelación del área de comedor incluye la pintura del interior y exterior, elaboración del mueble donde se colocara el microondas, lavaplatos y lámpara.

6.11. APORTACIÓN

En la presente tesis se presenta los resultados encontrados, de los cuales se realiza la propuesta de calidad de vida laboral de acuerdo a los indicadores que se establecieron en la investigación.

En este sentido esta tesis aporta información las áreas de mejorar que necesita la maquila Textiles DBS y de que esta manera obtener al personal más satisfecho, más motivado, que sientan seguridad dentro de la maquila, establecer un ambiente de participación por parte de los colaboradores. Entre las aportaciones realizadas se destacan:

PRIMERO: Se realizó una investigación sobre Calidad de vida laboral con los indicadores de satisfacción laboral, medio ambiente, participación e identificación de los colaboradores con la maquia Textiles DBS.

SEGUNDO: Se desarrolló y analizo un instrumento con los indicadores que se establecieron para la propuesta de calidad de vida laboral.

TERCERO: Se muestran los resultados obtenidos de la investigación lo cual permitió realizar a propuesta de calidad de vida laboral, para mejorar y ofrecer un mejor ambiente laboral garantizando la seguridad de los colaboradores, incrementar su participación y que esta tenga un impacto significativo en la motivación y que el personal de la maquila Textiles DBS se sienta parte de dicha maquila, y todo esto orientado a mejorar los niveles de eficiencia en sus tareas diarias de los colaboradores y de igual forma evitar al máximo el nivel de rotación.

6.12. SUGERENCIA PARA EL SEGUIMIENTO DE LAS 4 DIMENSIONES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

PRIMERO: Implementación de la propuesta de las 4 dimensiones de calidad de vida laboral.

SEGUNDO: La comisión dará seguimiento a la aplicación e implementación total de la propuesta de programa de calidad de vida laboral.

TERCERO: Programar las reuniones correspondientes para verificar que los colaboradores estén satisfechos con la propuesta y darle continuidad a dicha propuesta para garantizar mejorar las condiciones y ambiente laboral de la maquila Textiles DBS.

CUARTO: Realizar evaluaciones de las dimensiones de Calidad de vida laboral para verificar cuales son los indicadores que satisfacen más a los colaboradores y darle mayor importancia para garantizar que sigan con las modificaciones y el cambio de actitud de los colaboradores.

6.13. CONSIDERACIONES FINALES

- Según el planteamiento anterior la aplicación de las dimensiones de calidad de vida laboral es factible, para contribuir al mejoramiento del ambiente de la instalación de la maquila Textiles DBS, para garantizar la seguridad e higiene de los colaboradores y aumentar la participación e identidad con la maquila.
- Es importante considerar que el desarrollo de las dimensiones de calidad de vida laboral tendrá impactos positivos en el desempeño de los colaboradores de la maquila, ya que estarán más satisfechos, tendrán mayor participación, se mejoraran áreas para crear un ambiente propicio dentro de la maquila.

- Esta es una propuesta con el fin de mejorar las condiciones en las cuales laboran actualmente los colaboradores de la maquila Textiles DBS e incrementar la productividad y niveles de desempeño en los colaboradores.
- Con esta propuesta se espera que sirva como base para que las maquilas mejoren e implemente el programa de Calidad de vida laboral.

