



Estudio de Calidad de Vida laboral y familiar de los trabajadores de CODELCO División Ventanas.

Seminario de Título para optar al Grado Académico de
Licenciado en Trabajo Social y al Título Profesional de Asistente
Social.

Institución Patrocinante:

CODELCO Chile.

Docente Guía:

Sr. Luis Lillo Bermúdez.

Equipo Seminarista:

Srta. Alejandra Mondaca Bustamante.
Srta. Giannina Torres Riquelme.
Srta. Mariela Vega Pereira.

Valparaíso, 30 de Octubre del 2008

ÍNDICE.

ÍNDICE	2
AGRADECIMIENTOS	4
Agradecimientos Generales.....	4
Agradecimientos Personales.....	5
PRESENTACIÓN GENERAL	7
CONTEXTO INSTITUCIONAL	9
Introducción.....	9
Antecedentes Generales de la Institución.....	9
Área en que se inserta el Equipo Seminarista:	9
Antecedentes históricos.....	10
La Chilenización.....	11
La Nacionalización.....	11
Objetivo de la Empresa.....	12
Misión de la Empresa.....	12
Perfil Corporativo.....	12
Administración.....	13
Presupuesto.....	13
Fiscalización.....	13
Inversiones y avances de proyectos.....	14
Relaciones Laborales.....	15
Programas de la Institución.....	15
Clima Organizacional.....	19
Cambio Organizacional.....	19
Desarrollo Sustentable.....	20
Sistema de Gestión Ambiental.....	21
Inversión en Proyectos Ambientales y de Seguridad Laboral.....	22
Trabajo Social en la Institución.....	24
MARCO DE REFERENCIA	27
Evolución Histórica del Trabajo.....	27
Necesidades.....	32
Satisfacción de Necesidades en la Organización.....	36
Concepto de Calidad de Vida.....	40
La Política de Calidad de Vida en CODELCO.....	44
Calidad de Vida Familiar.....	45
Calidad de Vida Laboral.....	48
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	58
Tipo de Investigación.....	58
Problema.....	58
Delimitación del Problema.....	59
Fundamentación.....	59
Objetivos de Investigación.....	62
Objetivo General N°1.....	62
Objetivo General N°2.....	62
Pregunta Significativa.....	63
Universo y Muestra.....	63
Técnicas de Recolección de Datos.....	64
Técnicas de Análisis de Datos.....	64
Operacionalización de Variables.....	65
Operacionalización Variable: Componentes de la calidad de vida familiar.....	65
Operacionalización Variable: Componentes de la calidad de vida laboral.....	70

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.	76
Identificación de elementos positivos y negativos que conforman la calidad de vida laboral y familiar.....	76
Calidad de vida laboral.	76
calidad de vida familiar.	81
Identificación de fortalezas y debilidades en torno a los temas calidad de vida familiar y calidad de vida laboral.	85
Análisis de la percepción sobre “Calidad de Vida”.	96
Sistematización del concepto calidad de vida según la percepción de los trabajadores de CODELCO División Ventanas y las parejas de éstos.....	108
Contrastación del concepto calidad de vida entregado por los sujetos de estudio y la formulada en la Política Interna de CODELCO.	109
INFORME FINAL DE LOS RESULTADOS	112
Calidad de vida laboral según trabajadores	112
calidad de vida laboral según parejas	116
calidad de vida familiar según parejas	118
calidad de vida familiar según trabajadores	122
CONCLUSIONES.	126
Conclusiones Generales.	126
Conclusiones Metodológicas.....	129
BIBLIOGRAFÍA.	131
ANEXOS.	136
Cuestionario de Calidad de Vida realizado a los trabajadores	136
Cuestionario de Calidad de Vida aplicado a las Parejas.	140
Transcripciones de la opinión entregada por los Trabajadores acerca de calidad de vida.	145
Transcripciones de la opinión entregada por las Parejas de Trabajadores acerca de Calidad de vida.....	154

AGRADECIMIENTOS.

Agradecimientos Generales.

Agradecemos a CODELCO División Ventanas, empresa que a través del Departamento de Relaciones Laborales y Calidad de Vida, a cargo del Sr. Adolfo Sánchez Morales, otorgó las herramientas y confianza necesarias para que el equipo seminarista desarrollara la investigación.

A los Supervisores Institucionales: Srta. Patricia Lemaître Molina y el Sr. Oscar Rojas Cortez; quienes compartieron sus conocimientos profesionales y guiaron al equipo en el proceso de desarrollo del seminario de título.

Al equipo humano del departamento de Calidad de Vida, compuesto por las Srtas. Andrea Retamales, María José Gutiérrez, Paola Saavedra y Patricia Lemaître; quienes acogieron al equipo seminarista, integrándolas en las actividades y brindando su apoyo en todo momento.

Al profesor guía, Sr. Luis Lillo Bermúdez por orientar al equipo durante todo el proceso, y a los profesores que nos otorgaron consejos a través de los que logramos enriquecer nuestro trabajo y nuestro actuar.

Sinceramente, muchas gracias.

Alejandra, Giannina y Mariela.

Agradecimientos Personales

Culmino este largo proceso, agradeciendo a Dios la fuerza y sabiduría para emprender este camino.

A mis padres (Carlos y Ema) y mis hermanos por su apoyo, confianza y amor incondicional. Gracias por confiar en mí y por estar siempre presentes cuando necesité de Uds.

A mis segundos padres (Ricardo y Eva), por recibirme en su familia y ser parte importante en todo mi camino.

A Juan Pablo, por su apoyo, ayuda, comprensión y amor incondicional.

A todos mis amigos por su apoyo y compañía, y a todas las personas maravillosas que tuve el gusto de conocer durante este periodo.

