



Trabajo de fin de carrera titulado:

“DISEÑO DE UN PLAN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA LOS COLABORADORES DE UN GIMNASIO DEL SUR DE QUITO”

Realizado por:

PATRICIO WLADIMIR BORJA BORJA

Director del proyecto:

MCS. DAVID JARAMILLO PAREDES

Como requisito para la obtención del título de:

MASTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Quito, octubre de 2020

“He sido un hombre muy afortunado en la vida...

Nada me ha sido fácil”.

Sigmund Freud.

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, PATRICIO WLADIMIR BORJA BORJA, portador de la cédula de ciudadanía No. 170879199-9, declaro bajo juramento que este trabajo de investigación es de mi autoría, que no ha sido presentado previamente, para ningún grado de calificación profesional; y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen al final del presente documento.

Mediante la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondiente a esta investigación a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, de acuerdo a lo establecido a la Ley de Propiedad Intelectual, a su reglamento y a la normativa institucional vigente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Patricio Wladimir Borja Borja', is centered on a light-colored rectangular background.

Patricio Wladimir Borja Borja.

C.C. 1708791999

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

“DISEÑO DE UN PLAN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA LOS COLABORADORES DE UN GIMNASIO DEL SUR DE QUITO”

Realizado por:

PATRICIO WLADIMIR BORJA BORJA

Como requisito para la obtención del título de:

MASTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Ha sido dirigido por el profesor

MSC. DAVID JARAMILLO PAREDES

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'D. J. P.', is centered on the page. The signature is fluid and cursive.

MSC. DAVID JARAMILLO PAREDES

DIRECTOR

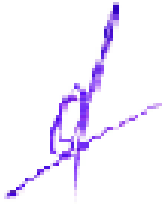
DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

LOS PROFESORES INFORMANTES

Luego de analizar el presente trabajo de investigación,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador



MSC. DAVID JARAMILLO PAREDES



MSC. OSCAR AIZAGA ROMERO


Rodríguez Vasconez Alfonsina

MSC. ALFONSINA RODRÍGUEZ VASCONEZ

DEDICATORIA.

Dedico este proyecto de investigación principalmente a Dios por ser mi creador, por darme salud y vida para cumplir con mis anhelos.

Con profundo sentimiento de agradecimiento, dedico mi esfuerzo a mi madre Lida Transito Borja que con su cariño y apoyo constante ha sabido mostrarme el camino hacia un futuro mejor por medio de la educación Es mi deseo el dedicar también la consecución de este trabajo a mi querida hermana y sobrinos, que cuya presencia en mi vida ha significado la razón más importante para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO.

Agradezco principalmente a Dios por bendecirme con sabiduría y motivación para finalizar con éxito esta etapa importante de mi vida.

Agradezco a mi familia por estar siempre junto a mí, en los buenos y malos momentos, con su apoyo moral y ayuda incondicional.

Mi especial agradecimiento a la Universidad Internacional SEK, por abrirme las puertas para seguir la Maestría en Gestión de talento humano.

Agradezco a mis profesores, por transmitirme sus valiosos conocimientos científicos y enseñanzas prácticas, que han sido el pilar fundamental para mi formación académica.

Mis sinceros agradecimientos para el Msc. David Jaramillo Tutor de Tesis, con sus conocimientos y recomendaciones, ha sido un valioso aporte para la ejecución del presente proyecto de investigación.

Mi agradecimiento a los funcionarios y colaboradores propietarios del gimnasio por permitirme realizar esta investigación voluntariamente.

Mi agradecimiento a mis compañeros y compañeras Maestros en Gestión de Talento Humano, de la Universidad Internacional SEK, por su valioso apoyo y sincera amistad.

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

“DISEÑO DE UN PLAN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA LOS COLABORADORES DE UN GIMNASIO DEL SUR DE QUITO”.

Realizado por:

PATRICIO WLADIMIR BORJA BORJA

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN-GESTION DEL TALENTO HUMANO.

Ha sido dirigido por el profesor.

MSC. DAVID JARAMILLO PAREDES.

Quien considera que constituye un trabajo original de su-autor.

Quito, octubre 2020

INDICE GENERAL

DECLARACIÓN JURAMENTADA	iii
DECLARATORIA DEL DIRECTOR	iv
DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
DECLARATORIA DEL DIRECTOR	viii
INDICE GENERAL	ix
INDICE DE TABLAS	xii
INDICE DE GRÁFICOS	xiv
INDICE DE ANEXOS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRAC	xvi
1. CAPITULO I INTRODUCCIÓN	17
1.1. Problema de la investigación.	17
1.1.1 Planteamiento del Problema.	17
1.1.1.1 Diagnóstico del problema.	18
1.1.1.2 Pronóstico.	18
1.1.1.3 Control del pronóstico.	19
1.1.2 Objetivo general.	19
1.1.3 Objetivos específicos.	19
1.1.4 Justificación.	19
1.2 Marco teórico.....	25
1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema.	26
1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica.....	29
1.2.2.1 Teoría de la motivación de Maslow.....	29
1.2.2.1.1 Niveles de la pirámide de Maslow.	30
1.2.2.2 La calidad de vida laboral.	31

1.2.2.2.1 Calidad de Vida.....	31
1.2.2.3. Socioeconómicos:.....	34
1.2.2.3.1 Políticas de empleo	34
1.2.2.3.2 Programas de jubilación.	35
1.2.2.3.3 Estabilidad laboral.....	35
1.2.2.3.4 Prevención de riesgos.....	35
1.2.2.4 De organización.	36
1.2.2.4.1 Organización del trabajo.....	36
1.2.2.5 Estructura organizacional.....	37
1.2.2.6 La cultura organizacional.....	38
1.2.2.7 Medio ambiente:	38
1.2.2.7.1 Ergonomía.	38
1.2.2.7.2 Seguridad e higiene.	39
1.2.2.7.3 Nueva tecnología.....	39
1.2.2.7.4 Satisfacción laboral.	40
1.2.2.7.5 Valores. y principios.....	41
2. CAPITULO II METODO	43
2.1 Nivel de estudio.	43
2.2 Modalidad de investigación.	43
2.3 Método.	44
2.4 La población y muestra.	47
2.4.1 Análisis de demográfico del personal del Gimnasio.	48
2.5 Selección de instrumentos de investigación.....	50
2.5.1 Construcción de los Índices.....	57
2.5.1.1 Análisis dimensional Calidad de vida laboral.....	58
3. CAPITULO III RESULTADOS.....	62
3.1 Presentación y Análisis de resultados.....	62
3.1.1 Resultados encontrados en las dimensiones.....	63
3.1.1.1 Dimensión: Participación y Control.....	63
3.1.1.2 Dimensión Equidad económica.	63
3.1.1.3 Dimensión Alineación en el trabajo.....	64

3.1.1.4 Dimensión Medio ambiente.	64
3.1.1.5 Dimensión Satisfacción en el trabajo.	65
3.1.1.6 Dimensión Identidad y autoestima laboral.	66
3.2 Aplicación práctica.	66
3.2.1 Propuesta Participación y control.	67
3.2.1.1 Calificación Dimensiones Participación y control	68
3.2.1.2 Objetivo de la propuesta de mejora PC.....	68
3.2.1.3 Diseño del calendario de reuniones.	69
3.2.1.4 Resultados que se pretende alcanzar:.....	71
3.2.2 Propuesta alineación en el trabajo.....	71
3.2.2.1 Calificación de la Dimensiones Alineación en el trabajo	73
3.2.2.2 Objetivo de la propuesta.	73
3.2.3 Propuesta satisfacción en el Trabajo.	75
3.2.3.1 Calificación de las Dimensiones. Satisfacción en el Trabajo.....	76
3.2.3.2. Objetivo de la propuesta	76
3.2.3.3 Resultados que se pretende alcanzar:.....	78
3.2.4 propuesta Identidad y Autoestima Laboral 60,17%.	78
3.2.4.2 Objetivo de la propuesta	80
3.2.4.3 Resultados que se pretende alcanzar.	81
4. CAPITULO IV DISCUSIÓN	83
4.1 Conclusiones.	83
4.2 Recomendaciones.	84
BIBLIOGRAFÍA.....	85

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Diversas definiciones para el concepto de calidad de vida.....	28
Tabla 2. Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral.	33
Tabla 3. Jornadas de trabajo	36
Tabla 4. Estándares para el análisis de los índices	45
Tabla 5. Cuestionario de Lares.	45
Tabla 6. Análisis demográfico género.....	48
Tabla 7. Análisis demográfico Estado civil	48
Tabla 8. Instrumentos de investigación escala de dimensiones de Antonio lares	50
Tabla 9. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo indicadores e ítems	52
Tabla 10. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo indicadores e ítems	53
Tabla 11. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo indicadores e ítems	54
Tabla 12. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo indicadores e ítems	55
Tabla 13. Satisfacción en el trabajo	56
Tabla 14. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo indicadores e ítems	57
Tabla 15. Análisis dimensional.....	58
Tabla 16. Tabulación de los datos de la encuesta.....	60
Tabla 17. Cronograma de actividades	70
Tabla 18. Matriz de medios de participación e insumos. Participación y control.....	70
Tabla 19. Matriz de presupuesto de la propuesta Participación y control.	70
Tabla 20. Cronograma de actividades de alineación de trabajo.	74
Tabla 21. Matriz de medios de participación e insumos de alineación de trabajo.	74
Tabla 22. Matriz de presupuesto de la propuesta. Alineación de trabajo.	74
Tabla 23. Cronograma de actividades de satisfacción en el trabajo.	77
Tabla 24. Matriz de medios de participación e insumos de satisfacción en el trabajo.	77
Tabla 25. Matriz de presupuesto de la propuesta. Satisfacción en el trabajo.	77

Tabla 26. Cronograma de actividades de Identidad y autoestima laboral.80

Tabla 27. Matriz de medios de participación e insumos de Identidad y autoestima laboral.....80

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico # 1 Pirámide de Maslow	30
Gráfico # 2 Estructura organizacional.....	37
Gráfico # 3 Análisis demográfico.....	48
Gráfico # 4 Análisis demográfico Estado civil.....	49
Gráfico # 5 Distribución áreas de trabajo.....	49
Gráfico # 6 Análisis dimensional.....	59

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Cronograma de actividades	89
Anexo 2 Estructura organizacional	89
Anexo 3 Valores y principios del Gimnasio	90
Anexo 4 Políticas del Gimnasio.....	91
Anexo 5 Cuestionario de calidad de vida laboral.....	92

Resumen

Durante los últimos tiempos la Calidad de Vida Laboral (CVL) ha sido un tema de gran beneficio para estudio de varios autores, y por ende foco central de varias organizaciones que se intranquilizan por el capital humano, como su principal recurso para la obtención de los objetivos organizacionales. El gimnasio PATOS GIM busca ubicar sus tácticas organizacionales hacia la felicidad de sus empleados, ha dado el primer paso necesario para desarrollar la presente investigación de mejoramiento de calidad de vida laboral, la misma que tiene como objetivo principal el diseñar de un plan de calidad de vida laboral para los colaboradores de un gimnasio del sur de Quito. Se realizó un diagnóstico de CVL mediante la aplicación del instrumento “Escala de Calidad de Vida Laboral” de Armando Lares a una muestra de 21 empleados. El instrumento consta de 47 ítems que abordan seis dimensiones con sus respectivos indicadores: participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral. Además, se efectuaron encuestas al personal con el objetivo de enriquecer el diagnóstico y análisis de CVL.

En base al análisis triangular realizado, entre el cuestionario aplicado, las encuestas y las fuentes bibliográficas consultadas, se determinó que las dimensiones que representan un conflicto para la CVL de los trabajadores del área administrativa y operativa son participación y control, alineación en el trabajo, satisfacción en el trabajo; e identidad y autoestima. Finalmente, se pudo concluir que es necesaria la implementación de un plan de calidad de vida laboral, mismo que fue diseñado en base al análisis realizado, tomando en referencia el giro de negocio y las necesidades de sus colaboradores.

ABSTRAC

During recent times the Quality of Working Life (CVL) has been a topic of great benefit for the study of several authors and therefore central focus of several organizations that are uneasy about human capital as their main resource for obtaining organizational objectives. The PATOS GIM gym seeks to locate its organizational tactics towards the happiness of its employees. This gym has taken the first necessary step to develop the present research of improvement of the quality of working life, the same that has as its main objective the design of a quality of working life plan for employees of a gym in southern Quito. A CVL diagnosis was made by applying Armando Lares' "Work Quality of Life Scale" instrument to a sample of 21 employees. The instrument consists of 47 items that address six dimensions with their respective indicators: participation and control, economic equity, alignment at work, environment, satisfaction at work and identity and self-esteem. In addition, staff surveys were conducted to enrich CVL diagnosis and analysis.

Based on the triangular analysis carried out, among the questionnaire applied, the surveys and bibliographic sources consulted, it was determined that the dimensions representing a conflict for the CVL of workers in the administrative and operational area are participation, control, alignment at work, satisfaction at work; identity and self-esteem. Finally, it could be concluded that it is necessary to implement a quality of working life plan, which was designed based on the analysis carried out, taking into reference the turnover and the needs of its employees.

1. CAPITULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de la investigación.

1.1.1 Planteamiento del Problema.

El gimnasio abre sus puertas hace más de tres años debido a la necesidad de la población del sur de Quito que buscaban un espacio para realizar actividades físicas, esto se puede evidenciar por la práctica del deporte en las ligas barriales y el apareamiento de nuevas prácticas deportivas como los aeróbicos, condicionamiento físico, levantamiento de pesas que se realiza en parques aledaños.

La institución se encuentra ubicada en el sur del distrito metropolitano de Quito, en la ciudadela Solanda, brinda atención desde las 07h00 hasta las 13h00 y de 14h00 a 20h00, trabajan 21 personas con relación de dependencia, entre ellos están: personal de limpieza, personal administrativo y personal operativo.

El personal operativo está conformado por once entrenadores que realizan sus labores en horarios rotativos. Además, en el área administrativa existe el cargo de recepción que también rota turnos con el gerente.

Durante el tiempo que el gimnasio se encuentra en servicio existe un alto nivel de rotación de personal, especialmente en el área operativa. Varios colaboradores indican que su desvinculación se da por inconformidad en los horarios laborales que no permiten realizar otras actividades como son estudios y tiempo con la familia. Además, en otros casos alude su salida a la remuneración, beneficios o prestaciones de la institución.

Los empleados de la empresa indican que se encuentran conformes con la institución y sienten satisfacción laboral dentro de la empresa; sin embargo, indica que les gustaría tener mayores beneficios como son capacitaciones, bonificaciones y mayor presencia en la toma de decisiones.

1.1.1.1 Diagnóstico del problema.

En la institución uno de los principales errores es la sobrecarga de trabajo, en determinados horarios, se identifica una mala distribución de tareas. Esto impide que las personas no pueden llevar un trabajo efectivo o no tiene los conocimientos necesarios para llevarlo a cabo. Se identifica la necesidad de distribuir las tareas de manera eficaz para reducir el número de contrataciones y de esta manera ajustar el presupuesto.

Esta mala distribución de tareas provoca que la mayoría del personal se encuentre trabajando en áreas de apoyo y no en las áreas que agregan valor. Es necesario enfocar la estrategia en contratar y retener personal que permita el crecimiento de la institución; por ejemplo, los entrenadores que en muchos casos renuncian debido a que, en otros gimnasios, les brindan mejores remuneraciones u otras prestaciones.

Además, en la empresa se reconoce la necesidad de una persona que se encargue de recepción y marketing para ventas y manejo de redes sociales, que actualmente se encuentran en auge. Sin embargo, al momento no se ha realizado esta contratación por que los horarios de atención del gimnasio son extendidos y no tienen prestaciones atractivas que atraigan a posibles candidatos al puesto.

Actualmente, el gimnasio entrega bonos económicos y procura la satisfacción y calidad de vida laboral de sus colaboradores para promover el cumplimiento de los objetivos de la organización. Sin embargo, no existe un plan de mejoramiento de calidad de vida que permita establecer acciones concretas que contemplen aspectos como bienestar emocional, físico y mental.

1.1.1.2 Pronóstico.

La insatisfacción laboral de los colaboradores puede influir en los objetivos trazados por la organización haciendo que esto produzca una disminución de la efectividad y atención a sus deberes laborales y que la institución no sea bien vista en la sociedad y su competencia en el mercado.

Además, la calidad de vida de los miembros de la organización está estrechamente relacionada con el tiempo de dedicación y las jornadas laborales, en caso de no presentarse una distribución adecuada de las tareas, trabajo en equipo y un proceso de supervisión efectivo los colaboradores

podrían llegar a presentar estrés, ansiedad, exceso de trabajo y esto trae riesgos psicosociales y problemas físicos. Asimismo, estos problemas pueden influir en el nivel de rotación del personal, causando costos adicionales en el proceso de reclutamiento y selección.

1.1.1.3 Control del pronóstico.

La calidad de vida laboral tiene diferentes dimensiones como el ambiente de la organización, la carga laboral y la conciliación entre lo familiar y personal con lo laboral, por r algunos elementos, estas variables sumadas a la percepción del personal sobre la satisfacción en el puesto de trabajo, son determinantes para el éxito de la organización debido a que incrementan el nivel de satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Los elementos antes dos son importantes para diseñar un plan de calidad de vida laboral que mejore las condiciones de los colaboradores a través de acciones permitan establecer estrategias que promuevan un ambiente positivo en el trabajo; mejora el compromiso laboral: aumentar la satisfacción laboral; mejorar las condiciones económicas a través de remuneración variable y salarios; organizar las actividades para disminuir la carga laboral; conciliación de la vida personal y familiar con la laboral; y, la seguridad y salud ocupacional.

1.1.2 Objetivo general.

Diseñar de un plan de calidad de vida laboral para los colaboradores de un gimnasio del sur de Quito.

1.1.3 Objetivos específicos.

1. Analizar los elementos esenciales de la calidad de vida laboral.
2. Identificar la satisfacción laboral y calidad de vida de los colaboradores del gimnasio
3. Elaborar estrategias para implementar un plan de calidad de vida laboral en la organización.

1.1.4 Justificación.

La presente investigación se justifica teóricamente por su aporte a las ciencias empresariales, en el área de recursos humanos. Para entender la importancia de la calidad de vida es necesario entender su alcance y los diferentes componentes que integran este concepto. La calidad de vida

en el trabajo “es el grado de satisfacción que tiene un empleado con respecto a las tareas asignadas, el ambiente laboral y el sitio de trabajo” (Ospina, 2019).