BIBLIOGRAFÍA

1. Administración de Personal y Recursos Humanos 2000 página 442.
2. Administración de Recursos Humanos, Idalberto Chiavenato quinta edición, Maslow 1954.
3. Andrés A. Rodríguez, Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño, 2011, p. 221.
4. Andrews y Writhey 1976, Calidad de Vida y Calidad Humana; Papeles del psicólogo 1999.
5. Andreas Lieber, 2011, p. 1-2 www.Cegesti.Org.
6. Altonivel.com.mx, La importancia de crear identidad; Jerry y James Collins.
7. Administración en las organizaciones James Rosenzweig, cuarta edición, México, McGraw Hill.
8. Almudena Segurado Torres, Calidad de vida laboral 2002, p. 830.
9. Cañón buitrago, Sandra Constanza, calidad de vida laboral de los trabajadores, 2010.
10. Brace, 2008, metodología de la investigación 5ta edición Sampieri, p. 217.
11. Blog de Bligoo; Calidad de vida laboral; Nadier y Lawler "Modelo de calidad de vida".
12. Blog GestioPolis "Calidad de vida en el trabajo" Robbins 1998.
13. Calidad de vida laboral, Andrea Díaz Portillo; Walton Modelo de calidad de vida laboral.
14. Calidad FEAPS, Un modelo para la calidad de vida, desde la ética y calidad de servicio 2007; Schalock modelo de calidad de vida.
15. Carlos Aguirre, Revista "Empresas que perduran" 2006, p. 4.
16. Ciencias cognitivas, ergonomía cognitiva José J. Cañas, Yvonne Waerns editorial medica panamericana granada junio 2000 pag (1).
17. Cuestionario de calidad de vida laboral, Universidad Católica Andrés Bello.
18. Chiavenato Idalberto, Gestión del talento humano, 2003.
19. Chiavenato Idalberto, Administración de Recursos Humanos, 2007.
20. Contribuciones a la Ciencias Sociales, Locke 1976; Satisfacción Laboral.

21. Davis y Cherns, 1975, Calidad de vida laboral: historia, dimensiones, y beneficios; Revista de Investigación en Psicología 2011.
22. Dimensiones estratégicas de la gestión Humana; Nadier y Lawler "Modelo de calidad de vida laboral 1983".
23. Domínguez Lara, Sergio Alexis, Calidad de vida según taller formativo: ocupacional o laboral, en personas adultas con discapacidad intelectual, 2013.
24. Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento; participación de los colaboradores, Laville 1991.
25. Ergonomía cognitiva, José J. Cañas 2000.
26. Estrategia de cooperación OMS/OPS, medio ambiente laboral 2000.
27. El potencial de calidad de vida laboral 2012; Satisfacción, Pinilla 1982.
28. French, 1996, José Ignacio Sotomayor Moreno, Importancia de la Calidad de Vida del personal en las organizaciones.
29. FEAPS, calidad de vida individual
<http://www.feaps.org/profesionales/individual.htm>
30. García
31. Ghiglione, Carlos Royer, el mejoramiento de la calidad, 2013.
32. Gibson 2006, Contribuciones a las ciencias sociales 2010.
33. La satisfacción laboral de los trabajadores y sus repercusiones en productividad de las empresas; Davis y Newstrom 2002.
34. Libbys Esperanza Cubero Gonzales, Tesis investigación de campo sobre la satisfacción laboral de los obreros de las maquilas en Choloma y propuesta de programa gestión humana empresarial en la maquilas en el municipio de Choloma, Cortes, 2007.
35. Libbys Esperanza Cubero Gonzales (2007) Proyecto de tesis "investigación de campo sobre la satisfacción laboral de los obreros de la maquila en Choloma y propuesta de programa gestión humana empresarial en las maquilas en el municipio de Choloma, Cortes".

36. Marino Martínez Gamarra, 2010, Calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral p. 14
37. Motivación laboral y compensación: una investigación de orientación teórica; Modelo de los dos factores Herzberg.
38. Monografía "Calidad de vida en el trabajo, Stoner 1994.
39. Nivel de ruido <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60452.html>
40. Noelia Flores "Calidad de Vida Laboral en empleo protegido. Evaluación de la Salud y de los riesgos psicosociales" p. 24
41. Niveles de iluminación http://basc-costarica.com/site/wp-content/uploads/2013/04/Niveles_Illuminacion.pdf
42. Participación de los colaboradores, Laurent Vogel.
43. Pedro Delgado, Gestión de los Recursos Humanos, 2003.
44. Condiciones de Calidad de Vida Laboral; Revista Nueva Empresa 2013.
45. Revista de Educación, autonomía de los centros escolares; Muñoz Andanez 1990.
46. Revista Episteme, Cano 2002.
47. Revista Docencia e investigación, Fromm 1996.
48. Revista CIE 2000, medio ambiente laboral.
49. Revista de Psicología, "Satisfacción Laboral" Robbins Stephen 1998.
50. Revista Verano de la ciencia "Modelo Hackman y Oldhan Calidad de vida laboral 1980.
51. Red Nacional de Educación 2009 Calidad de vida laboral.
52. Real academia Española p. 850 definición de calidad de vida laboral.
53. Real academia Española p. 186 definición de calidad.
54. Roberto Hernández Sampieri Metodología de la investigación, quinta edición, 2011, p. 172.
55. Reglamento General de medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales 2008, p. 13-189.
56. Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad - El caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba – España, Wright y Bonett 2007.
57. Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, 1990.