Y por último, y en forma muy especial, a mis amigas y compañeras Giannina y Mariela, porque juntas conformamos un Equipo de Excelencia, acompañándonos siempre en los buenos y malos momentos y por compartir juntas esta experiencia que nos ha hecho mejores personas y amigas.

Gracias a todos por acompañarme y apoyarme en forma incondicional...

Alejandra Mondaca Bustamante.

Todo proceso bien hecho tiene un buen final, pero ese buen proceso es factible si el equipo con el que uno cuenta es bueno. Muchas gracias Mariela y Alejandra porque juntas entregamos lo mejor de nosotras en este proceso... lo logramos.

Agradezco a la persona que siempre me guió y a quien debo mi existencia Elsita, mamita mía, muchas gracias por el apoyo que me has brindado en estos años; este logro también es tuyo.

A Dios y la Virgen que siempre me han acompañado en todas las metas que me he propuesto en la vida.

A las personas que siempre he sentido que son un apoyo en mi vida: Balbina, Papá, Sergio, Daniela, Bárbara, mis sobrinos queridos Catalina y Felipe, Padre Bruno, María, Dr. Millán, amigos y amigas de la carrera, y mis nuevas grandes amigas Andrea y Cote gracias por sus palabras, consejos y buenas vibras.

Muchas gracias a todos.

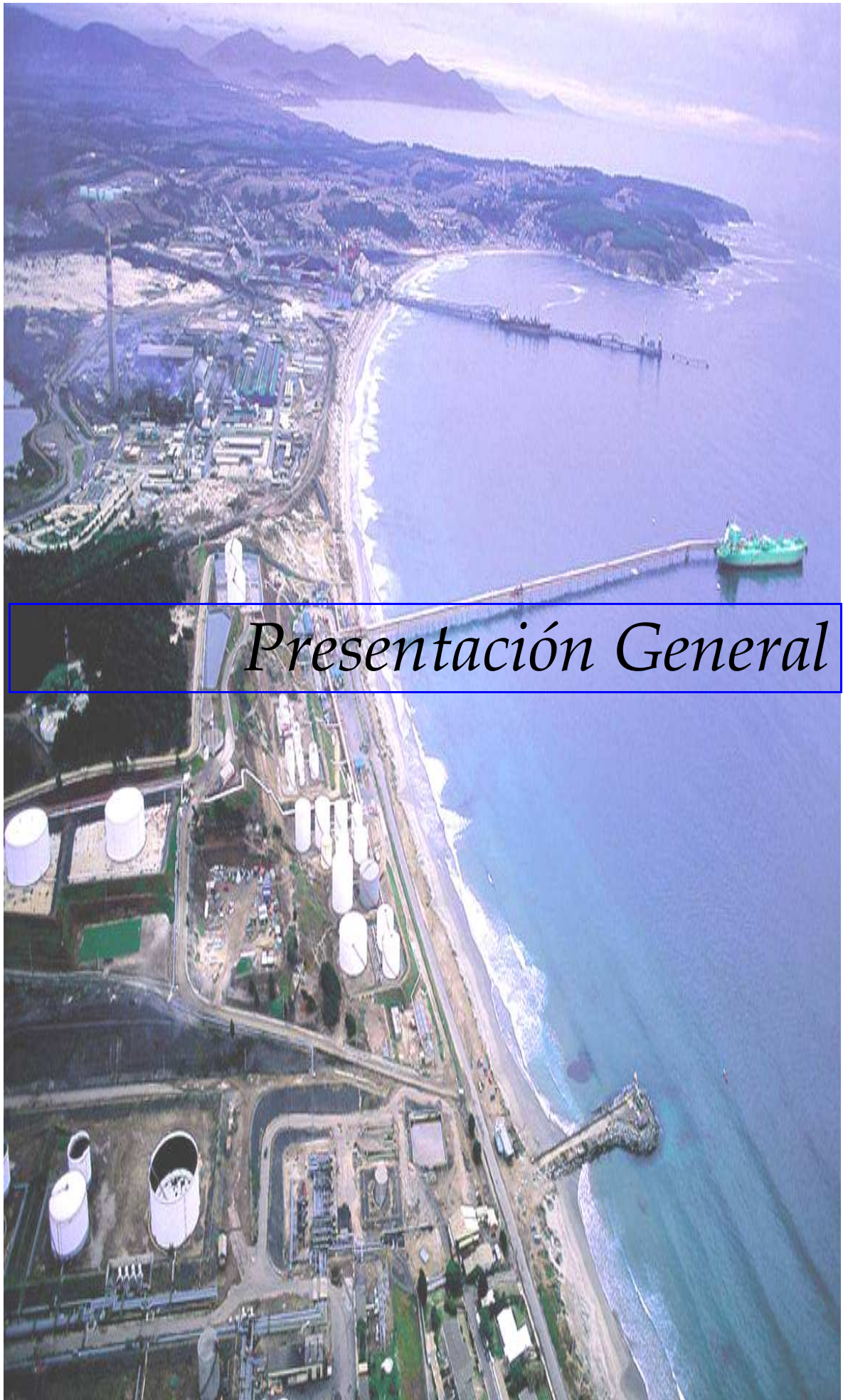
Giannina Torres Riquelme.

Otro proceso de mi vida queda atrás; la nostalgia me invade, pero a la vez siento mucha felicidad del logro alcanzado... estos cinco años han sido realmente maravillosos, porque he podido adquirir nuevos conocimientos y sobre todo porque he podido conocer personas que con el paso del tiempo se han transformado en mis grandes amigas.