La calidad de vida laboral implica elementos concernientes al entorno y a las interrelaciones con sus pares. Como dice en su Luis Vasquez “Bienestar laboral se ha entendido de forma generalizada como todo aquello que la organización le brinda al colaborador y que esta fuera de lo referente directamente a su tarea” (Vasquez Martinez, 2018). Por esta razón, no solamente son factores que se aluden directamente al colaborador o a su motivación; sin embargo, una calidad de vida laboral apropiada si se mide por el grado de satisfacción que tiene el empleado dentro de la empresa con relación a un ambiente pleno.

El ambiente pleno por lo tanto está caracterizado por los aspectos de la calidad de vida laboral que se deben cuidar, por parte del empleador. Aspectos físicos de su ambiente de trabajo, las interrelaciones humanas y los recursos con los que cuenta el personal serán esenciales para su desenvolvimiento eficaz y eficiente dentro de la empresa.

Por esto, es responsabilidad del gimnasio cuidar la calidad de vida laboral que tendrá colaboradores, para que estos puedan desarrollarse en un ambiente laboral que brinden las características propicias para motivar y permitir el crecimiento profesional y de esta manera llegar a objetivos estratégicos o cumplir la misión y visión institucional. Asimismo, se debe tener en mente que para llegar a un punto óptimo de la calidad vida laboral se requiere esfuerzos de parte de la institución y esto no es una tarea a corto plazo por lo que no debe tomarse a la ligera.

Al momento de comenzar un plan de acción en el gimnasio para mejorar la calidad de vida laboral se debe analizar desde la forma en que se trabaja en la organización, su clima y cultura, incentivos, cargas laborales, entre otros factores. Es decir, se refiere a aspectos cualitativos expresados en la necesidad de bienestar de cada individuo en la organización.

Para tener un análisis completo y acertado es muy recomendable visualizar a la organización objetivamente para establecer los mecanismos más acertados. Hay que ser conscientes de cada uno de los elementos de la organización y de su impacto. También, es relevante que todos los miembros de la organización comprendan sus propios comportamientos para el logro efectivo de metas y desarrollo personal y organizacional.

La importancia de la calidad de vida laboral radica en que su concepción está atada a las políticas y procedimientos que delimita la unidad de talento humano de las organizaciones y que afectan directamente a los empleados. Tales como horarios flexibles, trabajo-tiempo libre, compensaciones, beneficios, planes de carrera, flexibilidad, salud y bienestar. (Huerta Riveros, Pedraja Rejas, & Contreras Espinoza, 2011)

Considerando que la calidad de vida laboral es un proceso en que las organizaciones promueven condiciones laborales adecuadas para cada empleado, estas pueden estar delimitadas por políticas de salud y seguridad, remuneraciones y de otros elementos que se dan implícitamente por el entorno laboral como son las actitudes de la línea de supervisión o las apreciaciones del empleado con respecto a su bienestar.

En la Encuesta Tendencias Globales de Capital Humano 2019, Liderando la empresa social: reinención con enfoque humano, las empresas señalan como elementos más urgentes dentro de su organización de cara al 2019 los elementos de aprendizaje, liderazgo, y experiencia humana, esta tendencia ubicada en la tercera posición señala que:

“Las organizaciones están invirtiendo en varios programas para mejorar la vida en el trabajo, todos enfocados en mejorar la experiencia diaria que los trabajadores tienen. Si bien hay mucho que se puede hacer para mejorar el balance trabajo – vida personal, la investigación demuestra que el factor más importante es el trabajo en sí mismo: hacer que el trabajo sea relevante y dar a las personas un sentido de pertenencia, confianza y relaciones humanas (Deloitte, 2019)”.

En el mismo documento se analiza que las responsabilidades de los departamentos de talento desde el enfoque tradicional deben redefinirse, no dejar que las empresas dejen de manejar estos; si no que sus roles aborden los problemas propios del trabajo de manera completa. Es decir, aborden la experiencia laboral de manera más positiva, solidaria y personal.

“El concepto de calidad de vida que nace de la necesidad humanizar los entornos laborales con especial atención en el desarrollo del recurso humano y la mejora de los ambientes de trabajo dan origen al movimiento de calidad de vida laboral” (Nadler & Lawler 1983).

“Establecer un proyecto de calidad de vida organizacional enfocado en promover un adecuado balance entre el trabajo y la vida personal, brindando beneficios orientados a promover estilos de

vida más saludables, e integrar a las familias de los colaboradores y ofrecer alternativas más flexibles en cuanto a horarios (horario flexible, jornadas de trabajo reducidas, teletrabajo, entre otros), debe ser el enfoque que consideré la gestión estratégica del talento, en la actualidad” (Nadler & Lawler 1983).

El impacto que una gestión del talento humano enfocada a garantizar la calidad de vida laboral, no debe ser considerada una pérdida de tiempo o de recursos, debido a que el impacto que resulta de un ambiente laboral saludable y de promover el compromiso laboral tendrá mejores resultados y permitirá garantizar un mejor desempeño laboral de cada uno de los miembros.

Por lo antes mencionado, las organizaciones que se enfocan en promover un adecuado balance trabajo-vida personal, promueven estilos de trabajo mucho más saludables que se reflejara en la percepción de bienestar de los empleados y nivel de satisfacción. Algunos aspectos que se deben considerar como elementos de una buena calidad de vida laboral son:

Socioeconómicos.

- Políticas de empleo
- Programas de jubilación
- Estabilidad laboral
- Prevención de riesgos

De organización.

- Organización del trabajo
- Estructura organizacional
- Cultura organizacional
- Participación en la toma de decisiones

Clima laboral.

- Medio ambiente:
- Condiciones físicas

Ergonomía.

- Seguridad e higiene
- Nueva tecnología

Individuales.

- Satisfacción laboral
- Expectativas

Valores.

Realizar un proceso de medición de la calidad de vida laboral en la organización permitirá implementar procedimientos de talento humano encaminados a mejorar lealtad y compromiso de los colaboradores hacia la organización. Lo que favorece la retención del talento.

Además, como lo dice Lisette Alalú, Directora de consultoría de Great to Place to Word en Perú, “permite incrementar la productividad y mejorar los niveles de servicio al cliente, así como obtener mayores niveles de satisfacción laboral, Reduciéndose los índices de ausentismo y rotación voluntaria” (Lizette Alalu, 2016).

El gimnasio o hacer ejercicios es sinónimo de calidad de vida, todas las organizaciones deberían pensar en implementar acciones que mejoren la calidad de vida laboral y mucho más una empresa que tiene como misión mejorar la salud y la satisfacción de sus clientes y su giro de negocio está en el bienestar.

En el mundo del deporte el factor de incidencia social, cultural, económica de las organizaciones se refleja a nivel mundial establecer requerimientos de competitividad mismos que interactúan en el mundo global, por esta razón las organizaciones deportivas se ven obligadas día tras día a mejorar sus productos y servicios e integrar a una demanda exigente a sus ofertas.

“Para ser una organización competitiva en el mercado se debe establecer una conducta de requerimientos de esta nace el poder posesionarse de un porcentaje del mercado de los gimnasios lo cual exigen a sus entrenadores más rendimiento y flexibilidad provocando estrés, peligro laboral o psicosocial” Según Aragón (UGT, 2011) do por OIT.

El presente trabajo de investigación “Diseño de un plan de calidad de vida laboral para los colaboradores de un gimnasio del sur de Quito” su modalidad corresponde a un proyecto calidad de vida laboral por ende el bienestar del colaborador en su puesto de trabajo, por cuanto está encaminado a resolver problemas prácticas a través de la investigación de una encuesta realizada a todos los colaboradores tanto administrativos como operativos, en tal así, sumando toda la población.

Por su naturaleza es una investigación cualitativa, de esta manera se busca encontrar el problema mediante el análisis y la interpretación cuantificable de la encuesta. Determinar cuáles son las principales variables que inciden en la percepción de calidad de vida laboral (CVL) con el propósito de identificar cuáles son los elementos que más valoran los colaboradores del gimnasio, Mediante procesos y resultados obtenidos y la influencia que puede representar la investigación en el ámbito de la calidad de vida laboral de los colaboradores.

“La calidad de vida laboral generalmente se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los colaboradores, incluir compensaciones y beneficios, salud y bienestar, seguridad laboral, entre otros mejoramientos. Hoy en día las empresas líderes están elaborando políticas y prácticas innovadoras en este campo, las cuales reflejan y respetan las necesidades de todos los empleados en integración con los objetivos de la empresa, sentando las bases para atraer y retener a los mejores talentos”.(GESTIOPOLIS, 2012)

La Constitución de la República del Ecuador garantiza un adecuado ambiente de trabajo y bienestar laboral, salud ocupacional entre otros, con este parámetro Pérez señala

“Se tiene como objetivo sustentar la calidad de vida en el trabajo como un derecho humano laboral que repercute en la salud ocupacional de los trabajadores. La calidad de vida laboral es un constructo multidimensional y complejo que hace referencia principalmente a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, bienestar laboral entre otros) mediante un trabajo formal y remunerado” (2015)

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33, indica “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. (2008)

Además, en la sección tercera, Formas de trabajo y su retribución, del documento antes do, señala en su artículo 325, que “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores... Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. (2008)

Asimismo, en el artículo 42 del Código de Trabajo del Ecuador indica que, para garantizar el bienestar laboral, se debe:

Artículo 42, Numeral 2, Obligaciones del empleador

“Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad”.

Artículo 42. Numeral 8 Obligaciones del empleador.

“Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado”.

En el Código del Trabajo en las obligaciones del empleador y empleado no se destaca de manera explícita ningún artículo que establezca el bienestar o calidad de vida laboral; sin embargo, la normativa establece parámetros generales que aseguran las condiciones como son las remuneraciones, horarios de trabajos, obligaciones, funciones, entre otros. Por esta razón es labor de la empresa garantizar las condiciones adecuadas y brindar un buen nivel de vida laboral de acuerdo a la Constitución de nuestro país.

1.2 Marco teórico.

1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema.

La importancia que tiene la calidad de vida laboral de los trabajadores en general, y de los profesionales en gestión de talento humano que promueven en comunicar este en leyes, y la influencia que ejerce sobre la salud física y mental, o sobre el desempeño profesional, de los colaboradores, la salud organizacional ha sido muy reconocida desde que, tras la Revolución Industrial,

La utilización del concepto de Calidad de Vida (CV) “puede remontarse a los Estados Unidos después de la Segunda Guerra Mundial, como una tentativa de los investigadores de la época de conocer la percepción de las personas acerca de si tenían una buena vida o si se sentían financieramente seguras” (Campbell, 1981; Meeberg, 1993).

“Su uso extendido es a partir de los sesentas, cuando los científicos sociales inician investigaciones en CV recolectando información teórico y datos objetivos como el estado socioeconómico, nivel educacional o tipo de vivienda, siendo muchas veces estos indicadores económicos insuficientes” (Bognar, 2005), dado que sólo eran capaces de explicar un 15% de la varianza en la CV individual.

“Frente a esto, algunos psicólogos plantearon que mediciones subjetivas podrían dar cuenta de un mayor porcentaje de varianza en la CV de las personas, toda vez que indicadores psicológicos como la felicidad y la satisfacción explicaban sobre un 50% de la varianza” (Campbell & Rodgers, 1976; Haas, 1999).

“Para algunos autores, el concepto de CV se origina a fin de distinguir resultados relevantes para la investigación en salud, derivado de las investigaciones tempranas en bienestar subjetivo y satisfacción con la vida” (Smith, Avis & Assman, 1999).

“El hecho que desde sus inicios haya estado vinculado a otras variables psicológicas que involucran en sí mismas el concepto de bienestar, ha posibilitado que, a la fecha, aún muchos investigadores no diferencien claramente en sus estudios cada concepto o lo utilicen de manera indistinta”. Tal como lo comenta Meeberg (1993),” muchos otros términos como satisfacción con la vida, bienestar subjetivo, bienestar, autoreporte en salud, estado de salud, salud mental, felicidad, ajuste, estado funcional y valores vitales son usados para designar CV, agregando además que

muchos autores no definen lo que para ellos significa CV, introduciendo confusión acerca de lo que intentan referir”.

Datos complementarios a esta idea son proporcionados por Gill & Feinstein (1994), “quienes, en una revisión de artículos sobre CV, encuentran que sólo un 35% de los modelos evaluados tenían un desarrollo conceptual complejo, cerca de un 25% de los autores no definía CV y más del 50% de los modelos no diferenciaba entre CV y los factores que la influyen”. Reportes similares son informados por Taillefer, Dupuis, Roberge & Lemay (2003), “quienes en una revisión sobre modelos existentes en la literatura sobre CV, plantean que desde que este concepto comenzó a atraer el interés de los investigadores en los años 60, ha habido un rápido incremento en su uso, el cual ha evidenciado problemas tanto en la definición del concepto, las dimensiones que le comprenden, su medición y los factores que la pueden influenciar”.

“Esta gran dispersión y diversidad de concepciones puede derivar de la naturaleza diversa del concepto” (Cummins, 2000) “o bien a que este es un término multidisciplinario” (Haas, 1999). “Así, los economistas tenderán a centrar su medición en elementos tangibles de la CV y, por otro lado, los científicos sociales lo harán en la percepción individual sobre la CV. El concepto de CV actualmente incorpora tres ramas de las ciencias: economía, medicina y ciencias Sociales. Cada una de estas disciplinas ha promovido el desarrollo de un punto de vista diferente respecto a cómo debiera ser conceptualizada la CV” (Cummins, 2004).

Otro estudio indica que la metamorfosis apresurada que va teniendo la sociedad trascienden de manera directa en el trabajo la calidad de vida laboral (CVL) “es la percepción del sujeto sobre su posición en la vida, en el contexto de la cultura y el sistema de valores en el cual él vive, y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares e intereses” (Baldi y García, 2005; Lolas, 1997).

Tabla 1.
Diversas definiciones para el concepto de calidad de vida

<i>Referencia</i>	<i>Definición Propuesta</i>
<i>Ferrans (1990b)</i>	Calidad de vida general definida como el bienestar personal derivado de la satisfacción o insatisfacción con áreas que son importantes para él o ella.
<i>Hornquist (1982)</i>	Define en términos de satisfacción de necesidades en las esferas física, psicológica, social, de actividades, material y estructural
<i>Shaw (1977)</i>	Define la calidad de vida de manera objetiva y cuantitativa, diseñando una ecuación que determina la calidad de vida individual: $QL=NE \times (H+S)$, en donde NE representa la dotación natural del paciente, H la contribución hecha por su hogar y su familia a la persona y S la contribución hecha por la sociedad. Críticas: la persona no evalúa por sí misma, segundo, no puede haber cero calidad de vida
<i>Lawton (2001)</i>	Evaluación multidimensional, de acuerdo a criterios intrapersonales y socio-normativos, del sistema personal y ambiental de un individuo
<i>Haas (1999)</i>	Evaluación multidimensional de circunstancias individuales de vida en el contexto cultural y valórico al que se pertenece.
<i>Bigelow et al., (1991).</i>	Ecuación en donde se balancean la satisfacción de necesidades y la evaluación subjetiva de bienestar
<i>Calman (1987)</i>	Satisfacción, alegría, realización y la habilidad de afrontar... medición de la diferencia, en un tiempo, entre la esperanza y expectativas de una persona con su experiencia individual presente.
<i>Martin & Stockler (1998) Opong et al., (1987)</i>	Tamaño de la brecha entre las expectativas individuales y la realidad a menor intervalo, mejor calidad de vida. Condiciones de vida o experiencia de vida

Elaborado por: Alfonso Urzúa (Urzúa, 2011)

1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica.

1.2.2.1 Teoría de la motivación de Maslow.

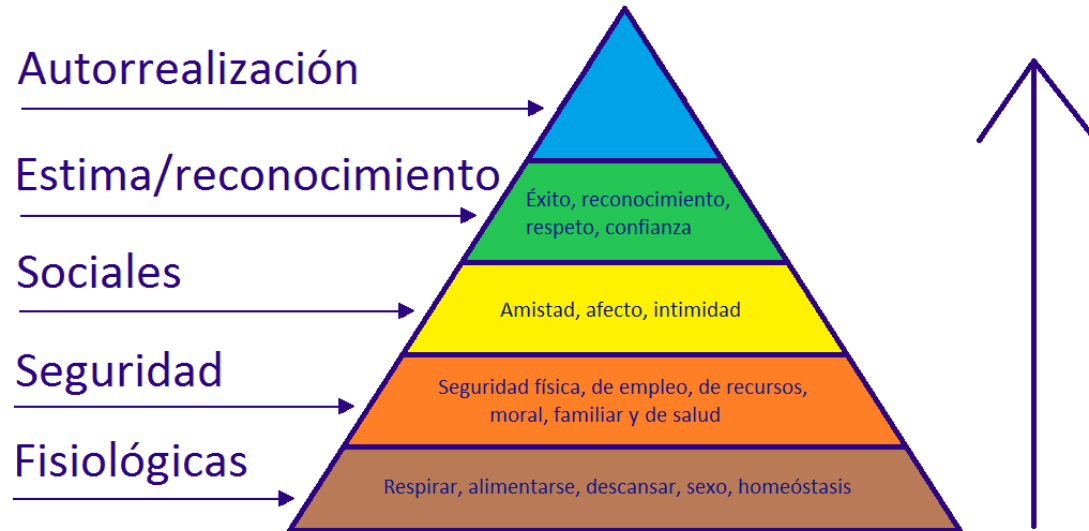
El nombre de la pirámide se debe a su creador , el psicólogo humanista norteamericano Abraham Maslow.

La pirámide de Maslow es una teoría de motivación que trata de explicar la conducta humana. Pirámide de Maslow consta de cinco elevaciones que están ordenados en forma jerárquica, según las necesidades humanas que cruzan todos los seres humanos.

“En el nivel más bajo de la pirámide se encuentran nuestras necesidades más básicas, como alimentarse o respirar. Cuando satisfacemos esas necesidades primarias, estamos rellenando la base de la pirámide, y solo al cubrir esas necesidades podemos subir al siguiente nivel, donde se encuentran las necesidades secundarias y, más arriba, las necesidades terciarias”. (Maslow, 2017)

Otra de las razones por la que se hace referencia a esta teoría es “La Pirámide de Maslow es una teoría psicológica formulada en 1943 por Abraham Maslow en su obra “Una teoría sobre la motivación humana”. Maslow “argumenta que todas nuestras acciones están dirigidas a satisfacer ciertas necesidades. Según el psicólogo, existen distintos niveles de prioridades, jerarquizados, para cada una de ellas. Para explicar estos niveles y su relación, sus sucesores y estudiosos posteriores lo simplificaron dibujando una pirámide”. Revista Randstad “la pirámide de Maslow en el ámbito laboral” (2016)

Gráfico # 1
Pirámide de Maslow



Elaborado por: Maslow, A. (2017)

1.2.2.1.1 Niveles de la pirámide de Maslow.

Necesidades básicas o fisiológicas: Son las únicas inherentes en toda persona, básicas para la supervivencia del individuo. Respirar, alimentarse, hidratarse, vestirse, sexo, fuente de ingresos estables o un hogar, etc.