58. Satisfacción Laboral: escala general de satisfacción, satisfacción laboral;
Jesús Pérez Bilbao.
59. Surgimiento de Calidad de vida Laboral Fromm, Erich, 1990, Robbins,
Stephen 1996.
60. Segurado y Agulló 2002; Chiavennato 2004, Gómez 2010 Antecedentes de
calidad de vida laboral.
61. RUIZ, DR. VÍCTOR RÍOS, diagnóstico de la calidad de vida laboral percibida
por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial, p.
55.
62. Tesis "Bienestar social laboral en las empresas como proceso para lograr
calidad de vida" Alexandra Ríos (2012)
63. (Reglamento General de medidas preventivas de accidentes de trabajo y
enfermedades profesionales, 2008)
64. <http://michael-chaparro.blogspot.com/>, Calidad de vida Laboral (2011).
65. <http://www.degerencia.com/mariaescat> María Escat Cortés, Gestión de
Recursos Humanos.
66. <http://michael-chaparro.blogspot.com/> Calidad de vida laboral Walton 1973.
67. Kanungo, 1984, Efraty et al, 1991, Norman et al 1995, Watson 1993, calidad
de vida laboral
68. <http://todo.honduraslaboral.org/leer.php/638>
69. Violaciones de los derechos de los trabajadores de la maquila, documento
en línea
<http://www.ecobanking.com/ES/publicaciones/otros/consultores/maquila.pdf>
70. <http://www.istas.ccoo.es/descargas/ipar03.pdf>
71. Weinert, B. Manual de Psicología de la Organización. Barcelona: Herder,
1987.
72. Werther William B. 2000, Calidad de Vida Laboral; Administración de
Personal y Recursos Humanos.

ANEXOS

ANEXO No. 1

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como propósito de conocer la opinión, sobre su estado de satisfacción dentro del área de trabajo. Para cumplir este objetivo le haremos varias preguntas sobre el ambiente laboral de esta empresa. Sus respuestas permitirán identificar áreas de oportunidad para mejoras que beneficien la calidad de vida laboral.

PRIMERA PARTE

Marque con una X la respuesta que se identifique más

1. Edad: _____

2. Sexo: _____

Masculino: _____

Femenino: _____

3. Estado Civil:

Soltero: _____

Casado: _____

Viudo (a): _____

Unión libre: _____

4. Estudios Realizados:

Sin Educación _____

Básica _____

Secundaria _____

Universitaria _____

Otros _____

5. Tiempo de trabajar en la Maquila Textiles DBS:

➤ De 6 meses a 2 años _____

➤ De 2 años 4 años _____

➤ De 4 años a 6 años _____

➤ De 6 años a más _____

6.Cuál es su puesto dentro de la maquila DBS _____

SEGUNDA PARTE

Antes de responder, por favor lea cuidadosamente las indicaciones:

Seleccione su respuesta marcando con una **X** en la columna, identifique con el número que exprese su nivel de acuerdo o desacuerdo con el enunciado.