Quiero agradecer a Dios por acompañarme cada día, darme la fuerza y la salud para culminar este proceso con éxito, a mi mamá y a mi papá por apoyarme y estar siempre conmigo; a mis hermanos y sobrinos por todo el cariño y comprensión; y obviamente, no puedo dejar de lado a mis amigas Giannina y Alejandra por todos los buenos momentos que hemos vivido; mi calidad de vida ha sido mucho mejor desde que las conocí.

Finalmente agradezco a todos a quienes han hecho posible que mi paso por la Universidad sea algo más que un lindo recuerdo.

Mariela Vega Pereira.



PRESENTACIÓN GENERAL.

El presente documento da cuenta del Seminario de Título para optar al grado de Licenciado en Trabajo Social y el Título de Asistente Social, efectuado por las alumnas Alejandra Mondaca Bustamante, Giannina Torres Riquelme y Mariela Vega Pereira. Dicho Seminario se configura como una investigación social de tipo cuantitativa, enriquecida con elementos de tipo cualitativo; el cual tiene por finalidad conocer la percepción que presentan los trabajadores de CODELCO División Ventanas y las parejas de trabajadores de dicha división, en relación a la Calidad de Vida, Calidad de Vida Laboral y Calidad de Vida Familiar.

El proyecto señalado se ha desarrollado en la Corporación del Cobre de Chile, CODELCO, División Ventanas, en el Departamento de Relaciones Laborales y Calidad de Vida, en cuya jefatura desempeña funciones el Sr. Adolfo Sánchez Morales.

Estructuralmente, el Seminario de Título se organiza de la siguiente manera:

El primer capítulo, denominado *Contexto Institucional*, declara los fundamentos históricos e institucionales que respaldan la investigación, y entregan las primeras evidencias sobre la implicancia de la temática.

Posteriormente, en el capítulo II, designado como *Marco Teórico*, contempla el sustento teórico y conceptual que orienta la investigación, y que posibilita un posterior análisis de la información recopilada.

El capítulo III describe el *Diseño de Investigación* que orientó metodológicamente el proceso de trabajo. Y el capítulo IV establece los principales resultados obtenidos.

Finalmente, en el capítulo V son presentadas las *conclusiones* del equipo seminarista en relación a la experiencia realizada; concluyendo con la bibliografía y anexos.



Capítulo I
Contexto de la Experiencia



CONTEXTO INSTITUCIONAL.

Introducción.

El presente capítulo da cuenta del contexto en el cual se enmarca el presente seminario de título, contexto que se describe en función de los antecedentes generales, históricos y corporativos de la institución, el funcionamiento y prácticas que se realizan al interior de ésta y toda la información relevante que permita contextualizar el trabajo de investigación que se realizará durante este periodo.

Antecedentes Generales de la Institución.

Nombre:	Corporación Nacional del Cobre de Chile, CODELCO-CHILE.
RUT:	61.704.000-K.
División:	Ventanas.
Área en que se inserta el Equipo Seminarista:	Relaciones Laborales y Calidad de Vida.
Página Web:	www.codelco.cl
Presidente del Directorio:	Santiago González Larraín.
Presidente Ejecutivo:	José Pablo Arellano Marín.
Gerente General División Ventanas:	Alex Acosta Maluenda.
Ubicación Geográfica:	Comuna de Puchuncaví, Sector Ventanas, 5° Región.
Dirección:	Carretera F-30 E N°58270, Puchuncaví.
Dotación:	1038, al 31 de diciembre 2007 ¹ .
Creación Marco Legal:	EL Decreto Ley N° 1350, de 1976, unifica en una sola empresa los grandes yacimientos nacionalizados en 1971. Se relaciona con el Gobierno por intermedio del Ministerio de Minería y Energía y se rige por la Legislación común, salvo en lo que sea incompatible con las disposiciones del mencionado Decreto.

¹ CODELCO, (2007) Memoria Anual 2007, Pág. 18.

Antecedentes históricos.

Varios cientos de años antes de Cristo, diversas culturas que habitaban en zonas cercanas a la Cordillera de Los Andes utilizaron el cobre para la elaboración de distintas herramientas. Desarrollaron metalurgias elementales que les permitieron explotar y trabajar este metal, incluso para producir aleaciones. Desde entonces hasta la actualidad, el metal rojo se ha mantenido como un producto fundamental de nuestra economía y, más aún, como parte de nuestra historia y cultura.

Durante el tiempo de la colonia, la explotación de cobre se mantuvo como una pequeña industria, luego en 1810, año de la Independencia, Chile produjo 19.000 toneladas del mineral, aumentando su extracción durante los años 1820 y 1900, ascendiendo a 2 millones de toneladas de cobre y fue, durante un tiempo, el primer productor y exportador mundial de la época. Sin embargo, a fines del siglo XIX comenzó un período de decadencia, debido al gran impacto del salitre que acaparaba el interés y las inversiones, y al agotamiento de los yacimientos de alta ley. En 1897 se produjeron apenas 21.000 toneladas de cobre.

A lo largo del siglo XIX, el metal rojo se transformó en uno de los principales productos de exportación nacional y Chile se convirtió en uno de los tres mayores productores de cobre en el mundo.

A comienzos del siglo XX se iniciaron inversiones en El Teniente y Chuquibambilla por parte de numerosas empresas norteamericanas. Chile tenía en esos años una participación reducida en la gran minería del cobre.

En 1951 se firmó el Convenio de Washington, que permitió a Chile disponer del 20% de la producción de cobre, posibilitando al Gobierno chileno aumentar su participación en la actividad cuprífera.

En 1955, el Senado dictó una serie de leyes cuyo objetivo era garantizar un ingreso mínimo al Estado chileno y fomentar la inversión por parte de las grandes compañías del rubro minero. El 5 de mayo del mismo año se creó el Departamento del Cobre, un organismo estatal cuyas labores consistían en fiscalizar y participar en el mercado del metal rojo a nivel internacional.