Necesidades de seguridad: Se busca establecer y mantener una situación de orden y seguridad en la vida. Una seguridad física (salud), económica (ingresos), necesidad de vivienda, etc.

Necesidades sociales: Implican el sentimiento de pertenencia a un grupo social, familia, amigos, pareja, compañeros del trabajo, etc.

Necesidades de estima o reconocimiento: Son las necesidades de reconocimiento como la confianza, la independencia personal, la reputación o las metas financieras.

Necesidades de autorrealización: Este quinto nivel y el más alto solo puede ser satisfecho una vez todas las demás necesidades han sido suficientemente

Estos cinco elementos de necesidades, fisiológica, de seguridad social, de estima y de autorrealización se muestran, de alguna forma en todos los seres humanos, si una necesidad es satisfecha, entonces aparece otra y así continuamente. Revista Randstad “la pirámide de Maslow en el ámbito laboral” (2016)

Esta aseveración da una falsa sensación de que una necesidad está satisfecha en un cien por ciento antes de que surja el siguiente nivel de necesidad. En realidad, la mayoría de las personas pertenecen a una sociedad eso es normal, dentro de esto se encuentra que existen personas medianamente satisfechas.

Al escalar en la categoría de dominio laboral se puede describir una percepción más real, el nivel de satisfacción dentro de la jerarquía en va decreciendo también la sensación de satisfacción

Sin embargo, bajo mi propia percepción diría que Maslow no tomo en cuenta ciertas variables en las necesidades humanas que con los años ha venido transformándose en necesidades más importantes tanto en el aspecto laboral como personal. Por ejemplo: las mujeres buscan un mejor ambiente laboral y que sus horarios son más flexibles, mientras que los hombres presentan necesidades referentes a capacitación, estabilidad laboral y económica.

La gente joven (milenian), prefieren tener actividades que fomenten su desarrollo personal, responsabilidad empresarial, empresas con misión y con oportunidad de cambio y retos laborales como oportunidades de carrera internacionales, mientras que las personas adultas valoran más la seguridad, estabilidad laboral y económica.

1.2.2.2 La calidad de vida laboral.

1.2.2.2.1 Calidad de Vida.

En el aspecto de la calidad de vida en el sentido generalizado, “El interés por el estudio de la calidad de vida aumentó considerablemente en los últimos años del siglo XX. Se consideró que después de haberse satisfecho las necesidades básicas de la población al menos en el Mundo Desarrollado o Primer Mundo, y al menos entre segmentos considerables de la población en dichos países era hora de trabajar por mejorar la calidad de la vida” (Ardilla, 2003).

La calidad de vida es muy difícil de definir existen varios autores que la definen como la satisfacción del ser humano en vivienda alimentación trabajo salud etc... Es muy amplio para describir la calidad de vida individual por eso decimos que la calidad de vida es subjetiva y objetiva, por lo tanto es complicado precisar un concepto, para nuestro estudio cita a varios expertos, psicólogos, técnicos en recursos humanos entre otros

Entre las definiciones propuestas de calidad de vida se encuentran las siguientes:

Según la OMS ¿Qué es la calidad de vida?

“Es la percepción del individuo sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones. Es un concepto multidimensional y complejo que incluye aspectos personales como salud, autonomía, independencia, satisfacción con la vida y aspectos ambientales como redes de apoyo y servicios sociales, entre otros”. (OMS, 2007)

“Calidad de vida es una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa” (Levy y Anderson, 1980, p. 7)

“Calidad de vida es la evaluación subjetiva del carácter bueno o satisfactorio de la vida como un todo” (Szalai, 1980).







“Calidad de vida es la apreciación que el paciente hace de su vida y la satisfacción con su nivel actual de funcionamiento comparado con el que percibe como posible o ideal” (Celia y Tulsy, 1990).

“Por definición, la calidad de vida es la sensación subjetiva de bienestar del individuo” (Chaturvedi, 1991).

«Es el indicador multidimensional del bienestar material y espiritual del hombre en un marco social y cultural determinado» (Quintero, 1992)

Las empresas y organizaciones actuales en recursos humanos tienen un objetivo en común: buscar la calidad de vida laboral para los colaboradores.

Tabla 2.
Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral.

DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL				
No	Dimensión.	Característica.	Resultado.	Posición.
1	Salud y bienestar.	Hacer actividad física durante el día entrega energía de forma inmediata.	Sentirse con más energía, tienen más tolerancia, generando con esto mayor rendimiento.	
2	Integración social.	Crear y fortalecer lazos con otras personas es una forma esencial de mejorar el ambiente de trabajo. Según la Revista Internacional de Administración Pública,	La amistad y las oportunidades de generar relaciones entre superiores y subordinados mejoran las actitudes positivas Calidad Vida Laboral	
3	Crecimiento personal.	Cuando un colaborador encuentra oportunidades para aprender y crecer como persona en una organización, es muy probable que su productividad y motivación aumenten.	Pero no solo se trata de productividad, también hay espacio para la satisfacción con la Calidad de Vida Laboral	
4	Reconocimiento y valoración.	Cuando el trabajo de tus colaboradores es reconocido, el ambiente de trabajo mejora notablemente, con trabajadores que se sienten apreciados y consideran que su esfuerzo cuenta.	Cuando somos reconocidos por nuestro trabajo, estamos dispuestos a trabajar más activamente por menos dinero. Cuando el escenario es contrario, hay pérdida de motivación.	
5	Facilidad y eficiencia.	Se trata de la combinación entre balance y control de las tareas de los colaboradores, que permiten garantizar eficiencia y cumplimiento de las labores planeadas.	El talento de su fuerza de trabajo, entregando espacios donde puedan ser más productivos y eficientes para la organización.	
6	Ambiente físico.	Si tus colaboradores trabajan en un buen ambiente físico con las condiciones adecuadas, puedes esperar que mejore la productividad laboral. Como señala Harvard Business Review.	Crea un ambiente donde el colaborador encuentra las condiciones necesarias para realizar sus tareas con tranquilidad.	

Elaborado por: (Sodexo, 2019)

1.2.2.3. Socioeconómicos:

1.2.2.3.1 Políticas de empleo

Para el logro de un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo y la mejora de las condiciones laborales de los colaboradores. Se aplicará las siguientes políticas de empleo, medidas que tienen como objetivos mantener a sus trabajadores con un principio de ética profesional y su finalidad es la creación de empleo.

Políticas empresariales.

Para poder gestionar la dirección de una organización de la manera óptima, es inevitable orientar a sus trabajadores a normas y reglas estatutos que normalicen el trabajo día a día en la empresa. En caso contrario, es viable que las personas que colaboran en la organización desconozcan cuáles son las políticas organizacionales, y cuál es, su intención en el futuro. Por esta razón es necesario comunicar las normativas internas que permite definan los principios, objetivos, misión y visión organizacional. Además, de las las modalidades de trabajo y estándares de acción laboral, en las distintas situaciones de las empresas.

Todos los colaboradores de la organización deben tener en cuenta y seguir las políticas organizacionales según esté prevista por las mismas, de esta forma la organización trabajará de manera homogénea.

Importancia de las políticas empresariales.

Se trata de principios creados por la alta gerencia y aceptados por toda la nómina para llegar a cumplir metas establecidas y grandes resultados, las pequeñas y medianas empresas (pymes) debe tener en cuenta que las políticas empresariales no solo son para las multinacionales ni grandes empresas ya que son necesarias en cualquier tipo de organización.

Objetivo de las políticas empresariales.

El objetivo de generar políticas empresariales es para identificar el proceso del negocio, asegurar un trato igualitario para los empleados, generar seguridad de comunicación interna, asegurar confianza, promover honestidad, asegurar transparencia objetividad y aprendizaje.

1.2.2.3.2 Programas de jubilación.

La institución utilizará los programas que la ley dispone por medio del “ministerio del trabajo dice establece la jubilación patronal como un derecho a favor de los trabajadores u obreros sujetos a esta Ley siempre y cuando cumplan ciertos requisitos, tales como: Tener la calidad de trabajador u obrero amparado al Código del Trabajo. Y 25 años de servicio o más”. El Instituto Ecuatorianos de Seguridad Social en sus diferentes contextos explicativos para la jubilación detalla en la ley del Seguro Social Art. 184 (Ley de Seguridad Social, 2011)

1.2.2.3.3 Estabilidad laboral.

Frente a la explotación que sufría la población que tenían como único bien su fuerza laboral se hizo necesaria la regulación del estado a través de los derechos laborales. La estabilidad laboral es propia de una relación laboral, es el derecho que tienen todos los trabajadores de permanecer en su puesto de trabajo. Es decir, es la protección que tienen los trabajadores en caso que el empleador quiere extinguir el vínculo laboral

El estabilidad laboral hace sentir a los colaboradores una seguridad y es parte de la calidad vida laboral se entiende como tutela resarcitoria viene a ser una compensación nuestro país tiene una indemnización tarifada es decir que se le va a pagar al trabajador en caso despido intempestivo, el trabajador recibirá una indemnización equivalente a una remuneración inmediata por cada año a partir del tercer año de servicio es decir mayor antigüedad tiene mayor indemnización, esto variará según el tipo de contrato.

1.2.2.3.4 Prevención de riesgos.

Se ha citado este punto de riesgos laborales que tiene como objetivo reducir la probabilidad de ocurrencia de daño al trabajador durante su jornada laboral. La calidad de vida laboral depende mucho de riesgo laboral, funciones que desempeña y el lugar en donde un colaborador se desarrolle, determinara el nivel de exposición de incidentes o accidentes.

Toda empresa debe notificar a sus colaboradores tanto los riesgos para la salud que implica su trabajo como las medidas de prevención que deben de aplicar, del mismo modo el colaborador

está obligado a utilizar los equipos de protección y seguridad e informar a tiempo de cualquier anomalía que amenace la integridad, seguridad o a salud. art 347 del código del trabajo: (Codigo, 2017)

Art. 347.- Riesgos del trabajo. – “Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes”.

1.2.2.4 De organización.

1.2.2.4.1 Organización del trabajo.

Son aspectos técnicos, las personas y las máquinas que se adecuan a las diferentes políticas empresariales, la organización viabiliza la clasificación de una secuencia de acciones, dando un sentido y más provechoso al proceso productivo.

La organización del trabajo di cita que son procesos detallados. “La organización del trabajo es el proceso de decisión por el que se resuelve la forma en la que la organización (empresa) va a desempeñar las tareas con las que debe obtener sus productos o servicios”. (Kluwer, 2020)

La organización establece y está organizado en diferentes horarios de trabajo, tiene la posibilidad de crear el trabajo de formas distintas, ejemplo:

Tabla 3. Jornadas de trabajo

Jornadas del trabajo			
1	Jornada a turnos	Que se desarrolla mediante un horario interrumpido por un descanso de al menos una hora,	Mañana Tarde Noche
2	Jornada flexible	Se adapta a las necesidades de prestación del servicio, de manera que puede variar incluso en el número de horas que se trabaja cada	Mañana Tarde Noche
3	Semana comprimida	En la que se amplía el número de horas trabajadas por día según la demanda que exista	Mañana Tarde Noche

Elaborado por: (Kluwer, 2020)

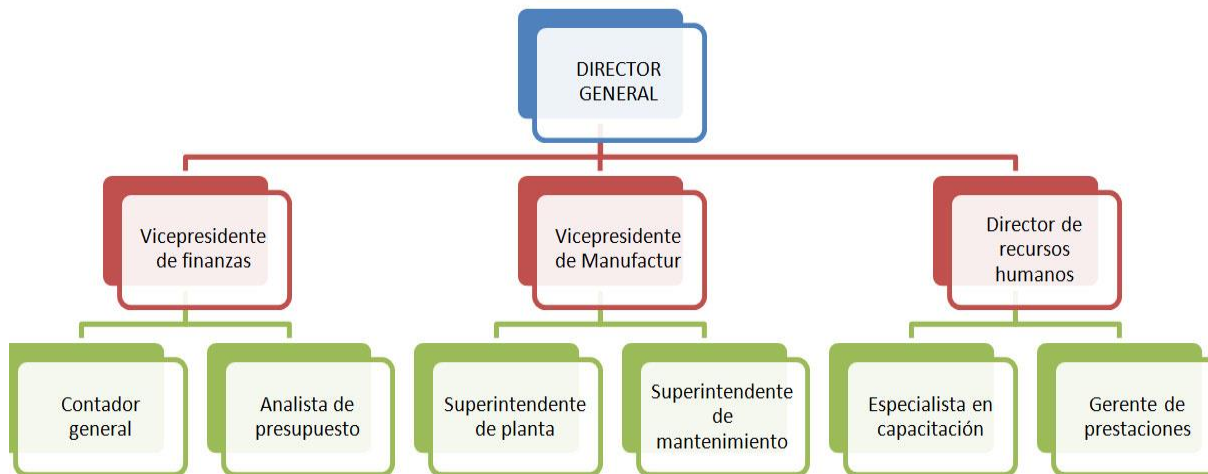
Con un enfoque metódico es posible crear diferentes formas de distribución del trabajo en las diferentes organizaciones, las tipos de actividad productiva ya sea un bien o servicio, comprenden que el proceso es una enseñanza que se ha diseñado para mejorar el trabajo en equipo, factor fundamental para adquirir experiencia y autonomía.

1.2.2.5 Estructura organizacional.

La estructurara y organización del trabajo es el proceso que entrelaza los diferentes departamentos de las empresas de acuerdo a su jerarquía, revista web Sinnaps “la estructura organizacional de una empresa sea el sistema jerárquico elegido por el que se gestiona un grupo de personas para cumplir con el crecimiento continuo de la compañía. A través de una tabla en donde se refleja la estructura y diseño organizacional de una empresa, todos los empleados tienen claro cuál es su posición dentro del sistema. Este orden permite establecer protocolos de actuación, procesos optimizados, trabajos productivos y resultados controlados”.(Sinnaps, 2020) Ver ejemplo de estructura organizacional.

Gráfico # 2

Ejemplo de estructura organizacional.



Elaborado por: Revista Sinnaps (Sinnaps, 2020)

1.2.2.6 La cultura organizacional.

La Cultura Organizacional es el conjunto “percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones, en cambio la identidad organizacional es la totalidad de los patrones repetitivos del comportamiento individual y de relaciones interpersonales, que todos juntos reflejan el significado no reconocido de la vida cultura organizacional”.

- Participación en la toma de decisiones
- Clima laboral

1.2.2.7 Medio ambiente:

Mejores circunstancias de seguridad y bienestar en el trabajo establecer condiciones de trabajo que minimicen el riesgo de enfermedades físicas y daños límite en el trabajo que es potencialmente perjudicial para aquellos de menor o mayor edad en lo establecido

1.2.2.7.1 Ergonomía.

Para una mejorar la calidad de vida laboral debe formar un correcto espacio de las estaciones de “trabajo con ergonomía en la oficina, la clave es la antropometría. Ésta se encarga de estudiar las proporciones y las medidas del cuerpo humano, y por ello es fundamental para la ergonomía en la oficina. La antropometría, utiliza calibradores para medir estatura y largo de antebrazo, entre otras”.

1.2.2.7.2 Seguridad e higiene.

La seguridad e higiene en el trabajo son partes importantes de las condiciones de trabajo, su regulación en la organización genera una mejor calidad vida laboral y la aplicación por todos los elementos. Por lo tanto, se considera que la seguridad es un estado deseable de las personas frente a los riesgos.

De la misma manera es necesario indicar y desarrollar un conocimiento generalizado. a todos ,los colaboradores, Es una necesidad especial para los dirigentes comprometidos en la organización, ya que se debe conseguir que cada acción productiva se realice con la esmera productividad, y eso no sería posible si hay perdidas-humanas o perdidas de activos de la empresa.

1.2.2.7.3 Nueva tecnología.

La importancia que adquiere la tecnología hoy en día encierra a muchos segmentos de la economía la industria ha priorizado la tecnología en el desarrollo de sus negocios y el gran impacto que causa día a día. El mercado del deporte no se ha quedado atrás decimos cuán importante es la tecnología en los centros deportivos y porque muchos centros deportivos hoy optan por modificar su gestión para conquistar más a sus clientes si la tecnología mejora cualquier tipo de negocio el sector deportivo incrementara.

El Comité Olímpico Internacional señala que el deporte es un derecho humano y reza lo siguiente “toda persona debe tener la posibilidad de practicar deporte sin discriminación de ningún tipo y dentro del espíritu olímpico, que exige comprensión mutua, solidaridad y espíritu de amistad y de juego limpio”. (Unellez, 2019)

En la actualidad, las organizaciones están pasando por un proceso de transformación digital, y sucede también en la industria deportiva, la tecnología para los centros deportivos es un instrumento que ayuda a dar una mejor asistencia al cliente. Un salto enorme es lograr estar vinculados, que su dispositivo móvil los pueda conectar a la cinta de correr, a la bicicleta o a la elíptica y que pueda medir los resultados y recibir un feedback en ese instante. ¿Cuántas calorías se quemaron? ¿Cuánto baje de peso hoy día? ¿Cuál es mi masa muscular? Todas esas preguntas son contestadas con la tecnología al instante.

La tecnología permite al cliente medir, motivarse y sobre todo los hace ver el tiempo real en su actividad física y mental, siendo algo útil para el deportista porque pueden ver de manera inmediata sus esfuerzos y avances competitivos.

1.2.2.7.4 Satisfacción laboral.

Para las organizaciones el tema de la satisfacción laboral es uno de los temas más importantes, “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, 2007:143). (Laboral, 2007)

Además señala cita que la satisfacción laboral se presenta como una interacción en una organización entre trabajadores y compañeros de otras áreas de trabajo, a “Wright y Davis (2003:70) señalan que la satisfacción laboral ; “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”. (Laboral, 2007)

Bracho (1989, en Morillo, 2006:47) indica que la satisfacción laboral se refiere a “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos”. (Laboral, 2007)

Para Lee y Chang (2008:733), la satisfacción laboral es “una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo” (Laboral, 2007)

1.2.2.7.5 Valores. y principios.

Es conjunto de valores éticos, morales, profesionales, mediante los cuales se elige guiar las actividades diarias de la organización estos valores y principios son parte de la personalidad de la empresa. Los valores son virtudes y cualidades que caracterizan a un individuo mediante la acción de los mismos y se caracteriza como positivos dentro de un grupo social y empresarial.

Estos valores impulsan a actuar de una u otra manera a un individuo porque forma parte de su manera de ser, determinan conductas y se expresan en forma subjetiva a su interés profesional. En este sentido los valores conceptualizan ideas individuales de cómo vivir éticamente y en forma colectiva.