| Escala de Respuesta | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. De acuerdo o 4. Totalmente de acuerdo | | | | |
| Enunciados | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. La iluminación del lugar de trabajo es adecuada para las actividades que debo realizar diariamente | | | | |
| 2. La ventilación en el lugar de trabajo es adecuada | | | | |
| 3. El lugar de trabajo está libre de niveles peligrosos de polvo y otros contaminantes | | | | |
| 3. El nivel de ruido en el lugar de trabajo es tolerable, no afecta mi desempeño laboral | | | | |
| 4. El espacio de trabajo del que dispongo es adecuado para el buen desempeño de mis tareas | | | | |
| 5. El lugar de trabajo es limpio | | | | |
| 6. El lugar de trabajo es ordenado (cada cosa está en su lugar) | | | | |
| 7. Las instalaciones eléctricas del lugar de trabajo parecen seguras | | | | |
| 8. No manejo maquinaria que pueda considerarse peligrosa o dañina para la salud | | | | |
| 9. En caso necesario la empresa me suministra mascarillas u otros instrumentos de protección contra ruidos y peligros | | | | |
| 10. La empresa cuenta con equipo de combate a incendios | | | | |
| 11. Hemos recibido entrenamiento o instrucciones en caso de peligros como incendios, temblores y otros | | | | |
| 12. Estoy satisfecho con las tareas y responsabilidades que me han asignado | | | | |
| 13. Este trabajo me será útil en mi crecimiento futuro como trabajador. | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 14. Estoy Satisfecho con la conducta de su jefe inmediato, relacionada con su actividad dentro de la maquila. Muy general, no sirve como pregunta. | | | | |
| 15. Esta Usted Satisfecho con las oportunidades que le ofrece la maquila Textiles DBS para desarrollar su carrera profesional o técnica. | | | | |
| 16. La información que los jefes de la maquila Textiles DBS quieren transmitir es ampliamente difundida. Muy general, no sirve como pregunta. | | | | |
| 17. Su jefe inmediato, confía en los resultados de su trabajo y no está permanentemente supervisando lo que usted hace | | | | |
| 18. Considera que las condiciones en las que realiza su trabajo afectan su salud Muy general, no sirve como pregunta | | | | |
| 19. Existe un lugar destinado para comer dentro de esta maquila | | | | |
| 20. En esta empresa las idas al sanitario están estrictamente reglamentadas | | | | |
| 21. Las instalaciones de la maquila Textiles DBS cuenta con los suficientes baños para el total de colaboradores | | | | |
| 22. Ud. Cree que realmente forma parte de un equipo de trabajo | | | | |
| 23. Si tuviera la oportunidad de un mismo sueldo y beneficios con gusto me iría de esta maquila | | | | |
| 24. El personal Administrativo aceptan recomendaciones por parte de los colaboradores de la maquila Textiles DBS Muy general, no sirve como pregunta | | | | |
| 25. Considera Ud. Que las condiciones física existente en su lugar de trabajo son adecuadas. | | | | |
| 26. En general estoy satisfecho con el rendimiento que tengo en la empresa. | | | | |
| 27. Creo que la empresa me paga un sueldo justo con relación al rendimiento que tengo | | | | |
| 28. Me siento identificado; me siento parte de esta empresa | | | | |
| 29. Esta empresa escucha y toma en cuenta las sugerencias de los trabajadores | | | | |
| 30. Esta empresa mantiene informados a los trabajadores sobre los planes, beneficios y decisiones que involucran a sus empleados | | | | |
| 31. Considero que mi trabajo es relativamente tranquilo. No siento gran presión o estrés | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 32. Este trabajo es continuo, la única pausa o descanso es para ir a comer | | | | |
| 33. No necesito descansar durante la jornada de trabajo, excepto para comer o para ir al sanitario 34. Tendría un mejor rendimiento si pudiera descansar un tiempo a mitad de mi jornada de trabajo | | | | |

ANEXO No. 2

ENTREVISTA

La presente entrevista tiene como propósito de conocer su opinión, sobre cuáles son las condiciones en la que labora su personal. Para cumplir este objetivo la haremos varias preguntas sobre el ambiente laboral de la empresa. Sus respuestas permitirán identificar áreas de oportunidad para mejoras que beneficien la calidad de vida laboral.