La Chilenización.

En 1966 se dictó la Ley N° 16.425, que autorizó la creación de sociedades mixtas entre el Estado de Chile y las compañías extranjeras productoras de cobre. En dichas sociedades mixtas, el Estado chileno debía tener como mínimo una participación del 25% de la propiedad de los yacimientos en manos de las compañías extranjeras.

En 1967, las minas El Teniente, Chuquicamata y Salvador se convirtieron en sociedades mixtas, por lo que CODELCO obtuvo un 51% de la propiedad de todas ellas. El 49% restante pasó a la Braden Copper Company, en el caso de El Teniente, y a la Anaconda Copper Company, en el caso de Chuquicamata y Salvador.

Con respecto a Andina y Exótica, en 1967 pasaron a propiedad de CODELCO en un 25%. El 75% restante de Andina lo obtuvo Cerro Corporation, y Exótica pasó a manos de Anaconda en un 75%.

La Nacionalización.

En 1971, a través de la modificación del Art. 10 de la Constitución, se produjo la nacionalización del cobre. A dicho artículo se agregó una disposición transitoria que establecía que, “por exigirlo el interés nacional y en ejercicio del interés soberano e inalienable del Estado de disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, se nacionalizan y declaran por tanto incorporadas al pleno y exclusivo dominio de la Nación las empresas extranjeras, que constituyen la gran minería del cobre”.

A través de esta modificación constitucional, pasaron a dominio nacional todos los bienes de las empresas extranjeras productoras de cobre en Chile. El 1º de abril de 1976 se creó la Corporación Nacional del Cobre de Chile, CODELCO Chile, a través del Decreto de Ley N° 1.350. La compañía agrupó los yacimientos existentes en una sola empresa, minera, industrial y comercial, con personalidad jurídica y patrimonio propio, de duración indefinida, que se relaciona con el Gobierno a través del entonces Ministerio de Minería.

Objetivo de la Empresa.

“El objetivo de CODELCO es la maximización de los excedentes para sus accionistas, todos los chilenos. Por eso se han definido dos ejes claves: crecimiento y competitividad”.

Misión de la Empresa.

La misión de CODELCO es maximizar, en una perspectiva de largo plazo, la generación de excedentes económicos y su aporte al Estado. Su propósito es mantenerse como una empresa atractiva tanto para sus dueños -todos los chilenos como para sus trabajadores, clientes, proveedores, subcontratistas y quienes se relacionan con ella².

Perfil Corporativo³.

CODELCO es una Empresa de clase mundial. Posee las mayores y mejores reservas de cobre del mundo, está en la avanzada del conocimiento y la tecnología, y cuenta con una organización y un modelo de negocios que incentivan la creación de valor. Sus trabajadores demuestran motivación y se capacitan para participar en la construcción del futuro de la empresa, y sus ejecutivos poseen un alto nivel de competencias.

La Corporación Nacional del Cobre de Chile, CODELCO, es el primer productor de cobre en el mundo y una de las empresas más rentables de la industria. La Corporación Nacional del Cobre de Chile, Codelco, es el primer productor de cobre en el mundo y una de las empresas más rentables de la industria. Posee activos propios de US\$ 15.058 millones y un patrimonio que en 2007 ascendió a US\$ 4.744 millones. Su principal producto comercial es el cátodo de cobre grado A. La compañía ejecuta sus operaciones a través de cuatro divisiones mineras: CODELCO Norte –compuesta por los yacimientos Chuquicamata y Radomiro Tomic–, Salvador, Andina y El Teniente. Desde mayo de 2005, la Fundición y Refinería Ventanas se convirtió en la quinta división de CODELCO.

² CODELCO (1998) Memoria Anual 1998, Pág. 1.

³ CODELCO (2007) Memoria Anual 2007. Pág. 25.

La Corporación participa además en la propiedad de importantes empresas mineras, como El Abra –en la que posee el 49%–; y otras asociaciones mineras orientadas a la exploración geológica, tanto en Chile como en el exterior.

Administración.

La conducción y supervigilancia de la empresa están a cargo del Directorio de CODELCO, integrado por las siguientes personas: el Ministro de Minería, quien lo preside; el Ministro de Hacienda; tres Directores designados por la Presidenta de la República; y dos Directores también nombrados por la Presidenta de la República, según propuesta de las organizaciones sindicales de trabajadores y supervisores de la empresa.

El Presidente Ejecutivo de la Corporación es designado por el Directorio y tiene por función supervisar todas las actividades productivas, financieras y administrativas de la compañía.

Presupuesto.

El presupuesto anual de CODELCO se aprueba por un Decreto Supremo conjunto de los ministerios de Minería y de Hacienda.

Fiscalización.

CODELCO es fiscalizada por la Contraloría General de la República, a través de la Comisión Chilena del Cobre, COCHILCO. La Corporación está inscrita en el Registro de Valores de la Superintendencia de Valores y Seguros N° 785, y está sujeta a las disposiciones de la Ley sobre Mercado de Valores, debiendo entregar a la Superintendencia, y al público en general, la misma información a la que están obligadas las sociedades anónimas abiertas.

Inversiones y avances de proyectos^{4 5}.

Durante el año 2006, las actividades relacionadas con el tema inversional en División Ventanas estuvieron enfocadas principalmente a la integración con los sistemas de gestión corporativa.

Entre los proyectos destacados se cuenta la instalación de una planta piloto para el tratamiento de polvos de fundición, con una capacidad de tratamiento diario de 1,5 toneladas de polvos. Su valor estimado es de US\$ 4 millones, de los cuales US\$ 3 millones corresponden a una donación valorizada del Gobierno japonés.