Sin embargo creemos que “Tamayo (1996), los valores organizacionales son definidos como principios o creencias relativas a metas organizacionales deseadas, que orientan la vida de la empresa y están al servicio de intereses individuales, colectivos o mixtos. Además, Tamayo (2005) indica que desde el punto de vista teórico; origen, desarrollo y función son los elementos que constituyen la base de la similitud entre las estructuras de valores personales y organizacionales” (SeiElo, 2016)

En base a los principios organizacionales camina la organización respetando creencias, normas, que orientan y regulan la vida misma de la empresa. Los compradores tienen el derecho de conocer los principios de la empresa ya que estos fundamentan la actividad del proveedor ya que con su compra absorbe un valor agregado en el producto o servicio, y los apoya implícitamente.

Una empresa inicia sus actividades de negocio con una planificación estratégica dentro de la cual está mencionada los principios y valores de la nueva organización, para garantizar una adecuada comunicación interna y dinamismo empresarial, hay que tener claro los principios empresariales y ordenado de las funciones y recursos que se consideran apropiadas para cumplir

con los objetivos de la empresa, tomando en cuenta que los principios organizacionales son la base del mismo crecimiento.

Además, se cita de la revista BusinessSchool : “El conjunto de valores, líneas de trabajo y filosofía empresarial inamovible de una empresa independientemente de su tamaño, alcance, sector, número de empleados “ (BusinessSchool, 2016). Además, “Los pilares del equipo humano, del estilo de liderazgo y comunicación, de la puesta en práctica de las distintas actividades de formación de los directivos senior o de las propuestas formativas para los jóvenes talentos”. (BusinessSchool, 2016)

Los beneficios de la calidad de vida laboral son variados y se refieren a distintas problemáticas. Los principales impactos directos son:

1. Bienestar laboral
2. Motivación
3. Estimulación de la creatividad
4. Reducción del estrés
5. Favorecimiento de la apertura en la comunicación y la colaboración

2. CAPITULO II METODO

2.1 Nivel de estudio.

La presente investigación es una exploración de campo que es de carácter descriptivo busca encontrar causas que afectan la calidad de vida laboral en los trabajadores del gimnasio PATOS-GIM en el departamento administrativo y operativo. El gimnasio elaborará un plan de mejora enfocándose principalmente en las necesidades de la organización.

2.2 Modalidad de investigación.

Esta investigación no es un esquema experimental es de tipo transaccional investigación descriptiva porque tiene una cantidad de datos que los mantiene en forma ordenada y no se puede manipulan variables, la investigación descriptiva será exclusivamente en el campo debido a que se está constantemente en contacto con todos los colaboradores.

Se trata de levantar información mediante una encuesta en un tiempo determinado por medio del cuestionario de vida laboral de Lares (1998), posteriormente se examinará lo resultados y se diseñará una propuesta.

2.3 Método.

Para la presente investigación se ha utilizado el instrumento de “Escala de calidad de Vida laboral”, diseñado por Armando Lares (1998) quién plantea el Modelo Integrativo de Calidad de Vida en el Trabajo.

Esta herramienta administrativa consta de 47 ítems que miden 6 dimensiones de la CVL: participación y control, equidad económica, alienación, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral. Se evalúa mediante una escala de Likert de 4 opciones, donde 1 es el puntaje más bajo y corresponde a totalmente desacuerdo y 4 como puntaje más alto que corresponde a totalmente de acuerdo. Ver tabla 2

El modelo e instrumento de CVL de Lares ha sido utilizado en varias investigaciones en diferentes países de Latinoamérica sobre todo en Venezuela, donde el autor nació y desarrollo su investigación, como ejemplo el proyecto de (Marín, 2011) Propuesta de un programa de Calidad de Vida Laboral para los trabajadores de PDVSA CVP, Puerto Ordaz. También fue usado en la Pontificia Universidad Católica de Quito en la Facultad de Psicología por Maldonado Masapanta Tamara Nathaly y Urgano Urgano Gisela Amanda (Maldonado & Urgano, 2016; Maldonado & Urgano, 2016) y el cual está enfocado en la calidad de vida laboral de los colaboradores operativos de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, utilizando el modelo y cuestionario de Armando Lares. Y Andrea Lizeth Carrera Torres, enfocado en “Diseño de un plan de calidad de vida de Lares con el fin de incrementar la satisfacción laboral en el año 2018. (Torres, 2019).

El mismo que se pudo aplicar con el consentimiento de los propietarios del gimnasio, el tiempo estimado fue de 15 minutos por persona y se demoró con todos los colaboradores aproximadamente una semana.

Puntajes de índices y subíndices. A continuación, se presenta los puntajes estándares planteados por Armando Lares.

Tabla 4.
Estándares para el análisis de los índices

ESCALAS DE CALIFICACION	
MUY ALTO	81 - 100
ALTO	61 – 80
MEDIANO	41 – 60
BAJO	21 - 40

Tabla 5.
Cuestionario de Lares.

dimensiones	indicadores	item	Nº
Participación y Control	Información	Límites	6
		Cantidad de información	38
	Contenido de asuntos	Participación en programas y proyectos	41
		Horario de trabajo	47
		Desarrollo de personal y adiestramiento	45
	Nivel de participación	Estructura y participación	15
		Niveles de decisiones de control	34
Equidad económica	Beneficio y retorno económico	Beneficio recibidos	25
			28
Alienación en el trabajo	Sentimiento de superación	supervisión	31
	Aislamiento Social	Nivel de contacto social en el trabajo	17
		Separación de grupos o normas estandarizadas	19
		Cambio de trabajo	23
	Ausencia de significación	Percepción del futuro de trabajador en la empresa	3
		Insatisfacción con los propósitos personales	12
		Percepción sobre el trabajo que realiza	37
Medio ambiente	Percepción ambiental	Opinión sobre la iluminación	1
		Opinión sobre la temperatura en el trabajo	13
		Medio ambiente y descanso laboral	16
		Medio ambiente y enfriadores de agua	22
		Percepción espacial	26
			32
		Opinión sobre las condiciones físicas en el trabajo	29
		43	
		46	
	Salud ocupacional	Medio ambiente y salud ocupacional	10
Equipamiento		35	
Satisfacción en el trabajo	Oportunidades de desarrollo en la organización	Satisfacción con la aplicación de conocimiento	2
		Desarrollo de carrera en la organización	5
		capacitación	14
	Reconocimiento	Orientaciones recibidas en el trabajo	11
		Percepción sobre la política de motivación	27
	Logro	Resultados obtenidos en el trabajo	30
		Relación logro y responsabilidad	44
	Características del trabajo	Satisfacción con la complejidad del trabajo	8
		Percepción sobre los retos que plantea el trabajo	24
	Supervisión	Satisfacción con los supervisores	4
Satisfacción con los sueldos y salarios		18	
Comparación con otros sectores dentro de la empresa		20	
Sueldo y salario	Percepción sueldo recibido y rol desempeñado	42	
Identidad y autoestima laboral	Identificación organizacional	Horario de trabajo	21
		Conocimiento e identificación	33
			39
	Identidad y autoestima laboral	los compañeros	7
		Valoración por parte de los supervisores	9
		Percepción del trabajo	36

El cuestionario de Lares fue seleccionado debido al reducido número de preguntas con el que cuenta, puesto que la población que participó en esta investigación, está constituida en su mayoría por entrenadores, en sus actividades diarias el tiempo es de gran importancia para ellos; por lo que

es un instrumento con un gran número de preguntas no resultaba apropiado, de igual forma el enfoque integral del modelo resultó interesante para la realidad del Gimnasio.

Antes de realizar la encuesta se realizó una reunión donde se encontraban todos los colaboradores y actores de esta exploración, se explicó el motivo por el cual se realizaba la investigación de la calidad de vida laboral en los diferentes departamentos de la empresa, día 16 de febrero del 2020, se les proporciono un cuestionario a cada uno de los 21 colaboradores y se les pidió que contestaran con la mayor sinceridad posible, 6 personas de administración, 4 personas de servicios generales y 11 entrenadores dando un total de 21 colaboradores.

2.4 La población y muestra.

La empresa de servicios deportivos Gimnasio PATOS-GIM realizará un estudio de calidad de vida laboral a sus colaboradores, la empresa cuenta con 21 empleados los cuales representan a toda la población de la organización,

La muestra será la misma de toda la población que corresponden a tres áreas específicas, siete personas en el área administrativo, tres personas en servicios generales y once entrenadores del gimnasio. Estas áreas fueron designadas por los propietarios del gimnasio y la participación del autor de esta tesis estudiante de Gestión de Talento Humano de la Universidad Internacional SEK, a estos departamentos se les considera prioritarios de la organización, por esta razón se cita que la muestra no será calculada ya que se obtendrá la información de todos los trabajadores.

2.4.1 Análisis de demográfico del personal del Gimnasio.

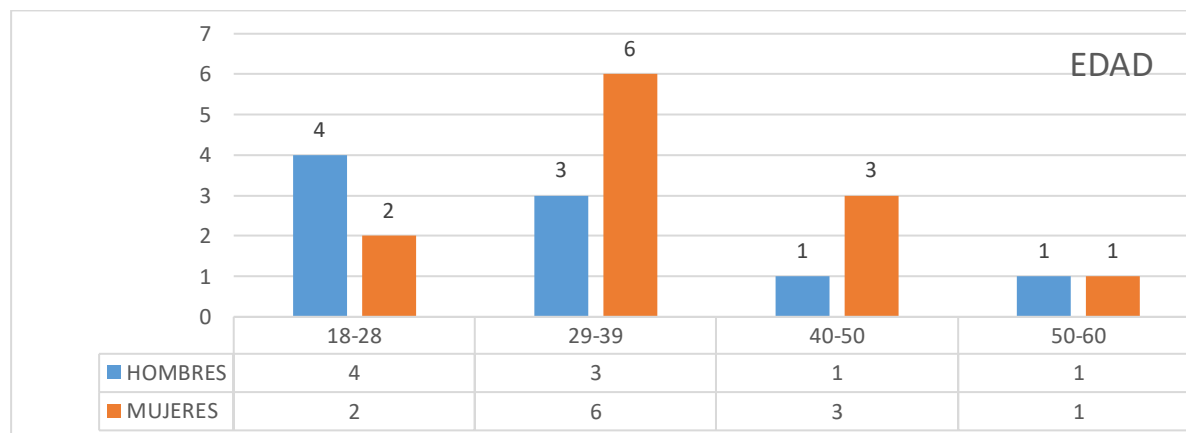
Tabla 6.

Análisis demográfico género.

GÉNERO	CANTIDAD	EDAD			
		18-28	29-39	40-50	50-60
HOMBRES	9	4	3	1	1
MUJERES	12	2	6	3	1
TOTAL	21	6	9	4	2

Elaborado por: el autor

Gráfico # 3
Análisis demográfico.



Elaborado por: el autor

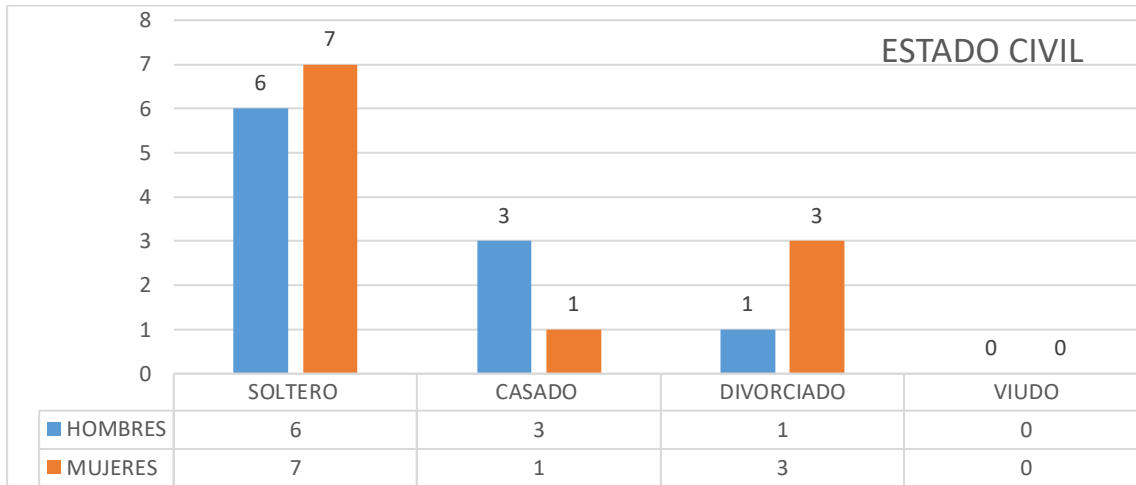
Tabla 7.

Análisis demográfico Estado civil

GENERO	CANTIDAD	ESTADO CIVIL			
		SOLTERO	CASADO	DIVORCIADO	VIUDO
HOMBRES	9	6	3	1	0
MIJERES	12	7	1	3	0
TOTAL	21	13	4	4	0

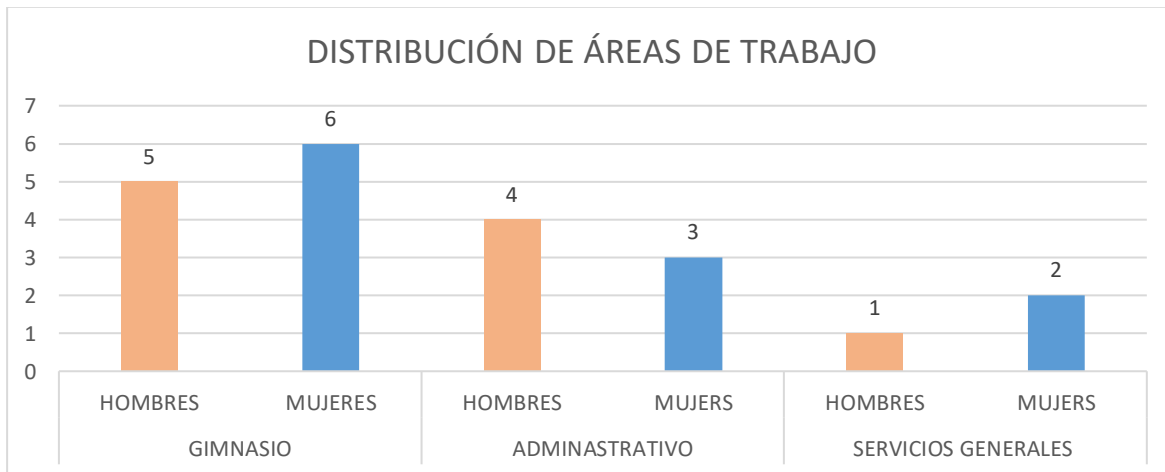
Elaborado por: el autor

Gráfico # 4
Análisis demográfico Estado civil.



Elaborado por: el autor

Gráfico # 5
Distribución áreas de trabajo.



Elaborado por: el autor

2.5 Selección de instrumentos de investigación.

Para el análisis de los datos investigados se utilizará la escala de dimensiones de Calidad de vida laboral de Antonio Lares que está compuesta de varias dimensiones que se detalla en el siguiente cuadro.

Tabla 8.
Instrumentos de investigación escala de dimensiones de Antonio lares

dimensiones	indicadores	item
Participación y Control	Información	Límites
		Cantidad de información
	Contenido de asuntos	Participación en programas y proyectos
		Horario de trabajo
	Nivel de participación	Desarrollo de personal y adiestramiento
Estructura y participación		
		Niveles de decisiones de control
Equidad económica	Beneficio y retorno económico	Beneficios recibidos
Alienación en el trabajo	Sentimiento de superación	supervisión
	Aislamiento Social	Nivel de contacto social en el trabajo
		Separación de grupos o normas estandarizadas
	Ausencia de significación	Cambio de trabajo
		Percepción del futuro de trabajador en la empresa
Insatisfacción con los propósitos personales		
		Percepción sobre el trabajo que realiza
Medio ambiente	Percepción ambiental	Opinión sobre la iluminación
		Opinión sobre la temperatura en el trabajo
		Medio ambiente y descanso laboral
		Medio ambiente y enfriadores de agua
		Percepción espacial
		Opinión sobre las condiciones físicas en el trabajo
		Opinión sobre el ruido
	Salud ocupacional	Medio ambiente y sanitario
		Medio ambiente y salud ocupacional
		Equipamiento
Satisfacción en el trabajo	Oportunidades de desarrollo en la organización	Satisfacción con la aplicación de conocimiento
		Desarrollo de carrera en la organización
		Nivel de satisfacción con las oportunidades de capacitación
	Reconocimiento	Orientaciones recibidas en el trabajo
		Percepción sobre la política de motivación
	Logro	Resultados obtenidos en el trabajo
		Relación logro y responsabilidad
	Características del trabajo	Satisfacción con la complejidad del trabajo
		Percepción sobre los retos que plantea el trabajo
	Supervisión	Satisfacción con los supervisores
Sueldo y salario	Satisfacción con los sueldos y salarios	
	Comparación con otros sectores dentro de la empresa	
	Percepción sueldo recibido y rol desempeñado	
Identidad y autoestima laboral	Identificación organizacional	Horario de trabajo
		Conocimiento e identificación
	identidad y autoestima laboral	Percepción del cargo en la estructura y actitudes de los compañeros
		Valoración por parte de los supervisores
		Percepción del trabajo

Elaborado por: (Lares 2009)

Esta escala de dimensiones de Antonio lares calculará y establecerá cuales son los puntos críticos a los cuales están expuestos los colaboradores del gimnasio y de esta forma tratar de priorizar un plan de acción para el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

La escala de dimensiones de Antonio Lares es una escala que contienen seis (6) dimensiones, diecisiete (17) indicadores de las dimensiones y cuarenta y siete (47) preguntas, y es utilizada a través de una encuesta. Es calificado en forma de dimensiones desde 20 a 40 es bajo de 41 a 60 es mediano de 60 a 80 es alto y de 80 a 100 es muy alto.

Para el desarrollo del modelo de dimensiones calidad de vida laboral de Antonio Lares se ha destacado por conocer la necesidad de conseguir un enfoque completo de CVL en la empresa estudiando los mecanismos tanto justos como personales, de esta manera no solo se operacionalizará los indicadores que tienen que ver con las diferencias físicas, ambientales y tecnológicas de la empresa, los aspectos personales que se revelan a través del conocimiento demuestra la fuerza laboral.

Se incluirá en este trabajo los gráficos y tablas explicativas de la distribución de las dimensiones de la calidad de vida laboral, sus indicadores e ítems correspondientes, los cuales fueron explicados. Finalmente ilustra cita las conclusiones y las recomendaciones con esquemas establecidos en este modelo de calidad de vida laboral.