PRIMERA PARTE

7. Edad: _____

8. Sexo: _____

Masculino: _____

Femenino: _____

9. Estado Civil:

Soltero: _____

Casado: _____

Viudo (a): _____

Unión libre: _____

10. Estudios Realizados:

Sin Educación _____

Básica _____

Secundaria _____

Universitaria _____

Otros _____

11. Tiempo de trabajar en la Maquila Textiles DBS:

➤ De 6 meses a 2 años _____

➤ De 2 años 4 años _____

➤ De 4 años a 6 años _____

➤ De 6 años a más _____

12.Cuál es su puesto dentro de la maquila DBS _____

SEGUNDA PARTE

Antes de responder, por favor lea cuidadosamente las indicaciones:

1. ¿La iluminación del lugar de trabajo es adecuada para las actividades que se realizan diariamente las funciones?
2. ¿La ventilación en el lugar de trabajo es adecuada?
3. ¿El lugar de trabajo está libre de niveles peligrosos de polvo y otros contaminantes?
4. ¿El espacio de trabajo del que se dispone es adecuado para el buen desempeño de las tareas?
5. ¿El lugar de trabajo es limpio?
6. ¿El lugar de trabajo es ordenado?
7. ¿Las instalaciones eléctricas del lugar de trabajo parecen seguras?
8. ¿No manejo maquinaria que pueda considerarse peligroso o dañina para la salud?
9. ¿En caso necesario la empresa suministra mascarillas u otros instrumentos de protección contra ruidos y peligros?
10. ¿La empresa cuenta con equipo de combate a incendios?
11. ¿Se le ha dado entrenamiento o instrucciones en caso de peligros como incendios, temblores y otros?
12. ¿Estoy satisfecho con las tareas y responsabilidades que me han asignado?
13. ¿Estoy trabajado me será útil en mi crecimiento futuro como empleado?
14. ¿Estoy satisfecho con la conducta de su jefe inmediato, relacionada con su actividad dentro de la maquila?
15. ¿Está usted satisfecho con las oportunidades que le ofrece la maquila Textiles DBS para desarrollar su carrera profesional o técnica?
16. ¿La información que los jefes de la maquila Textiles DBS quieren transmitir es ampliamente difundida?
17. ¿Su jefe inmediato, confía en los resultados de su trabajo y no está permanentemente supervisando lo que usted realiza?
18. ¿Existen un lugar destinado para comer dentro de esta maquila?
19. ¿En esta empresa las ideas al sanitario están estrictamente reglamentadas?
20. ¿Las instalaciones de la maquila Textiles DBS cuenta con los suficientes baños para el total de colaboradores?
21. ¿UD. Cree que realmente forma parte de un equipo de trabajo?
22. ¿Si tuviera la oportunidad de un mismo sueldo y beneficios con gusto se iría de esta maquila?
23. ¿Considera Ud. Que las condiciones físicas existente en su lugar de trabajo son adecuadas?
24. ¿En general está satisfecho con el rendimiento que tiene en la maquila?
25. ¿Creo que la maquila me paga un sueldo justo con relación al rendimiento que tengo?
26. ¿Me siento identificado o me siento parte de la maquila?

27. ¿La maquila escucha y toma en cuenta las sugerencias de los trabajadores?
28. ¿La maquila mantiene informados a los colaboradores sobre los planes, beneficios y decisiones que involucran a sus empleados?
29. ¿Considera que su trabajo es relativamente tranquilo. No siente gran presión o estrés?
30. ¿Este trabajo es continuo, la única pausa o descanso es para ir a comer?
31. ¿No necesita descansar durante la jornada de trabajo, excepto para comer o para ir al sanitario?
32. ¿Tendría un mejor rendimiento si pudiera descansar un tiempo a mitad de la jornada de trabajo?

ANEXO No.3





Área de comedor