Este proyecto surgió de un convenio de cooperación NEDO, Organismo del Ministerio de Industrias de Japón y el Ministerio de Minería de Chile, para el desarrollo de tecnologías de recuperación de metales valiosos y descontaminación de polvos de fundiciones. En el marco del acuerdo suscrito, quedó bajo responsabilidad de la contraparte chilena, asumir los costos de construcción, montaje y operación de la planta piloto, en tanto que la parte japonesa donó el equipamiento y estructuras necesarias para el funcionamiento de la planta.

En cuanto a los estudios preinversionales, se realizó y terminó la ingeniería de perfil del Proyecto Nueva Ventanas para ratificar la potencialidad del negocio y verificar la factibilidad de emplazamiento en la zona de un complejo fundición y refinería de gran tamaño.

Durante el año 2007, se realizó la capacitación de usuarios del Sistema de Inversión de Capital, el reforzamiento del rol en los proyectos y en el apoyo para conceptualizar y formular proyectos.

Entre los proyectos autorizados se destacó la instalación del quinto horno de selenio en la planta de metales nobles. Esta unidad permitirá aumentar el tratamiento de barras anódicas en aproximadamente 200 toneladas métricas anuales. La inversión estimada es de US\$ 1,4 millones y tienen un plazo de ejecución de 16 meses.

⁴ CODELCO (2006) Memoria Anual 2006. Pág. 36.

⁵ CODELCO (2007) Memoria Anual 2007. Pág. 41.

En cuanto a los estudios preinversionales, se autorizó el estudio de prefactibilidad de desarrollo División Ventanas, actividad 1, para generar opciones de desarrollo de acuerdo a factores clave que permitan seleccionar alternativas sustentables, considerando diferentes tecnologías, tamaños y configuraciones. El resultado de este estudio constituirá un antecedente de entrada para el estudio Negocio Corporativo de Fundiciones y Refinerías.

Relaciones Laborales. Negociaciones colectivas

Los procesos de negociación colectiva se regulan por el Código del Trabajo, jurisprudencia laboral y contratos o convenios colectivos que generan procedimientos legales y dinámicas que resultan particulares a cada negociación colectiva. Ellos son altamente incidentes en el clima organizacional y en las formas que adquiere la relación entre la administración, las organizaciones sindicales y sus representados.

La afiliación sindical de CODELCO alcanza a 94,34% de la dotación propia. Durante 2006 se realizaron diez procesos de negociación colectiva, cuatro fueron negociaciones anticipadas en Salvador, Andina y CODELCO Norte, y seis fueron negociaciones regladas: tres negociaciones en Ventanas, dos negociaciones en CODELCO Norte y una en El Teniente.

Programas de la Institución.

Durante 2007 hubo avances significativos en la implementación de los planes y programas generados a partir de la Política de Calidad de Vida. Vigente desde abril de 2003, esta política fijó prioridades en torno a superar brechas y mejorar estándares, en ámbitos directamente relacionados con el puesto de trabajo y el desarrollo socio-familiar de los trabajadores.

Entre los avances puestos en práctica en 2007 está la incorporación de los temas de calidad de vida en los tableros en los que se controla la gestión de las áreas laborales, alcanzando a instalarse en un 85% de ellos.

Ergonomía:

Durante 2006, se constituyó un equipo multidisciplinario e interdivisional que se abocó al levantamiento de información sobre las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo y sobre los proyectos desarrollados en esta materia en todas las divisiones. Desde un punto de vista estratégico, una de las iniciativas importantes a impulsar corresponde a la incorporación de criterios ergonómicos en el desarrollo de los nuevos proyectos de la Corporación, de manera de anticipar la incidencia que tendrán las nuevas tecnologías y procesos en la calidad de vida laboral y en la eficiencia operativa de los trabajadores que se integran al sistema.

En 2007, dicho equipo se enfocó en la gestión de la ergonomía en la empresa. Se contó con la asesoría técnica de la Universidad de Concepción, que tiene experiencia y especialización en el tema y que, además, realizó capacitaciones al equipo corporativo.

Obesidad, sobrepeso y riesgo cardiovascular:

A partir de los resultados del estudio realizado por la Universidad de Chile, sobre el Índice de Masa Corporal (I.M.C.) en la Corporación, se constituyó un equipo técnico multidisciplinario con participación de todas las divisiones, el que está a cargo de las siguientes tareas:

- Definir un nuevo indicador que incorpore el concepto de riesgo cardiovascular y que refleje desde una perspectiva más global el estado de salud de los trabajadores, permitiendo enfocar las estrategias de prevención y tratamiento de manera más efectiva.
- Propuesta metodológica para el diagnóstico sobre la base del nuevo indicador de obesidad, sobrepeso y riesgo cardiovascular.
- Definición del perfil epidemiológico de la población, ajustado al área específica de trabajo y considerando variables como: puestos de trabajo, edad, sexo u otras.
- Diseño e implementación de estrategias de intervención focalizadas en función de variables personales, organizacionales y de los factores de riesgo más relevantes que hayan sido identificados.

Deportes y recreación:

Se ha logrado incorporar gradualmente programas de actividad físico-laboral en los puestos de trabajo, como gimnasia de pausa o recreos interactivos, talleres y masajes preventivos de estrés laboral, entre otros. También se optimizó el uso de recursos de infraestructura para el acondicionamiento físico de los trabajadores, fuera de la jornada laboral.

Paralelamente, y de acuerdo a la dinámica propia de cada división, se desarrollaron múltiples actividades alrededor de los clubes y ramas deportivas existentes.