El modelo de calidad de vida laboral de Antonio Lares, es un instrumento de investigación que a continuación se detallan las características de las dimensiones, de los indicadores e índices que involucran se representará uniendo las partes lo cual nos guiará a la formación de los índices.

Tabla 9.

Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo indicadores e ítems

PARTICIPACIÓN Y CONTROL	
INDICADORES	ÍTEMES
1. INFORMACIÓN	1.1. DIRECCIÓN 1.2. EXTENSIÓN DE LOS LIMITES 1.3. PRECISIÓN DE LA INFORMACIÓN 1.4. COMUNICACIÓN ENTRE LOS SECTORES
2. GRADO Y BASES NORMATIVAS	2.1. FUENTE DONDE SE ORIGINA LAS FACILIDADES PARA LA PARTICIPACIÓN 2.2. LEYES, REGLAMENTOS Y DEMÁS PRESCRIPCIONES ESCRITAS QUE REGLAMENTAN LA PARTICIPACIÓN
3. CONTENIDO Y ASUNTOS	3.1. PROMOCIÓN DE PERSONAL Y ADIESTRAMIENTO 3.2. HORAS DE TRABAJO. DECISIONES SOBRE LAS MISMAS 3.3. PARTICIPACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJO 3.4. FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS
4. NIVEL DE PARTICIPACIÓN Y CONTROL	4.1. NIVEL DE LA TOMA DE DECISIONES 4.2. NIVEL DEL PROCESO DE CONTROL INTERNO 4.3. ESTRUCTURAS ESTABLECIDAS PARA LA PARTICIPACIÓN 4.4. UTILIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO PROFESIONAL Y TÉCNICO

(Lares A. , 2009)

Tabla 10.

Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo indicadores e ítems

EQUIDAD ECONÓMICA	
INDICADORES	ÍTEMS
1. CONTROL SOBRE ASUNTOS ECONÓMICOS	1.1. SISTEMAS DE PAGO 1.2. INVERSIÓN DE CAPITAL 1.3. DISTRIBUCIÓN DE LAS GANANCIAS 1.4. EVALUACIÓN DEL PRESUPUESTO 1.5. PARTICIPACIÓN EN PROPUESTAS SOBRE INCREMENTOS DE CAPITAL 1.6. ESCOGENCIAS DE MERCADOS Y FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS
2. INFORMACIÓN FINANCIERA	2.1. EXTENSIÓN DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA 2.2. MANERA COMO SE COMPARTE LA INFORMACIÓN FINANCIERA 2.3. FUENTES DE INFORMACIÓN 2.4. CONTROL DE LOS DATOS
3. BENEFICIO Y RETORNO ECONÓMICO	3.1. INCREMENTO DE SUELDOS Y SALARIOS 3.2. BENEFICIOS PERCIBIDOS POR LOS TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN 3.3. DISTRIBUCIÓN DE LOS BENEFICIOS 3.4. RELACIÓN ENTRE EL SUELDO MÁS ALTO Y EL MÁS BAJO

(Lares A. , 2009)

Tabla 11.

Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo indicadores e ítems

ALIENACIÓN EN EL TRABAJO	
INDICADORES	ÍTEMS
1. SENTIMIENTO DE IMPOTENCIA O FALTA DE PODER	1.1. OPORTUNIDAD DE PROMOCIÓN EN EL TRABAJO 1.2. REGULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES LABORALES 1.3. SUPERVISIÓN 1.4. CONFLICTO DE INTERESES 1.5. INFLUENCIA EN EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES
2. AISLAMIENTO SOCIAL	2.1. NIVELES DE CONTACTO SOCIALES EN LA ORGANIZACIÓN 2.2. SEPARACIÓN DEL GRUPO O DE LAS NORMAS ESTADARIZADAS POR LOS GRUPOS DE TRABAJO 2.3. PERCEPCIÓN SOBRE LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO 2.4. DESEOS DE CAMBIAR DE ORGANIZACIÓN
3. AUSENCIA DE SIGNIFICACIÓN	3.1. PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL TRABAJO QUE EJECUTAN 3.2. PROPÓSITOS PERSONALES 3.3. PERCEPCIÓN SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJADOR EN LA ORGANIZACIÓN DONDE ESTÁ ADSCRITO

(Lares A. , 2009)

Tabla 12.

Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo indicadores e ítems

MEDIO AMBIENTE	
INDICADORES	ÍTEMS
1. PERCEPCIÓN AMBIENTAL	1.1. OPINIÓN SOBRE LAS CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJO 1.2. OPINIÓN SOBRE LA ILUMINACIÓN 1.3. OPINIÓN SOBRE EL RUIDO 1.4. OPINIÓN SOBRE LA TEMPERATURA EN EL ÁMBITO LABORAL 1.5. PERCEPCIÓN ESPACIAL 1.6. MEDIO AMBIENTE Y DESCANSO LABORAL 1.7. MEDIO AMBIENTE Y SANITARIOS 1.8. MEDIO AMBIENTE Y BEBEDEROS DE AGUA
2. SALUD OCUPACIONAL	2.1. MEDIO AMBIENTE Y SALUD OCUPACIONAL 2.2. EQUIPAMIENTO Y SALUD OCUPACIONAL 2.3. EQUIPAMIENTO Y ACCIDENTES LABORALES 2.4. NIVELES DE CONTAMINACIÓN 2.5. PROGRAMAS PREVENCIÓN DE ACCIDENTES

(Lares A. , 2009)

Tabla 13.
Satisfacción en el trabajo

SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	
INDICADORES	ÍTEMES
1. OPORTUNIDAD Y DESARROLLO EN LA ORGANIZACIÓN	1.1. OPINIONES ACERCA DEL DESARROLLO DE LA CARRERA EN LA EMPRESA 1.2. NIVELES DE SATISFACCIÓN CON LAS OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DONDE SE TRABAJA 1.3. EVALUACIÓN DE LOS CURSOS Y TALLERES Y OTRAS ACTIVIDADES 1.4. SATISFACCIÓN CON LA PROFESIÓN U OFICIO Y LAS OPORTUNIDADES DE APLICAR LOS CONOCIMIENTOS 1.5. NIVELES DE SATISFACCIÓN CON LAS OPORTUNIDADES DE ASCENSO
2. RECONOCIMIENTO	2.1. NIVELES DE PERCEPCIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE MOTIVACIÓN 2.2. OPINIÓN SOBRE EL RECONOCIMIENTO POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS ACERCA DE LA LABOR CUMPLIDA 2.3. ORIENTACIONES RECIBIDAS EN RELACIÓN CON EL TRABAJO 2.4. OPINIÓN SOBRE EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE EFICIENCIA
3. LOGRO	3.1. OPINIÓN SOBRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TRABAJO 3.2. NIVEL DE SATISFACCIÓN ACERCA DE LOS EFECTOS DE LAS ACCIONES REALIZADAS EN EL TRABAJO 3.3. RELACIÓN LOGRO Y RESPONSABILIDAD ASIGNADA EN EL TRABAJO
4. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO	4.1. PERCEPCIÓN ACERCA DE LOS ASPECTOS MONÓTONOS Y RUTINARIOS 4.2. NIVELES DE SATISFACCIÓN SOBRE LOS RETOS DEL TRABAJO 4.3. COMPLEJIDAD DE LAS TAREAS A DESARROLLAR
5. SUPERVISIÓN	5.1. NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LOS SUPERVISORES 5.2. PERCEPCIÓN ACERCA DE LAS SUGERENCIAS PLANTEADAS A LOS JEFES 5.3. ASIGNACIÓN DE TAREAS
6. SUELDO Y SALARIO	6.1. NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL SUELDO O SALARIO PERCIBIDO 6.2. PERCEPCIÓN SOBRE EL SUELDO RECIBIDO Y EL ROL DESEMPEÑADO 6.3. PERCEPCIÓN SOBRE LOS INGRESOS RECIBIDOS POR OTROS SECTORES DE LA ORGANIZACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL QUE SE RECIBE EN LA ACTUALIDAD

(Lares A. , 2009)

Tabla 14.

Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo indicadores e ítems

IDENTIDAD Y AUTOESTIMA LABORAL	
INDICADORES	ÍTEMS
1. IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL	1.1. CONOCIMIENTO E IDENTIFICACIÓN 1.2. AUSENTISMO LABORAL, ROTACIÓN EN EL TRABAJO E IDENTIFICACIÓN 1.3. HORARIO DE TRABAJO 1.4. IDENTIFICACIÓN CON LOS ESFUERZOS REALIZADOS POR LOS DIRECTIVOS 1.5. IDENTIFICACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO 1.6. PERCEPCIÓN DE LA EMPRESA Y LOS REQUERIMIENTOS DE LA COMUNIDAD 1.7. PRODUCCIÓN DE BIENES Y SERVICIOS E IDENTIFICACIÓN
2. IDENTIDAD Y AUTOESTIMA	2.1. PERCEPCIÓN DEL TRABAJO REALIZADO EN LA ORGANIZACIÓN 2.2. PERCEPCIÓN COMO UNIDAD MANIPULABLE DENTRO DE LA EMPRESA 2.3. CATEGORIZACIÓN DEL CARGO 2.4. PERCEPCIÓN DEL CARGO EN LA ESTRUCTURA Y ACTITUDES DE LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO 2.5. VALORACIÓN POR PARTE DE LOS SUPERIORES 2.6. PERDIDA DE LA CONFIANZA LABORAL

(Lares A. , 2009)

2.5.1 Construcción de los Índices

Los indicadores establecidos para las distintas dimensiones permiten considerar el propósito de operacionalizar las mismas, se construyen los distintos modelos de los índices establecidos en el “Modelo Integral de la Calidad de Vida” en el Trabajo de Antonio Lares.

Se utiliza índices sumatorios simples, considerando las distintas características del modelo, que son las siguientes:

“Constituir las mediciones como consecuencia de una combinación de puntajes entregados arbitrariamente; por ejemplo, a las respuestas "totalmente de acuerdo" le adjudicamos un puntaje 4 y a las respuestas "totalmente en desacuerdo" 1 punto. De esta manera tenemos un rango para cada ítem que va desde 4 puntos (Máx.) hasta 1 punto (Mín.)” (Lares A. , 2009)

“Otras respuestas afines con cada dimensión, incluyen opciones que van desde 5 puntos, hasta 1 punto. Por ejemplo, Nunca (1) punto hasta Siempre (5) puntos. Es así como categorizamos cada indicador y la dimensión respectiva entre bajos niveles (puntajes bajos) hasta altos niveles (puntajes elevados). De esta manera podemos mostrar como se declaran las diversas dimensiones que concuerdan la calidad de vida en el trabajo y sus indicadores respectivos” (Lares A. , 2009)

Esta manera de puntuar permite expresar las diferentes dimensiones e indicadores como cifras únicas. Este tipo de proceso permite preparar y considerar los elementos propios de la Calidad de Vida en el trabajo para una medición operacional que permitirá percibir los resultados en porcentaje.

Por lo indicado, se debe establecer que cada dimensión del modelo en cada colaborador permitirá representar valores específicos como manifestación medible y cuantificable de cada punto y elementos particulares de la Calidad de Vida Laboral.

2.5.1.1 Análisis dimensional Calidad de vida laboral.

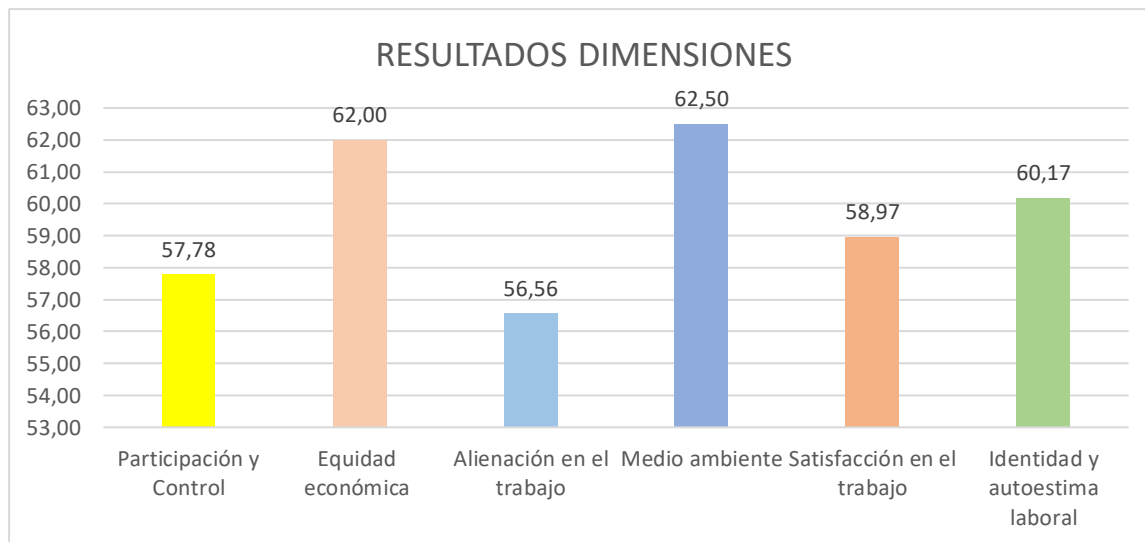
Según los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los colaboradores del gimnasio PATOSGIM se ha tomado en cuenta que la dimensión más alta es de 62.50% y la más baja es de 56.56% que corresponde en la escala planteada por Modelo de calidad de vida laboral de Antonio Lares.

Tabla 15.
Análisis dimensional

DIMENSIONES	TOTAL
Participación y Control	57,78
Equidad económica	62,00
Alienación en el trabajo	56,56
Medio ambiente	62,50
Satisfacción en el trabajo	58,97
Identidad y autoestima laboral	60,17

Por el Autor

Gráfico # 6
Análisis dimensional.



Por el Autor

A continuación, se muestran los resultados de la tabulación del nivel de calidad de vida por dimensioe indicadores e índices.

Tabla 16. Tabulación de los datos de la encuesta

Dimensiones	Indicadores	Item	Nº	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Participación y Control	Información	Límites	6	4	3	12	2
		Cantidad de información	38	3	4	10	4
	Contenido de asuntos	Participación en programas y proyectos	41	3	4	8	6
		Horario de trabajo	47	2	4	10	5
		Desarrollo de personal y adiestramiento	45	2	7	11	1
	Nivel de participación	Estructura y participación	15	3	2	9	7
		Niveles de decisiones de control	34	3	3	10	5
Equidad económica	Beneficio y retorno económico	Beneficiso recibidos	25	2	3	13	3
			28	1	2	16	3
Alienación en el trabajo	Sentimiento de superación	supervisión	31	5	5	12	1
		Nivel de contacto social en el trabajo	17	4	3	12	2
	Aislamiento Social	Separación de grupos o normas estandarizadas	19	1	2	14	4
		Cambio de trabajo	23	1	5	9	6
	Ausencia de significación	Percepción del futuro de trabajador en la empresa	3	4	4	12	1
		Insatisfacción con los propósitos personales	12	6	3	9	3
		Percepción sobre el trabajo que realiza	37	2	3	13	3
Medio ambiente	Percepción ambiental	Opinión sobre la iluminación	40	2	3	14	2
		Opinión sobre la temperatura en el trabajo	1	2	5	13	1
		Medio ambiente y descanso laboral	13	4	3	13	1
		Medio ambiente y enfriadores de agua	16	3	4	9	5
		Percepción espacia	22	3	2	11	5
			26	3	2	10	6
		Opinión sobre las condiciones físicas en el trabajo	32	7	2	10	2
		Opinión sobre el ruido	29	3	1	13	4
	Salud ocupacional	Medio ambiente y salud ocupacional	43	1	1	15	4
		Equipamiento	46	3	5	12	1
Satisfacción en el trabajo	Oportunidades de desarrollo en la Organización	Satisfacción con la aplicación de conocimiento	10	1	2	16	2
		Desarrollo de carrera en la organización	2	3	3	11	4
		Nivel de satisfacción con las oportunidades de capacitación	5	2	1	16	2
	Reconocimiento	Orientaciones recibidas en el trabajo	14	1	2	14	4
		Percepción sobre la política de motivación	11	2	2	15	2
	Logro	Resultados obtenidos en el trabajo	27	4	4	11	2
		Relación logro y responsabilidad	30	1	2	5	13
	Características del trabajo	Satisfacción con la complejidad del trabajo	44	3	2	14	2
		Percepción sobre los retos que plantea el trabajo	8	2	3	15	1
	Supervisión	Satisfacción con los supervisores	24	2	6	13	0
		Satisfacción con los sueldos y salarios	4	5	2	10	4
	Sueldo y salario	Comparación con otros sectores dentro de la empresa	18	4	4	11	2
		Percepción sueldo recibido y rol desempeñado	20	2	1	3	15
		42	1	1	16	3	
Identidad y autoestima laboral	Identificación organizacional	Horario de trabajo	21	1	1	17	2
		Conocimiento e identificación	33	1	1	18	1
			39	4	3	13	1
	Identidad y autoestima laboral	ión del cargo en la estructura y actitudes de los comp	7	1	2	13	5
		Valoración por parte de los supervisores	9	1	2	17	1
	Persepción del trabajo	36	1	2	16	2	

Dimensiones	Indicadores	Item	Nº	% de CVL por Item	% de CVL por	% de CVL por
Participación y Control	Información	Límites	6	54	27,75	57,78
		Cantidad de información	38	57		
	Contenido de asuntos	Participación en programas y proyectos	41	59	28,67	
		Horario de trabajo	47	60		
		Desarrollo de personal y adiestramiento	45	53		
	Nivel de participación	Estructura y participación	15	62	30,25	
Niveles de decisiones de control		34	59			
Equidad económica	Beneficio y retorno económico	Beneficiso recibidos	25	59	31	62
			28	65		
Alienación en el trabajo	Sentimiento de superación	supervisión	31	55	27,50	56,56
		Aislamiento Social	Nivel de contacto social en el trabajo	17		
	Separación de grupos o normas estandarizadas		19	63		
	Cambio de trabajo		23	62		
	Ausencia de significación	Percepción del futuro de trabajador en la empresa	3	52	27,50	
		Insatisfacción con los propósitos personales	12	51		
Percepción sobre el trabajo que realiza		40	58			
Medio ambiente	Percepción ambiental	Opinión sobre la iluminación	1	55	28,5	62,5
		Opinión sobre la temperatura en el trabajo	13	53		
		Medio ambiente y descanso laboral	16	58		
		Medio ambiente y enfriadores de agua	22	60		
		Percepción espacial	26	61		
			32	49		
		Opinión sobre las condiciones físicas en el trabajo	29	60		
	Opinión sobre el ruido	43	64			
	Salud ocupacional	Medio ambiente y salud ocupacional	10	61	34	
		Equipamiento	35	75		
Satisfacción en el trabajo	Oportunidades de desarrollo en la Organización	Satisfacción con la aplicación de conocimiento	2	58	30,17	58,97
		Desarrollo de carrera en la organización	5	60		
		Nivel de satisfacción con las oportunidades de capacitación	14	63		
	Reconocimiento	Orientaciones recibidas en el trabajo	11	59	28	
		Percepción sobre la política de motivación	27	53		
	Logro	Resultados obtenidos en el trabajo	30	72	32,25	
		Relación logro y responsabilidad	44	57		
	Características del trabajo	Satisfacción con la complejidad del trabajo	8	57	27,5	
		Percepción sobre los retos que plantea el trabajo	24	53		
	Supervisión	Satisfacción con los supervisores	4	55	27,5	
		Satisfacción con los sueldos y salarios	18	53		
Comparación con otros sectores dentro de la empresa		20	73			
Sueldo y salario	Percepción sueldo recibido y rol desempeñado	42	63	31,50		
Identidad y autoestima laboral	Identificación organizacional	Horario de trabajo	21	62	29,33	60,17
		Conocimiento e identificación	33	61		
			39	53		
	Identidad y autoestima laboral	Identificación del cargo en la estructura y actitudes de los compañeros	7	64	30,83	
		Valoración por parte de los supervisores	9	60		
		Percepción del trabajo	36	61		

3. CAPITULO III RESULTADOS

3.1 Presentación y Análisis de resultados.

En este capítulo muestra cita los resultados obtenidos de la investigación, estos expresarán las debilidades y fortalezas laborales de la empresa, la investigación busca entre los diferentes factores que afectan la calidad de vida laboral en el Gimnasio y determinar el ambiente actual, y que debe hacer la administración del gimnasio, principalmente destaca cita las dimensiones de calidad de vida laboral de Antonio Lares, nos preguntamos que ha afectado CVL y nos dedica cita a la mejora de los tres grupos encuestados, ofreciendo las posibles razones que pudieron dar lugar a dichos resultados.

La presente investigación se realiza en el campo laboral, con la presencia de los 21 colaboradores se profundiza con un documento que se indica cómo debe llenar el cuestionario. Antonio lares afirma que “que la CVL es una integración total”.

Se espera que los trabajadores hayan contestado con la mayor sinceridad posible en el cuestionario y con los resultados proyectarnos hacia una posible solución y generar un plan de acción inmediato y enmendar los bajos porcentajes de bienestar laboral.

La calidad de vida laboral se refleja mucho en la participación y asistencia de los colaboradores de la organización, mientras exista trabajadores la gerencia debe estar preocupada por mantener sus activos más importantes que son el talento humano.

Recordemos que el objetivo principal de este proyecto es mejorar la CVL de los colaboradores del Gimnasio. Y los resultados de esta experimentación serán claves para dar un paso gigante en el proceso de mejora de Calidad de Vida Laboral.

3.1.1 Resultados encontrados en las dimensiones

3.1.1.1 Dimensión: Participación y Control.

Esta dimensión obtuvo un porcentaje de 57.78% incluye niveles de decisión y supervisión niveles de participación de los trabajadores entre otros, este porcentaje se ubica en la escala de Lares como Mediano.

La participación de los colaboradores es un componente primordial, es la presencia que mueve la empresa, sin embargo necesita de las aprobaciones de sus jefes y supervisores del equipo de trabajo. La Participación de los colaboradores necesita sentir su intervención en los grupos de trabajo sus proyectos deben ser atendidos y no silenciados más bien estudiarlos ya que pueden servir de gran utilidad a la organización.

Podemos r a la revista GestioPolis dice “Participar es tomar parte, estar presente en la toma de decisiones, ser parte del éxito o del fracaso de esas mismas decisiones, gozar o sufrir los alcances finales, sentir la empresa como parte integral de mi ser”. : (GestioPolis, 2012)

“Los colaboradores de la empresa, sin importar su nivel, son eslabones que conforman la gran cadena de la organización. Todos los eslabones son importantes y no debemos de hecho considerar, que existan eslabones sin importancia, e incluso ignorarlos como tales”. : (GestioPolis, 2012)

3.1.1.2 Dimensión Equidad económica.

Esta dimensión obtuvo un porcentaje de 62.00% hace referencia a los beneficios económicos percibidos por los trabajadores este porcentaje se ubica en la escala de Lares como Alto. Es decir los colaboradores consideran que la remuneración y beneficios económicos que reciben del Gimnasio son equitativos con el mercado de salarios del sector deportivo.

El gimnasio ofrece sueldos y salarios y beneficios sociales a todos sus colaboradores de acuerdo al mercado de la competencia y a la tabla salarial mínima sectorial más un 20% que se manifiesta como un salario profesional.

La equidad e igualdad no reconoce género cultura, raza, estado económico, social se utiliza en igualdad en la justicia con valoración al individuo. En el aspecto laboral, se conoce como equidad a la distribución justa de la riqueza de la organización.

El trabajo como un elemento clave en la calidad de vida laboral, la equidad económica “Es un valor que reconoce a todas las personas como sujetos de igual dignidad, y protege su derecho a no estar sometidas a relaciones basadas en la dominación sea cual sea su condición social, género, edad, etnia, origen y capacidad”. . (Balears, s.f.)

3.1.1.3 Dimensión Alineación en el trabajo.

Esta dimensión obtuvo un porcentaje de 56,56% la supervisión en el trabajo es un elemento fundamental pero la percepción de los colaboradores en este tema es de un porcentaje calificado según la escala de Lares Mediano.

Esta Dimensión es de análisis inverso, es decir que a mayor puntaje los resultados son negativos, esta dimensión obtuvo un puntaje de 56,56% respectivamente, por lo que merece una injerencia.

3.1.1.4 Dimensión Medio ambiente.

Esta dimensión obtuvo un porcentaje de 62,50% de esta relacionada con aspecto de estaciones de trabajo según su espacio, ruido, iluminación, temperatura, ambiente, seguridad, sanidad entre otros, un porcentaje calificado según la escala de Lares es, Alto.

El clima laboral o medio ambiente se refiere a la satisfacción del personal y está relacionado con la forma de relacionarse con la cultura de la empresarial. Más que el espacio físico el ambiente laboral está relacionado por varios factores entre ellos están las oportunidades de desarrollo, el trabajo a presión, los beneficios económicos, el jefe, ambiente laboral etc....

En ambiente en el que se desenvuelven las actividades constituye un factor que se debería dar primordial atención, el mal manejo de las estaciones de trabajo pueden provocar un accidente o enfermedades que afectan la dinámica laboral y satisfacción del trabajador.

Según SumaCRM “El clima laboral se suele definir como el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo. Influye en la satisfacción del personal y está relacionado con la forma de relacionarse y la cultura de la empresa. Por si la felicidad de la gente no fuera suficiente, está sobradamente demostrado que la gente feliz es más productiva, vende mejor y son mucho más creativos”. : (SumaCRM, s.f.)

3.1.1.5 Dimensión Satisfacción en el trabajo.

Esta dimensión obtuvo un porcentaje 58,97% engloba varios aspectos desarrollo de carrera en la empresa, política motivación laboral, este porcentaje se obtuvo según la calificación según la escala de Lares, es Mediano.

Un trabajador que no está de acuerdo con su trabajo desgraciadamente su efectividad en el trabajo va a disminuir asimismo opinan que su responsabilidad en el trabajo no es valorado por la gerencia.

La satisfacción laboral en la revista Gestipolis se manifiesta : “Como estado emocional, actitud, motivación o rasgo de personalidad, es una dimensión básica o ámbito cognitivo, afectivo y conductual, es una actitud o variable personal integradora, resultado del acuerdo y expresión armónica entre su pensamiento y sus sentimientos, produciendo así una reacción orgánica de equilibrio y de bienestar, traducándose en salud corporal y mental. La satisfacción laboral se puede entender desde dos perspectivas: Perspectiva personal: se proyecta directamente de forma gratificante hacia las necesidades del propio sujeto y sus distintas facetas. Perspectiva profesional. Las relaciones personales, tanto en el centro del trabajo como en el entorno, determinan la satisfacción/insatisfacción del individuo”. (GestioPolis, 2020)

Igualmente di cita que “La satisfacción (insatisfacción) laboral puede definirse como un conjunto de sentimientos favorables (desfavorables) con los que los empleados perciben su trabajo. Se trata de un elemento fundamental, no sólo en el plano personal sino también en la esfera de la organización, al constatarse que aquellos trabajadores más satisfechos son, generalmente, los más productivos”. : (Martínez, 2007)

3.1.1.6 Dimensión Identidad y autoestima laboral.

Esta dimensión obtuvo un porcentaje de 60,17% engloba el conocimiento del trabajo además la caracterización y apreciación del puesto de trabajo este porcentaje se obtuvo según la calificación de la escala de Lares, es, Mediano.

El personal se sintió medianamente comprometido con la empresa sin antes destacar que se sentían bien de pertenecer a esta organización.

La identificación que logren establecer los colaboradores con la empresa podrá generar un sentido de pertenencia y compromiso con la misma, este nivel de compromiso será afectivo, es decir que el trabajador desea permanecer en la organización ya que se siente parte importante de ella, : (Dávila & Jiménez, 2014).

3.2 Aplicación práctica.

En este apartado se detalla la propuesta de un plan de CVL integrando bajo el modelo de dimensiones de Antonio Lares que permita implementar un sistema de calidad de vida laboral para los trabajadores del gimnasio PATOSGIM.

Con los hallazgos identificados en la encuesta realizada al personal del gimnasio y el análisis de resultados de las seis (6) dimensiones, se identifica cuatro aspectos críticos que requieren la intervención inmediata, los que se detallan a continuación:

Participación y Control 57,78%,
Alineación en el trabajo 56,56%,
Identidad y Autoestima Laboral 60,17%.
Satisfacción en el Trabajo 58,97,

A continuación, se muestra el plan de acción de mejora de Calidad de Vida Laboral para el gimnasio PATOSGIM de los datos obtenidos de esta investigación y de las cuatro (4) variables antes señaladas.

3.2.1 Propuesta Participación y control.

Actualmente la participación de los empleados es algo que los dirigentes y obreros en general no se puede pasar por alto su valor. Las razones valiosas por las cuales existe interés creciente por la participación en el proceso productivo son: la investigación de nuevas vías para solucionar problemas financieros y técnicos, cambios de actitudes de los practicantes y colaboradores, la intranquilidad por la mitin de poder en las compañías, manufacturas y organizaciones públicas, y un creciente interés por el progreso de la llamada libertad industrial. Sin embargo, es obligatorio no perder de vista que existen variedad de razonamientos sobre la auténtica dimensión que debe abarcar la participación del talento humano en el transcurso de toma de decisiones.

Como su autor define (Armando lares) “los Términos como involucrar, controlar, participar, influenciar y otros se encuentran en diversas definiciones sobre participación. En realidad, como muchos autores lo han manifestado, la participación existe en todas las organizaciones; su amplitud es lo que varía”. (Lares A. , 2009)

Enfoque sobre la participación y control de la encuesta realizada se identifica como un nivel mediano., que se refiere a Libro de Armando lares: “Aunque los analistas sobre participación y control consideran que este componente es relevante para lograr la democratización del proceso del trabajo y consecuentemente incrementar la calidad de vida en el ambiente laboral, ellos difieren en sus enfoques. Por ejemplo, algunos autores han analizado la participación restringida a las

relaciones industriales y a las técnicas administrativas. Este grupo ha tratado de aislar el concepto de participación del contexto ideológico y político”. : (Lares A. , 1998)

Además agregamos que varios autores dicen de la participación. “Ellos han tratado de buscar factores que puedan ser aplicados al sistema industrial y a su vez han dado importancia a la productividad en las empresas. Han estado interesados en el tipo de participación que fuera compatible con empresas mantenidas bajo el control privado o mixto (McGregor, 1960; Likert, 1961, Cole, 1980; Deming, 1989; Walton, 1991, y muchos otros) . (Lares A. , 1998)

La participación de un colaborador en un argumento más extenso, viendo como un método dentro de un sistema socialista de la economía. La participación es un mecanismo para avalar la independencia de las organizaciones.

Argumentamos que “También existen profesionales que han estudiado la participación, considerando su evolución y raíces históricas en el medio económico, social y político. La principal preocupación es reducir la alienación individual y encontrar las vías para desarrollar las potencialidades de los seres humanos. (Vanek, 1975; Horvat, 1975; Anthony,1984, y otros). (Concepto) a una problemática sobre la comunicación ascendente y descendente en las distintas actividades de la institución. (Lares A. , 1998)

3.2.1.1 Calificación Dimensiones Participación y control

57,78% Mediano según la escala de Lares,

Propuestas de un plan de comunicación en reuniones para los propietarios y supervisores. Además sus respectivos cronogramas de actividades.

3.2.1.2 Objetivo de la propuesta de mejora PC

Desarrollar procesos que promuevan la comunicación interna por medio de estrategias de desarrollo personal y organizacional, comunicación interna habilidades blandas que promueva el

interés de los propietarios y supervisores para mejorar la interrelación entre los colaboradores de la organización.

Problema, existe Malestar en la comunicación debido a la falta de socialización. Bajo este esquema se diseña un plan de acción.

Elaborar y ofrecer seminarios de comunicación para los propietarios y Supervisores, para que puedan manipular los diferentes canales de comunicación y poder acceder de la mejor manera posible a la información. De igual manera se intenta concienciar para que puedan generar un mejor clima laboral de compañerismo y apertura a la escucha de las diferentes charlas de sus colaboradores. Además de sus respectivos cronogramas.

Los talleres los realizará un experto en en área de la comunicación laboral este será un profesional externo a la organización, para esto se realizarán una evaluación de precios y así fijar el mejor postor en experiencia y costos. Estos talleres se los realizarán cada 6 meses, en total 2 talleres al año, cada taller tendrá una duración de 2 horas, estos talleres se realizarán el gimnasio en el ara de los aeróbicos donde se cuenta con espacio suficiente para las reuniones.

3.2.1.3 Diseño del calendario de reuniones.

El calendario de participaciones será dos veces en el año se recomienda que las primera reuniones sean dirigidas a los propietarios y supervisores para que planifiquen con el equipo de trabajo, las estrategias, y horarios que no afecte la atención al cliente.

Las reuniones se realizan cada seis meses con el tiempo de duración de tres horas aproximadamente con un descanso de 15 minutos.

Luego de las primeras reuniones cada supervisor se reunirá con su equipo de trabajo y distribuirá el tiempo adecuado que se necesita en la reunión estableciendo parámetros de asistencia para no afectar a los clientes del gimnasio. Las reuniones tienen un cronograma de actividades y cada colaborador conocerá con días de anticipación el lugar y la hora de la reunión.

Los colaboradores en estas charlas profesionales tendrán la oportunidad de opinar acerca de puntos negativos y positivos de la comunicación entre colaboradores con todo el respeto posible hacia sus compañeras/os de trabajo. Se calificará la asistencia y el profesionalismo en sus comentarios.

Tabla 17.

Cronograma de actividades

Cronograma de actividades de las propuestas participación y control																											
Dimensiones	Propuestas	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Participación y Control	Propuesta de talleres de comunicación																										
	Propuesta cronograma de actividades																										

Por el autor

Tabla 18.

Matriz de medios de participación e insumos. Participación y control.

N°	Dimensión	Resumen de la investigación	Propuestas	Calificación	Recursos	Responsables de la actividad	Involucrados
1	Participación y Control	Nivel de participación.	Propuestas de comunicaciones en reuniones para los propietarios y supervisores	Mediana	Sala de reuniones Material de papelería esferos lápices Dispositivos de capacitación	Administrativa	socios
2		Asuntos a realizar	Propuesta para realizar cronogramas de actividades		Sala de reuniones Computador	Supervisores	Administradores

Por el autor

Tabla 19.

Matriz de presupuesto de la propuesta Participación y control.

N°	Dimensión	presupuesto	valor por horas	días
1	Participación y Control	\$ 200,00	\$ 25,00	8
2		\$ 120,00	\$ 15,00	8

Por el autor

3.2.1.4 Resultados que se pretende alcanzar:

Fortalecer y entregar un progreso profesional competitivo.

Expone a tu equipo de trabajo que su progreso es importante para ti y para la organización, para ello tienes que suministrar recursos para ayudarlos a crecer.

Para evitar, que los colaboradores escapen a otras empresas, debes animar y brindar escuelas de regulación deportiva, materiales de evaluación, cursos de capacitación continua de desarrollo profesional, etc.

Permitir que los colaboradores realicen sus propios proyectos.

Esto hace que se cambie la forma productiva en la estación trabajo y tratar de calificar de la mejor manera el desempeño de los colaboradores esto hace que mejore el rendimiento por parte de los colaboradores.

Se debe organizar y demostrar que el desarrollo de le equipo de trabajo es importante para ti y para la organización en general, para ello tienes que invertir y proporcionar recursos para ayudarlos a crecer.

Suministrar importancia de beneficio laboral.

No dejar de lado y exponer la gratitud a los colaboradores. Expresa a tus empleados que se están formando con responsabilidad en el trabajo, Es importante proporcionales una retroalimentación constructiva y exhaustiva cuando no cumplan con sus perspectivas laborales.

3.2.2 Propuesta alineación en el trabajo.

Actualmente la alineación del trabajo es llamada continuamente con el nombre de “la organización del trabajo”. En realidad, este concepto el cual se ha insertado en la tradición

sociológica, es quizás el tema central en los análisis acerca del control sobre el proceso del trabajo y la identificación personal, relacionada con la problemática moderna de la rutina en el trabajo. Se ha encontrado pensamientos más profundos y más complejos acerca de la alineación del trabajo. Antonio Lares en su libro *Calidad de vida laboral* transcribe los conceptos de Karl Marx que se citan a continuación.