Con el objeto de contar con una base común de directrices que permitan el uso equitativo y sustentable a la calidad de vida integral de los trabajadores y sus familias, se elaboró una propuesta de norma corporativa para la actividad física, el deporte y la recreación en CODELCO, que deberá formalizarse y poner en régimen el año 2007.

Política de alcohol, drogas y tabaco:

Durante 2007 se consolidó la instalación de los programas de testeo aleatorio de alcohol y drogas en 4 de las 6 Divisiones, así como también se amplió la aplicación de exámenes de detección a las categorías pre-ocupacionales y de accidentabilidad.

Junto con ello, se evaluó la experiencia de 2 años del programa de detección precoz, que funcionó con un contrato corporativo de servicios especializados del Laboratorio de la Universidad de Chile, que finalizó el 31 de diciembre de 2007. Dada la madurez del proceso, se concluyó que cada División licitará su programa según sus requerimientos, sobre la base de los procedimientos generales corporativos ya consolidados.

Capacitación familiar:

Durante 2007, y a través de fondos de remanente Sence, se continuó con el programa de capacitación para esposas, hijos y familiares de trabajadores, que entrega herramientas laborales con el objetivo de desarrollar

sus potencialidades y competencias para su inserción al mercado laboral. De esta forma, los participantes del programa aportarán a mejorar la calidad de vida de su grupo familiar.

Desde su inicio el año 2003, el programa ha mejorado los estándares de calidad de los cursos en términos de conducción a oficios en mercado, profundización de aprendizaje y prácticas en terreno.

Durante 2007, los cursos se focalizaron en las siguientes líneas temáticas:

- Tecnologías de información:
 - Computación intermedia, avanzada y navegación Internet.
 - Diseño de páginas web.
 - Armado y reparación de computadores.
- Emprendimiento:
 - Gestión de pequeños negocios.
 - Formación de microempresas.
- Servicios:
 - Hotelería, recepcionista mención inglés.
 - Cocina y repostería.
 - Asistente de casinos.

Comunidad virtual – www.aldeaminera.cl:

La página web [aldeaminera.cl](http://www.aldeaminera.cl) es una comunidad virtual orientada a mejorar la calidad de vida de los trabajadores de CODELCO, sus familias y las comunidades.

Dicho portal se puso en marcha en noviembre de 2003 y hoy, con una versión remozada, cuenta con 20 mil usuarios registrados y sobre 9 mil visitantes únicos al mes. Quienes naveguen por el sitio pueden encontrar actividades y contenidos relacionados con mejores y más saludables estilos de vida; así como concursos en línea, entrevistas, noticias, fotologs personales, especialistas dispuestos a responder sus inquietudes, discusiones en foros de diversos temas e, incluso, avisos clasificados.

www.aldeaminera.cl recibió en 2007 el premio a la innovación que anualmente entregan la Fundación Chile Unido y diario El Mercurio, en el marco del concurso de empresas que presentan las mejores políticas para las madres y padres que trabajan.

Además, fue uno de los 20 proyectos finalistas del concurso Experiencias en Innovación Social en América Latina y El Caribe, organizado por la Cepal y la Fundación W.K. Kellogg, en el que participaron más de 800 iniciativas de la Región.

Clima Organizacional.

Otro hecho destacado en el período fue la aplicación por segundo año consecutivo, desde su implementación en 2006, del modelo de clima organizacional de la Corporación, el que se aplicó a la totalidad de sus divisiones, incluyendo Casa Matriz. Se realizaron seis campañas de levantamiento de información durante septiembre y noviembre de 2007, que originaron siete informes de medición del clima organizacional. Cada uno de éstos fue presentado a tres instancias en cada división, comité ejecutivo, comité ampliado y representantes de los trabajadores.

Con el objeto de impactar directamente en la productividad de cada división, la Gerencia de Relaciones Laborales y Calidad de Vida, junto al informe de medición de clima organizacional, incorporó una propuesta de acciones concretas a desarrollar por la línea ejecutiva de cada división y un marco de mejoramiento continuo.

Cambio Organizacional.

Durante el año 2006 se incorporaron elementos de análisis y diseño propios del desarrollo organizacional y las metodologías de cambio, con beneficios concretos en División Ventanas y en el diseño de Minera Gaby S.A.

Desarrollo Sustentable.

Política, normas internas y compromisos.

En diciembre de 2006, se aprobaron los Compromisos Corporativos de CODELCO en materia de biodiversidad. En ellos, la Corporación se compromete a tomar medidas que contribuyan a la conservación de la biodiversidad y a aplicar criterios de conservación en las áreas de influencia de sus operaciones y actividades. Esto significa incorporar este factor en el diseño e implementación de proyectos de inversión; tener especial cuidado en los desarrollos en áreas protegidas; identificar oportunidades para mejorar la biodiversidad en dichas áreas; contribuir al conocimiento científico en biodiversidad, e informar a las partes interesadas de las acciones relevantes en esta materia.

Por otra parte, el Código de Conducta de CODELCO, establecido en 2005, orienta a los trabajadores sobre materias tales como corrupción, conflictos de interés, atenciones y obsequios, contribuciones políticas y donaciones. Durante 2006, el Código se modificó, estableciéndose mayores restricciones en materias de conflicto de interés.

Entre ellas, se determinó que los trabajadores con autoridad para tomar decisiones sobre negocios, adquisiciones, contratos o asociaciones por cuenta de la Corporación, tienen obligación de informar a sus superiores en caso de existir una negociación, adquisición, contrato o asociación en que, sin participar empresas o personas relacionadas, existan circunstancias que puedan restar independencia a quien o quienes deben tomar la decisión, atendida la posición e influencia social o política de las entidades o personas involucradas. En tales casos, la autoridad superior deberá resolver si se harán aplicables a tales actuaciones las normas internas que regulan los conflictos de interés.

También se aprobó en 2006 una directriz corporativa sobre indicadores de riesgo profesional, para ser incorporados a los sistemas de medición de desempeño. La directriz abarca 29 indicadores relacionados con seguridad y salud ocupacional, los que se utilizan para medir resultados, informar a autoridades, públicos de interés, entre otros, así como para adoptar decisiones de gestión. Esta directriz es un paso importante en la búsqueda de un sistema de indicadores de este tipo entre las divisiones de la Corporación.

En agosto de 2006, CODELCO suscribió un Acuerdo de Producción Limpia, APL, con el Consejo Nacional de Producción Limpia, convenio que también fue suscrito por el Ministerio de Minería y Energía, la Superintendencia de Servicios Sanitarios, el Programa País de Eficiencia Energética y la Comisión Nacional del Medio Ambiente.

Mediante este acuerdo, CODELCO se compromete a realizar una serie de acciones cuyos objetivos son los siguientes:

- Disminuir la concentración de molibdeno en el efluente del embalse Carén (Ril Carén) para lograr, en forma gradual, valores menores al exigido por la normativa aplicable a División El Teniente (Decreto Supremo N° 80 de 2006), con el propósito de cumplir con el estándar del Decreto Supremo N° 90 de 2000.
- Establecer una norma que aplique criterios de eficiencia energética a los nuevos proyectos de CODELCO.

Por último, también en 2006, se elaboró una directriz corporativa para identificar aspectos ambientales y evaluar el riesgo de sus impactos, cuyo objetivo es contar con una metodología corporativa armonizada en nomenclatura, conceptos, criterios, entre otros, para determinar si un aspecto ambiental es significativo o no.

Sistema de Gestión Ambiental.

Durante 2006, las divisiones CODELCO Norte, Salvador, Andina, El Teniente y Ventanas, así como la Gerencia de Exploraciones y la Casa Matriz mantuvieron sus respectivas certificaciones basadas en la norma ambiental ISO 14001.

Las auditorías de certificación se llevan a cabo cada tres años. Mientras tanto, se deben efectuar auditorías de mantención anuales, con el objeto de asegurar que los sistemas de gestión ambiental en todos los centros de trabajo de la Corporación se mantienen vigentes y en mejora continua.

Inversión en Proyectos Ambientales y de Seguridad Laboral.

El cumplimiento de la legislación chilena y de las normas internas de CODELCO ha requerido de inversiones significativas en proyectos de medio ambiente y de seguridad laboral.

En 2006, el total de estas inversiones efectuados por la Corporación ascendió a US\$ 96 millones, de los cuales US\$ 60 millones se utilizaron en proyectos ambientales y US\$ 36 millones en iniciativas de seguridad laboral.

Las inversiones ambientales se efectuaron, principalmente, en proyectos asociados al manejo de residuos líquidos y a la disposición adecuada de residuos sólidos y relaves.

En CODELCO Norte se destacó la inversión en el vertedero de residuos sólidos arsenicales de Montecristo; en Salvador, la ampliación de la capacidad del tranque Pampa Austral; en Andina, la inversión en tratamiento de residuos líquidos de botaderos y; en El Teniente, las inversiones ambientales efectuadas en el embalse Carén y en el tratamiento de las aguas servidas al interior de la mina.

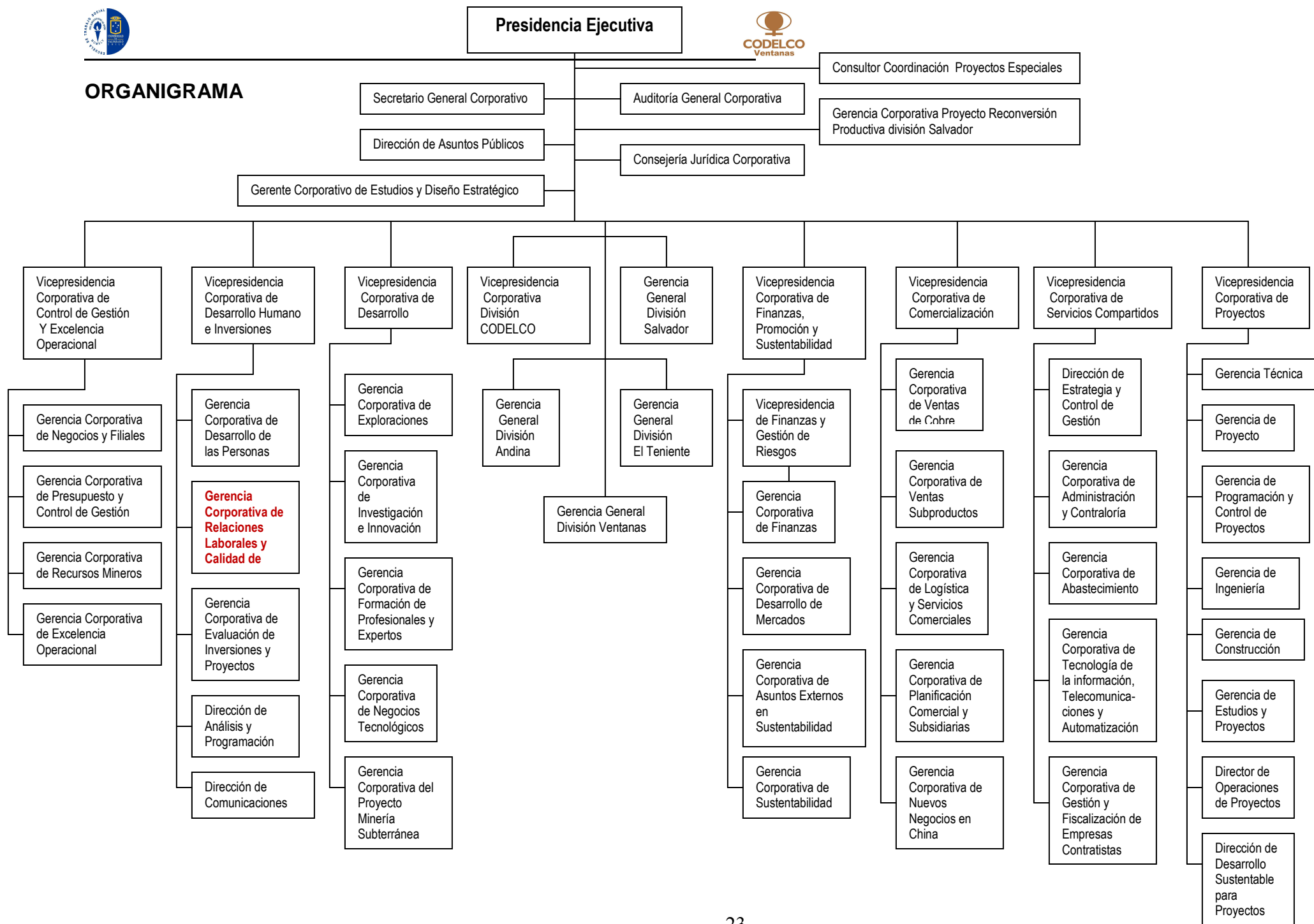
Respecto de seguridad laboral se destacan las siguientes inversiones: en CODELCO Norte, mejoras de los sistemas eléctricos en áreas industriales; en Andina, proyectos asociados a mejorar las condiciones de las casas de cambio o lugares de descanso de los trabajadores propios y contratistas; y en El Teniente, la implementación de un sistema de detección y control de incendios en la actual red vial de la mina, además del mejoramiento de la seguridad de la carretera El Cobre, en lo referente a la protección de taludes de corte, mediante la instalación de mallas de acero.