“El concepto marxista acerca de la alienación del trabajo, considero necesario resumir los aspectos básicos, que a mi modo de ver configuran este planteamiento, e insertarlos, con algunas interpretaciones de estudiosos sobre este tópico. Marx consideraba que un pueblo, para poder desarrollarse con mayor libertad espiritual no puede mantenerse esclavo de sus necesidades físicas, "...no puede seguir siendo siervo de su cuerpo. Hay que permitirle, sobre todo que cree también y pueda disfrutar espiritualmente. Los progresos logrados en cuanto a la organización del trabajo permiten hacerlo." (Marx, 1968: 25) (Lares A. , 2009)

“De este modo se configura un concepto del trabajo que va más allá del mero instrumento de subsistencia material. Sin embargo, la organización de la vida laboral, con todo el énfasis puesto en las ganancias a beneficio de unos pocos ha configurado un tipo de trabajo un tipo de trabajo que obliga a los no propietarios a ponerse directa o indirectamente al servicio de los propietarios es decir bajo su dependencia”. : (Lares A. , 2009)

“Marx plantea que el trabajo no produce solamente mercancías; se produce también a sí mismo y produce el obrero como una mercancía y, además, en la misma proporción en que produce mercancías en general. De esta manera llega a formular que, este hecho implica que el objeto producido por el trabajo, su producto, se enfrenta a él como algo extraño, como un poder independiente del productor”. (Lares A. , 2009)

“De los planteamientos formulados hasta los momentos y siguiendo las orientaciones de los Manuscritos, derivamos las siguientes ideas: el trabajo es un alienum, en cuanto es manejado por otro (el capitalista); este tiene el derecho de comprar esa peculiar mercancía que es el obrero mismo en el mercado de trabajo; el obrero se halla en absoluta relación de dependencia con respecto al salario, ya que de este depende su modo de vida, su vida misma; su propio trabajo le es extraño al trabajador, se enfrenta a él como si fuera un enemigo, pero es ineludible, es forzado; el trabajador en consecuencia

no se siente bien, no se afirma ni desarrolla su libre energía físico-espiritual (aquí ya se plantea el problema de la insatisfacción en el trabajo aspecto este desarrollado como uno de los puntos centrales de las investigaciones de la psicología y sociología contemporánea); fuera del trabajo el obrero recobra su individualidad; el trabajo en consecuencia se convierte solo un medio para satisfacer determinadas necesidades extrañas al trabajador” (Lares A. , 2009)

3.2.2.1 Calificación de la Dimensiones Alineación en el trabajo

56,56% Mediano según la escala de Lares

Propuestas de esparcimiento con los colaboradores en actos de salud ocupacional y la integración de los trabajadores.

3.2.2.2 Objetivo de la propuesta.

Practicar el esparcimiento con los compañeros de trabajo por medio de actos de información sobre el tema de salud ocupacional que promueva la importancia que tiene la salud y podrán invitar a sus familiares a acompañarnos si lo desean de esta manera acercarse más a sus compañeros de trabajo, y compartir dichos eventos.

Problema. Existe malestar debido a la falta de socialización. Bajo este esquema se diseña un plan de acción.

Este paseos serán planificados desde la supervisión y monitoreado por los propietarios se realizar algunas actividades dependiendo a donde sea el destino, esto permitirá que los compañeros se conozcan y establecer amistades más allá de lo profesional.

Se elaborara un cronograma para hacer los cumpleaños de todos los colaboradores, estos asuntos parecen sencillos pero soy muy importantes y motivadores, el registro de las fechas de cumpleaños se encargara los supervisores de cada área esto motivara a que cada colaborador sea tomado en cuenta en fechas especiales.

Tabla 20.

Cronograma de actividades de alineación de trabajo.

Dimensiones	Propuestas	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Alineación en el trabajo	Propuesta de crear un día de paseo.																								
	Propuesta programa del mes																								

Por el autor

Tabla 21.

Matriz de medios de participación e insumos de alineación de trabajo.

Nº	Dimensión	Resumen de la investigación	Propuestas	Calificación	Recursos	Responsables de la actividad	Involucrados
6	Alineación en el trabajo	Ausencia de significación	Propuesta de esparcimiento con los colaboradores en actos de salud ocupacional	Mediana	Cotizaciones de premios	Administrativa	socios
7		Aislamiento social	Propuesta de creación de un día de integración		Cotizaciones de espacios para realizar eventos, comida, música	Supervisores	Administradores

Por el autor

Tabla 22.

Matriz de presupuesto de la propuesta. Alineación de trabajo.

Nº	Dimensión	presupuesto	valor por horas	días
6	Alineación en el trabajo	\$ 200,00	\$ 25,00	8
7		\$ 120,00	\$ 15,00	8

Por el autor

Se reconocerá al mejor empleado del mes solo para entrenadores ya que los otros departamentos tienen otros reconocimientos diferentes para esto deberá tener algunas especificaciones:

- No faltar sin el permiso de su supervisor.
- No atrasos sin el permiso de su supervisor.
- Haber alcanzado sus entrenamientos con todos los clientes del mes.

- Entregar reportes diarios a los supervisores como parte del convenio del trabajo.
- Llevar el uniforme correcto.
- Atención a clientes.
- La ganar los resultados de las opiniones de los clientes en los formularios de calificación al entrenador que se realiza cada mes a todos los clientes.

Resultados que se pretende alcanzar:

- Permitir que el departamento de recursos humanos se dirija con un todo unificado a los objetivos estratégicos que la organización pretende alcanzar.
- Alcanzar que los colaboradores sigan la misma dirección para a conseguir los objetivos de la empresa.
- Generar valor a las actividades que realiza la empresa. El valor agregado la utilidad social que se pretende alcanzar.

3.2.3 Propuesta satisfacción en el Trabajo.

Actualmente es importante describir este concepto varios autores dicen que la satisfacción laboral debe basarse en la objetividad y subjetividad es por eso que cita al libro de Antonio lares y el manuscrito de Karl Marx ya que este documento está basado el libro de Antonio lares Calidad de vida laboral.

En el libro de Antonio lares Calidad de vida laboral pág. 129, : “En los últimos años algunos autores han venido cuestionando el valor de los estudios de la satisfacción en el trabajo. Por ejemplo, Lawler (1975: 123-133) se pregunta si el deseo de incrementar la felicidad del ser humano a través de la satisfacción en el trabajo es en realidad un propósito social”. (Lares A. , 2009)

En el libro de Antonio Lares Calidad de vida laboral pág. 129, : “El argumenta que la insatisfacción laboral puede ser tan creativa como la satisfacción, ya que puede impulsar al hombre en la búsqueda de mejores destinos. Otras críticas vienen de aquellos que ven poca utilidad en las investigaciones sobre la satisfacción laboral. Sobre todo, porque se considera que tratándose de un

problema subjetivo, los resultados pueden ser cambiantes en períodos de tiempo muy cortos, lo cual le resta validez a las conclusiones obtenidas en esos estudios” (Lares A. , 2009).

Las investigaciones sobre la satisfacción en el trabajo puedan ser de vistas de varias maneras de no se puede dejar de reconocer que la satisfacción es un estado emocional altamente genuino y satisfactorio dentro del proceso de producción es el resultado positivo de las experiencias laborales en forma individual y colectiva.

Es así como debemos relacionar la satisfacción en el trabajo con las situaciones ordenados del día a día en el trabajo, la parte social, la parte operativa y de producción entre otros elementos de gran importancia en las empresas de hoy en día.

3.2.3.1 Calificación de las Dimensiones. Satisfacción en el Trabajo

58,97 Mediano en la escala de lares

Proponer talleres de compañerismo a todo el personal del gimnasio.

3.2.3.2. Objetivo de la propuesta

Programar seminarios transmitiendo compañerismo a todo el conglomerado de colaboradores que promueva la interlocución entre compañeros de trabajo.

Problema:

- No se sienten parte de un equipo de trabajo,
- No conocen el proceso de capacitación.
- Algunos almuerzan solos.
- No respetan sus horas de almuerzo por lo que deciden quedarse encerrados en su oficina.

Elaborar un plan capacitaciones que el personal operativo y administrado conozca el día y la hora a ejecutarse dicha formación, cuyo fin alinear las instrucciones que recibe el personal.

Tabla 23.

Cronograma de actividades de satisfacción en el trabajo.

Dimensiones	Propuestas	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Satisfacción en el trabajo	Propuesta de crear planes de carrera para los entrenadores																								
	Propuesta de un planes de capacitaciones para los trabakjadores																								

Por el autor

Tabla 24.

Matriz de medios de participación e insumos de satisfacción en el trabajo.

Nº	Dimensión	Resumen de la investigación	Propuestas	Calificación	Recursos	Responsables de la actividad	Involucrados
9	Satisfacción Laboral	No se sienten parte del equipo	Propuesta de un plan de capacitación de equipos de trabajo	Mediana	Computadora Bibliografía	Supervisores	Administradores
10		No conocen el proceso de capacitación	Propuesta de creación de un plan de capacitación anual		Computadora Cotizaciones de empresas de capacitación	Administrativa	socios

Por el autor

Tabla 25.

Matriz de presupuesto de la propuesta. Satisfacción en el trabajo.

Nº	Dimensión	presupuesto	valor por horas	días
9	Satisfacción Laboral	\$ 150,00	\$ 15,00	10
10		\$ 200,00	\$ 25,00	8

Por el autor

Se propone crear el compañerismo Alinear por medio de información detallada enviada a los mail de cada colaborador que existe un convenio con restaurantes para los empleados del gimnasio pagando solo el 50%.

3.2.3.3 Resultados que se pretende alcanzar:

Se espera solucionar el problema de que los empleados almuerzan solo y otros se quedan en las oficinas

Además, con las capacitaciones resaltadas y bien informadas los colaboradores conocerán los horarios y que tipo de captación asistir.

3.2.4 propuesta Identidad y Autoestima Laboral 60,17%.

La identidad apunta al nombre y apellido que cada persona ha recibido. De este modo, un individuo puede ser específica del resto. La autoestima significa quererse a uno mismo según la revista Liderazgo “Es el significado más directo de la palabra auto (sí mismo/a) Estima (amor, aprecio). Quererse a sí mismo/a, ni es egoísmo, ni es enfermizo; es un sentimiento fundamental”. : (Rivera, 2020)

Para nuestro trabajo cita al Modelo de calidad de vida laboral de Antonio Lares : “Cuando el trabajo estimula la autonomía, la oportunidad para la creatividad laboral y el reconocimiento de los logros; la auto identificación en el trabajo es valorizada ampliamente y considerada como una condición significativa para mejorar la calidad de vida en el ambiente laboral. Es así como se puede afirmar que el trabajo cumple un rol crucial en los componentes psicológicos, sociales y económicos que inciden en nuestras vidas, y consecuentemente cumple un papel importante en la formación de la auto estima e identidad”. : Página 135 (Lares A. , 1998)

Enfoques sobre identidad y auto estima laboral.

La poca atención que existe de parte de las organizaciones para satisfacer las necesidades de los colaboradores no debe ser ignorada, no solo los colaboradores deberían estar preocupados sino también las empresas. : Página 137 Calidad de Vida Laboral de Antonio lares “Mientras que las organizaciones burocráticas dependan de la aplicación de poderes tendientes a dominar y controlar

todas las tareas realizadas por el trabajador, tend cita instituciones limitantes del desarrollo individual”. : (Lares A. , 1998)

En el libro de Calidad de Vida Laboral de Antonio lares Página 137 : “El tamaño y la complejidad de las organizaciones modernas tienden a valorizar más los conceptos cuantitativos que los cualitativos. Esto en realidad significa que ellas ofrecen evidencias de expansión y no de crecimiento. El crecimiento o desarrollo organizacional está estrechamente ligado al crecimiento y desarrollo individual. En este sentido, incrementar la productividad y las ganancias no asegura por si mismo una mayor calidad de vida en el trabajo; ya que no se consideran los aspectos de auto estima, identidad y otros componentes, que como se visto, participan activamente en una concepción integral de la calidad de vida en el ambiente laboral”. (Lares A. , 1998)

Proponer talleres de información sobre el acoso laboral discriminación y todo lo que con lleva con este delicado tema.

Objetivo: Ilustrar el conocimiento del acoso laboral por medio del diseño de talleres de información que demuestren el interés del colaborador en beneficio de la organización.

Calificación de la Dimensiones: Identidad y Autoestima Laboral

60,17%. En la escala de Lares

Problema:

Acoso laboral, ridiculización, comparaciones, aislamiento, discriminación. No respetan el trabajo que realizan el personal de limpieza. Es muy amplio y visto por lo tanto que cualquier prevención o programa enérgico de prevención y erradicación del mobbing implica una actuación de toda la estructura organizacional del gimnasio.

3.2.4.2 Objetivo de la propuesta

Elaborar y un procedimiento de mediación en violencia psicológica laboral con directrices del programa que propone el Ministerio de Salud.

Realizar capacitaciones indicar normas y reglamentos de la organización fortaleciendo el respeto a los colaboradores de las diferentes áreas.

Tabla 26.

Cronograma de actividades de Identidad y autoestima laboral.

N°	Dimensión	Resumen de la investigación	Propuestas	Calificación	Recursos	Responsables de la actividad	Involucrados
8	Identidad y autoestima laboral	Identificación Organizacional	Propuesta de talleres de información sobre el acoso laboral discriminación	Alto	Computadora Internet Bibliografía	Administrativa	socios

Por el autor

Tabla 27.

Matriz de medios de participación e insumos de Identidad y autoestima laboral.

Dimensiones	Propuestas	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identidad y autoestima	Propuesta de crear un libro de inducción																								

Por el autor

Tabla 25.

Matriz de presupuesto de la propuesta. Identidad y autoestima laboral.

N°	Dimensión	presupuesto	valor por horas	días
8	Identidad y autoestima laboral	\$ 475,00	\$ 25,00	19

Por el autor

3.2.4.3 Resultados que se pretende alcanzar.

Disminución de discriminación a través de la información de los ministerios de salud y trabajo

Distribuir el reglamento interno de la institución indicando los valores y principios de la organización. Esto asentará que conozcan sobre la organización, su misión, su visión y valores, políticas empresariales, así como el conjunto de operaciones y tareas que se realizan en el Gimnasio además de conocer a los clientes a su cargo,

La importancia de estos conocimientos recae en que esta es la primera impresión que el nuevo colaborador tendrá sobre su lugar de trabajo, es importante que esta primera presentación sea efectiva pues esto podría facilitar en gran medida la alineación de los objetivos personales con los objetivos de la empresa y el cumplimiento de metas, así como reduce los índices de deserción de los nuevos colaboradores.

“Los empleadores pierden al 17% de sus nuevas contrataciones en los 90 primeros días, los procesos de onboarding ayuda a incrementa los índices de retención de talentos en un 50%, sobre todo en las nuevas generaciones que son más difíciles de retener. (Lynnes, 2018)

La inducción de personal se ha convertido en una de las ventajas más significativo para los expertos del Talento Humano. Se recomienda un proceso de Onboarding

Procesos del Onboarding nueve pasos según (Espriella, 2019)

1. Alinear las expectativas de los encargados de realizar el proceso de onboarding y las del área al cual el nuevo empleado entrará.
2. Llevar a cabo actividades y cumplimiento de requisitos de preabordaje. Esto quiere decir que el nuevo integrante debe comprender con los documentos que solicite la organización.
3. Brindarle la oportunidad al nuevo integrante del equipo de ser partícipe de actividades del equipo ejecutivo.

4. Demostrar y vivir los valores bajo los cuales se rige la organización, más allá de simplemente exponerlos.
5. Empoderar a sus empleados lo suficiente para que la persona que ingrese a la organización tenga una buena imagen de la organización.
6. Permitir que la persona que ingresó sea autónoma de su proceso de onboarding.
7. Otorgar feedback oportunamente para identificar y corregir posibles errores que perjudiquen a la organización.
8. Automatizar los procesos y agregarle interactividad. Esto hace que el compromiso de los colaboradores y de todos en la organización incremente.
9. Realizar encuestas de seguimiento que permitan ver tanto los aspectos positivos como los aspectos negativos del proceso de onboarding. Desde el primero contacto que se tiene con el candidato, hasta su selección y la vinculación de este a la organización.

4. CAPITULO IV DISCUSIÓN

4.1 Conclusiones.

Después de haber realizado la investigación de la calidad de vida laboral en el gimnasio sostenemos las siguientes conclusiones:

- El proceso de comunicación que conserva el gimnasio se ve intervenido por los propios colaboradores no hay buena comunicación que afectan tales como comunicación formal impersonal, información expresada deficientemente, omisión de información.
- Los colaboradores del área operativa (entrenadores y servicios generales) perciben que sus acciones y actividades en el trabajo no son resueltos por las empresa debido a que la información del gimnasio no es transmitido de manera adecuada.
- El gimnasio no cuenta en su con técnicas establecidos, esto hace que el trabajo en ocasiones se repita dos veces esto provoca baja competitividad en las funciones destinadas a cada colaborador. Por la falta de un proceso de inducción provoca dificultades cuando ingresa personal nuevo.
- Los talleres en su momento no están enfocados a los objetivos estratégicos de la organización y se perciben repetidas e innecesarias para los empleados, incluso hay incompetencia del proceso que deben ejecutar para acceder a los talleres.
- Con respecto al acoso de ridiculización ciertos colaboradores no se sienten a gusto y más bien se siente desprotegidos además de los temas de acoso y maltrato laboral.

- Algunos colaboradores no se encuentran conformes con las circunstancias en las que desenvuelven su trabajo día a día, existen entrenadores que por sus movimientos pasan todo el día de pie, y en algunas oficinas de administración estaciones de trabajo son muy incómodas.
- La encuesta realizada de CVL reconoció que la investigación de campo fue apreciable sobre las apariencias del personal y tuvo gran acogida al plantear propuestas de mejora continua por parte del propietario del gimnasio.

4.2 Recomendaciones.

- Perfeccionar el proceso de comunicación horizontal y vertical mejorando la información repetitiva y continua implementar un sistema que permita sofisticar la comunicación dentro y fuera del escenario.
- Elaborar análisis de necesidades de los talleres a realizarse, los mismos que estén enfocados objetivos de crecimiento del gimnasio, realizar un cronograma de actividades de talleres adecuando a las capacitaciones que recibe el trabajador.
- Implementar análisis ergonómico de las estaciones de trabajo con los lineamientos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Ardilla, R. (2003). *Calidad de vida: una definición integradora*. Obtenido de Revista Latinoamericana de Psicología: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Balears, R. (s.f.). *Economía solidaria*. Obtenido de Economía solidaria: <https://www.economiasolidaria.org/sites/default/files/presentacion-reas-balears-es.pdf>
- BusinnesSchool. (22 de 12 de 2016). *Principios corporativos*. Obtenido de Principios corporativos: [https://retos-directivos.eae.es/principios-corporativos-cuales-son-los-vuestros/#:~:text=Los%20principios%20corporativos%20de%20una%20empresa%20son%20\(o%20deber%C3%ADan%20ser,%2C%20n%C3%BAmero%20de%20empleados%2C%20etc.](https://retos-directivos.eae.es/principios-corporativos-cuales-son-los-vuestros/#:~:text=Los%20principios%20corporativos%20de%20una%20empresa%20son%20(o%20deber%C3%ADan%20ser,%2C%20n%C3%BAmero%20de%20empleados%2C%20etc.)
- Codigo, d. t. (19 de Mayo de 2017). *Codigo del trabajo ministerios de trabajo*. Obtenido de Codigo del trabajo ministerios de trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/C%C3%93DIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- CONSTITUYENTE, A. (24 de 07 de 2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. Obtenido de CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- CONSTITUYENTE, A. (24 de 07 de 2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Obtenido de CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- CONSTITUYENTE, A. (24 de 07 de 2008). *CONSTITUTCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR* . Obtenido de CONSTITUTCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR : <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- Deloitte. (2019). *Tendencias Globales de Capital Humano 2019. Liderando la empresa social: reinención con in enfoque humano*. Recuperado el 14 de junio de 2020, de https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cl/Documents/human-capital/HC-Trends-2019_SPA.pdf

- Espriella, A. M. (05 de 02 de 2019). *9 Pasos para un proceso exitoso de onboarding*. Obtenido de 9 Pasos para un proceso exitoso de onboarding: 9 Pasos para un proceso exitoso de onboarding
- GestioPolis. (06 de 08 de 2012). *Participación en la administración empresarial*. Obtenido de Participación en la administración empresarial: <https://www.gestiopolis.com/participacion-en-la-administracion/>
- GestioPolis. (09 de 02 de 2020). *Satisfacción laboral*. Obtenido de Satisfacción laboral: <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral-hacia-una-teoria-mexicana-de-motivacion/>
- GESTIOPOLIS, R. (15 de 11 de 2012). *MEDICION DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL*. Obtenido de MEDICION DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL: <https://www.gestiopolis.com/medicion-calidad-vida-laboral-mujeres-directivas-empresas-turisticas-cuba/>
- Huerta Riveros, P., Pedraja Rejas, L., & Contreras Espinoza, S. (2011). *Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales*. Red Universidad del Zulia.
- Kluwer, W. (2020). *Organización del trabajo*. Obtenido de Organización del trabajo: https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMzc0sTtbLUouLM_DxbIwMDS0MjQ1OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoA_1TQ0zUAAAA=WKE#:~:text=La%20organizaci%C3%B3n%20del%20trabajo%20es,obtener%20sus%20productos%20o%20servi
- L. D. (31 de 03 de 2011). *Ley de Seguridad Social*. Obtenido de Ley de Seguridad Social vigente: https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_seg.pdf
- la pirámide de maslow en el ámbito laboral*. (13 de junio de 2016). Obtenido de la pirámide de maslow en el ámbito laboral: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/>
- Laboral, S. (2007). *Satisfacción Laboral*. Obtenido de Satisfacción Laboral: <https://kelcorsc.wordpress.com/definicion-de-satisfaccion-laboral/>
- Lares, A. (16 de 04 de 1998). *Calidad de Vida en El Trabajo*. Obtenido de Calidad de Vida en El Trabajo: <https://es.scribd.com/doc/14271495/Calidad-de-Vida-en-El-Trabajo>
- Lares, A. (16 de 04 de 2009). *Calidad de vida laboral*. Obtenido de Calidad de vida laboral: <https://es.scribd.com/doc/14271495/Calidad-de-Vida-en-El-Trabajo>

- Lizette Alalu, d. d. (25 de 11 de 2016). *La importancia de la calidad de vida en el trabajo*.
Obtenido de <https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>
- Martínez, N. (2007). *Recursos humanos y management empresarial. el caso de la satisfacción laboral*. Obtenido de Recursos humanos y management empresarial. el caso de la satisfacción laboral.: https://scholar.google.es/tions?user=ndF8mPkAAAAJ&hl=es#d=gs_md_-d&u=%2Ftions%3Fview_op%3Dview_ tion%26hl%3Des%26user%3DndF8mPkAAAAJ%26tion_for_view%3DndF8mPkAAAAJ%3AYsMSGLbcyi4C%26tzom%3D300
- Maslow, A. (08 de 2017). *Economipedia piramide de Maslow*. Obtenido de Economipedia piramide de Maslow: <https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html?unapproved=12588&moderation-hash=5fe6c9de496417ad89435c3811441a06#comment-12588>
- OMS, B. E. (16 de 07 de 2007). *CALIDAD DE VIDA RELACIONADA CON LA SALUD*.
Obtenido de CALIDAD DE VIDA RELACIONADA CON LA SALUD:
<http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v12n1/v12n1a01.pdf>
- Ospina, G. (2019). *Calidad de Vida en el Trabajo: Concepto y Factores Influyentes*. Tu Economía Fácil. Obtenido de <https://tueconomiafacil.com/calidad-de-vida-en-el-trabajo-concepto-y-factores-influyentes/>
- Pérez, J. P. (04 de 06 de 2015). *CIENCIA ERGO-SUM*. Obtenido de Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/104/10446094004/html/index.html>
- Perez, j. P. (2016). *calidad de vida en el trabajo*. Mexico: el manual moderno.
- Rivera, A. N. (2020). *monografias.com*. Obtenido de monografias .com:
<https://www.monografias.com/trabajos34/autoestima-laboral/autoestima-laboral.shtml#autotrabajo>
- SeiElo. (12 de 2016). *VALORES ORGANIZACIONALES*. Obtenido de VALORES ORGANIZACIONALES:
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212016000200010
- Sinnaps. (2020). *la estructura organizacional*. Obtenido de la estructura organizacional:
<https://www.sinnaps.com/blog-gestion-proyectos/estructura-organizacional>

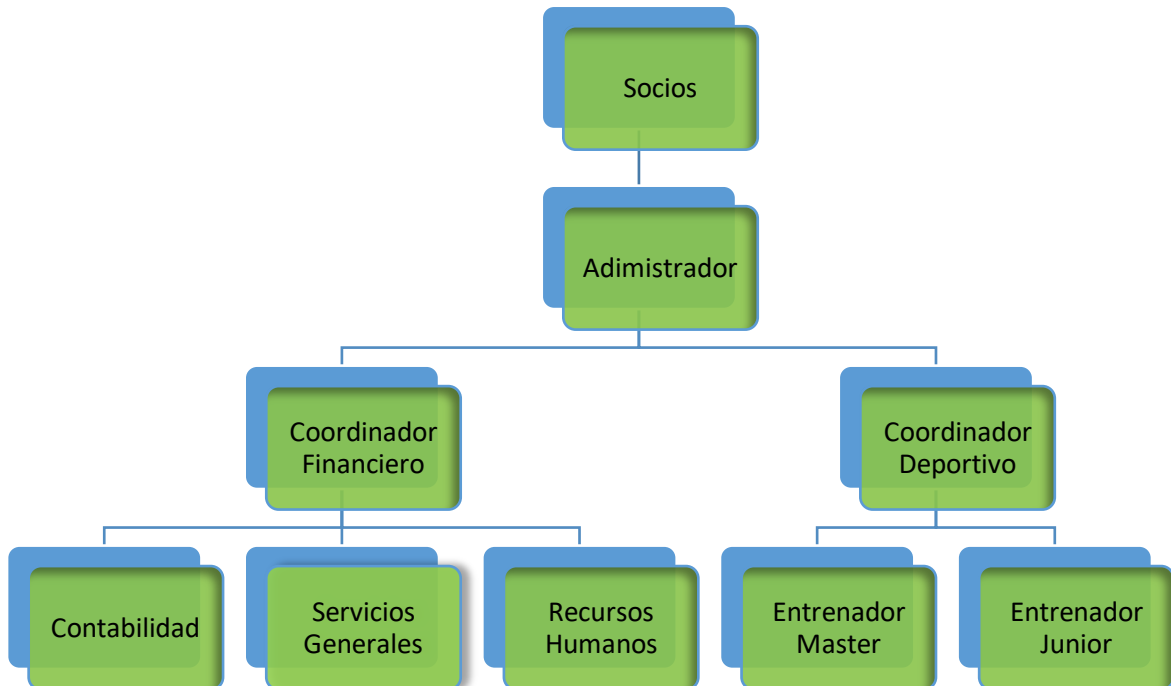
- Sodexo. (28 de junio de 2019). *Servicios de calidad de vida laboral* . Obtenido de Servicios de calidad de vida laboral : <https://blog.sodexo.co/blog/conoce-las-seis-dimensiones-de-calidad-de-vida-laboral>
- SumaCRM. (s.f.). *Clima laboral*. Obtenido de Clima laboral: <https://www.sumacrm.com/soporte/clima-laboral>
- Torres, A. L. (15 de Abril de 2019). *Diseño de un plan de Calidad de Vida Laboral para los trabajadores del área operativa*. Obtenido de Diseño de un plan de Calidad de Vida Laboral para los trabajadores del área operativa: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16570/Disertaci%C3%B3n%200Andrea%20Lizeth%20Carrera%20Torres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- trabajo, L. C. (17 de 05 de 2017). *Ley Codigo del trabajo ministerio del trabajo*. Obtenido de Ley Codigo del trabajo ministerio del trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/C%C3%93DIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- UGT, A. (2011). *UGT*.
- Unellez. (15 de feb de 2019). *Que es el deporte*. Obtenido de Que es el deporte: <http://unellez.edu.ve/portalweb/public/departamentos/636/informacion/346>
- Unika. (s.f.). *Calidad de vida laboral*. Obtenido de Calidad de vida laboral: <https://www.unikapromotora.com/blog/calidad-de-vida-laboral/>
- Urzúa, A. (10 de nov de 2011). *Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto*. Obtenido de Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>
- Vasquez Martinez, L. V. (2018). *BienestarLaboralVentaja*. Obtenido de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf
- VILLAR, J. I. (2015). *CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL*. Obtenido de CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.Jos%20Ignacio%20Villar%20Nava.pdf;jsessionid=F920EE1CEEBA4CF4FAAD5D93FC5F7A090?sequence=1&isAllowed=y>

Anexo 1 Cronograma de actividades.

Dimensiones		Cronograma de actividades de las propuestas																											
		Propuestas				Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Participación y Control	Propuesta de talleres de comunicación	■	■	■	■																	■	■	■	■				
	Propuesta cronograma de actividades			■	■	■	■															■	■	■	■	■	■	■	■
Alineación en el trabajo	Propuesta de crear un día de paseo.					■	■	■	■																	■	■	■	■
	Propuesta programa del mes									■	■	■	■													■	■	■	■
Identidad y autoestima	Propuesta de crear un libro de inducción					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Satisfacción en el trabajo	Propuesta de crear planes de carrera para los entrenadores													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
	Propuesta de un planes de capacitaciones para los trabajadores																					■	■	■	■	■	■	■	■

Elaborado por: el autor

Anexo 2 Estructura organizacional



Elaborado por: el autor

Anexo 3

Valores y principios del Gimnasio

VALORES Y PRINCIPIOS DEL GIMNASIO	
Valores	Principios
Integridad.- La base de la conducta de la organización dentro es actuar con integridad, esto significa que todos los clientes, proveedores y personal pueden esperar ser tratados con respeto, honradez e imparcialidad.	Igualdad.- De oportunidades y derechos humanos para todos los colaboradores.
	Protección.- De los bienes de la organización temas intelectuales y otros activos de la empresa y de los empleados.
Servicio.- Nos anticipamos a nuestros clientes atendiendo sus necesidades y cumpliendo nuestros compromisos	Creatividad.- la facultad para desarrollar y crear facilidad para la creación de algo o servicio de algo.
Desarrollo Sostenible.- El objetivo principal es ser una empresa rentable cada vez más enfocados a la continuidad y desarrollo, a través del balance entre los objetivos largo y corto plazo, procurando el desarrollo del Recurso Humano	Compromiso.- Comprometerse con la organización sin contraer ninguna obligación más que el encargo de cumplir con sus obligaciones y responsabilidades.
	Compañerismo.- Armonía y buena correspondencia entre los trabajadores.
	Iniciativa.- El derecho de hacer una propuesta adelantarse a los demás en hablar u obrar, es una cualidad personal.
No a la discriminación.- es de carácter extraordinario y obligatorio para el gimnasio que se da a un grupo especial por razón de sexo, raza, lengua, religión, discapacidad para lograr plena integración social.	La libertad.- el gimnasio garantiza plena autonomía de la voluntad del individuo, como derecho que tienen los seres humanos a hacer todo cuanto este lícitamente permitido y todo cuanto no este explícitamente prohibido.
	La Justicia Social.- Es el fin de toda discriminación contra los individuos y la igualdad de derechos y oportunidades.
Profesionalismo.- Esperamos que cada colaborador se desempeñe eficientemente en cada una de sus actividades	La Solidaridad.- entre compañeros de trabajo una virtud humana que expresa en la concurrencia y cooperación entre los seres humanos.
	La Honestidad.- La promoción, exigencia y salvaguarda de nuestras actuaciones individuales y colectivas.

Elaborado por: el autor

Anexo 4
Políticas del Gimnasio

POLÍTICAS DEL GIMNASIO PATOSGIM	
1	Horario de entrenadores; será dos horarios de 6am a 15pm y de 14pm a 22pm habiendo rotación cada semana
2	Puntualidad; llegar con tiempo establecido para que tenga lapso de prepararse y el cliente no pierda tiempo
3	Permisos; serán entregados previa anticipación por el administrador.
4	Realizar informes; hacer un informe mensualmente de todas las actividades que realiza en el gimnasio.
5	Trabajar en equipo; para el beneficio propio y el de la empresa
6	Tiene Derecho; al almuerzo, pautas activas. Pautas pasivas, sin causar malestar a los clientes.
7	Pagos; será a través de una factura mensual que el entrenador emita a nombre del gimnasio y los empleados de nómina recibirán su sueldo el cuarto viernes de cada mes
8	Los Entrenadores y personal de planta recibirán capacitación continua en atención al cliente, métodos de venta, procesos de entrenamiento entre otros.
9	Queda prohibido traer familiares o amigos a ocupar los diferentes equipos de entrenamiento máquinas y otros implementos del gimnasio.
10	Uniforme Los empleados deberán llevar sus uniformes otorgados por la empresa caso contrario asistir en forma limpia y presentables.

Elaborado por: el autor

Anexo 5

Cuestionario de la encuesta de calidad de vida laboral.

CANT	CUESTIONARIO	1	2	3	4
1	La iluminación en su lugar de trabajo la considera adecuada para las actividades que debe realizar.				
2	Está usted satisfecho/a con las tareas y responsabilidades asignadas a su trabajo, considerando su nivel de capacitación profesional o técnico.				
3	Realmente considera que su trabajo contribuye a su crecimiento como colaborador/a.				
4	Está usted satisfecho/a con la conducta de su Jefe inmediato, relacionada con su actividad dentro de la organización.				
5	Está usted satisfecho/a con las oportunidades que le ofrece la organización para desarrollarsu carrera profesional o técnica				
6	La información que los propietarios del gimnasio quieren transmitir, es ampliamente difundida.				
7	En la organización se da importancia a las actividades que usted realiza.				
8	Está usted satisfecho/a con el nivel de complejidad que representa su trabajo.				
9	Su Jefe Inmediato, confía en los resultados de su trabajo y no están permanentemente revisando lo que realiza.				
10	Considera que las condiciones en las que realiza su trabajo afectan su salud.				
11	Está usted satisfecho/a con las orientaciones que recibe en relación a las tareas y responsabilidades que desempeña en su trabajo.				
12	Su trabajo es dinámico e interesante.				
13	La temperatura en su lugar de trabajo la considera confortable.				
14	Está usted satisfecho/a con las oportunidades que le ofrece la organización para participar en programas de mejoramiento de Recursos Humanos.				
15	Existe una estructura interna dentro de la destinada a permitir que todos los niveles de los trabajadores puedan participar en el proceso de toma de decisiones.				
16	En la existen espacios donde pueden descansar después del almuerzo o refrigerio (se refiere a lugares con sillones o sillas, dentro o fuera de la oficina, o lugar de trabajo).				
17	Los contactos sociales en la organización son amplios y sin ninguna restricción.				
18	Está usted satisfecho/a con el sueldo que recibe en la organización.				
19	Usted cree que realmente forma parte de un equipo de trabajo.				
20	Está usted satisfecho/a con la distribución de los sueldos en la organización, considerando la remuneración que reciben otros trabajadores y comparándolos con los que usted percibe.				
21	Considera que el horario de trabajo que cumple la organización es adecuado para desarrollar las responsabilidades y tareas relacionadas con el cargo que ocupa.				
22	Existe el número requerido de dispensadores de agua en la organización				
23	Si usted tuviera la oportunidad de cambiarse a otra empresa donde le pagarían el mismo sueldo y beneficios, lo haría.				
24	Considera usted que su trabajo le plantea retos interesantes que le permiten desarrollar su creatividad.				
25	SI usted compara a la organización con otros gimnasios similares, podría afirmar que aquí los beneficios son buenos.				

26	Existen una distribución equitativa entre el espacio que dispone el personal Directivo y los demás empleados.				
27	La organizacion tiene una política de motivación para el personal.				
28	Piensa usted que los beneficios que recibe en la organizacion (Incluye sueldo y otros beneficios), realmente representan el esfuerzo de su trabajo.				
29	Considera usted que las condiciones físicas existentes en su lugar de trabajo son adecuadas.				
30	Está usted satisfecho/a con los resultados que obtiene en el desempeño de su trabajo.				
31	Usted puede realizar sus actividades sin la constante aprobación de su Jefe inmediato.				
32	El tamaño del espacio que dispone para realizar sus tareas diarias es adecuado para cumplir cómodamente con sus responsabilidades.				
33	Se identifica con la misión y política de la organizacion.				
34	Los procesos de control se llevan a cabo en todos los niveles y con la participación de los que trabajan en la organizacion.				
35	Siente que las exigencias de los equipos y materiales que utiliza para el desempeño de sus responsabilidades en la organizacion, requieren de esfuerzos y atención, que necesariamente afectan su salud.				
36	A veces siente que su trabajo es poco valorado en la organizacion.				
37	Considera que su trabajo llena sus aspiraciones y expectativas, tomando en cuenta su profesión.				
38	Existe suficiente información acerca de los planes, beneficios y decisiones tomadas por la organizacion que involucren al trabajador.				
39	En lo concerniente a las políticas y planes de la organizacion ¿Considera que sus necesidades sociales son satisfechas?				
40	Su futuro en la organizacion luce claro y estable.				
41	Los objetivos y metas de los diversos programas, proyectos o acciones a realizar por la organizacion se formulan a través de la participación de grupos de trabajadores.				
42	Las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo y las funciones que realiza en la empresa justifican la remuneración que recibe.				
43	El ruido que se manifiesta en su lugar de trabajo es tolerable para realizar sus funciones.				
44	Está usted satisfecho/a con las responsabilidades que le han asignado en su cargo y los logros que se obtienen de las funciones que realiza.				
45	Quienes trabajan en la organizacion pueden participar en las decisiones relacionadas con la promoción del personal y los planes de desarrollo.				
46	Considera que el número de sanitarios disponibles en función de la cantidad de personas que trabajan en la organizacion es adecuado para sus necesidades.				
47	Las personas que trabajaban en la organizacion participan en las decisiones que se relacionan con el establecimiento del horario del trabajo.				

Gracias por su colaboración.