Presidencia Ejecutiva



ORGANIGRAMA



Trabajo Social en la Institución.

Durante el mes de mayo del año 2005 la Fundición y Refinería de Ventanas se convirtió oficialmente en la quinta división de CODELCO luego de realizarse, en la Quinta Región, el traspaso oficial de este activo que estaba en propiedad de la Empresa Nacional de Minería (ENAMI).

Esta incorporación permitió reforzar el complejo de fundiciones y refinerías pertenecientes a la Corporación, de esta forma, Ventanas agrega valor y autosuficiencia a toda la cadena de producción de CODELCO, procesando, entre otros productos, concentrados y ánodos de cobre provenientes de las Divisiones Andina y El Teniente. Es por esta razón que hubo un cambio significativo en el funcionamiento de la empresa debido al traspaso de ENAMI a CODELCO, y ya que este cambio es relativamente nuevo, los lineamientos de trabajo y de funciones que debe ejercer un Asistente Social al interior de la Empresa aún se encuentra en proceso de construcción, pero actualmente estos profesionales deben cumplir con un perfil de competencias para acceder a dicho cargo.

En este sentido los Asistentes Sociales que pertenecen a CODELCO deben favorecer la alianza estratégica, participando en la implementación de proyectos que apunten al mejoramiento continuo de la calidad de vida en el ámbito laboral, familiar y comunitario, ejecutando estudios e investigaciones de interés socio-laboral, gestionando temas laborales de contingencia, proyectos especiales y potenciales conflictos a nivel de CODELCO y/o empresas colaboradoras, resguardando el otorgamiento de beneficios y compensaciones establecidas en los contratos individuales y colectivos vigentes, así como también aquellos establecidos en la legislación laboral.

Por otra parte el profesional debe cumplir con los siguientes objetivos:

- Asegurar el cumplimiento de los beneficios contractuales contemplados en los contratos colectivos vigentes, otorgando, entregando y manteniendo actualizada la información relacionada con beneficios y compensaciones.
- Resguardar cumplimiento de los lineamientos corporativos, divisionales y legales, respecto de las normativas internas, legislación laboral y seguridad social, en los procesos de desarrollo humano.

- Dar soporte a las áreas usuarias o clientes internos, entregando, orientando y asesorando la implementación técnica de proyectos y estrategias, en su especialidad.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la organización, participando en la formulación de programas para la generación de redes de trabajo por el cuidado de las personas.
- Asegurar el correcto cumplimiento de los procesos administrativos y operativos asociados al ciclo de vida laboral del trabajador al interior del área de Desarrollo Humano, implementando, controlando y proponiendo mejoras a dichos procesos, de acuerdo a las políticas, directrices y sistemas definidos por la Corporación y la División.
- Satisfacer los requerimientos del cambio organizacional, analizando, diseñando, implementando y evaluando estudios y asesorías de calidad de vida y clima laboral.
- Permitir el mejoramiento continuo y la agregación de valor al negocio requerida para la gestión del Negocio de Desarrollo Humano y sus procesos, sistematizando información de los procesos de su área o unidad.
- Resguardar los procesos de cambio participando en la implementación de proyectos (mejoras, innovación, prácticas, etc.) al interior de la organización; cuantificando y definiendo el proceso de cambio asociados, los recursos humanos, materiales y tecnológicos asociados a su preparación, implementación y estandarización.
- Prevenir los riesgos ligados al área de trabajo, fomentando la seguridad y la salud laboral, aplicando procedimientos y normas de Seguridad, Salud Ocupacional, con el propósito de cumplir con los objetivos y lineamientos corporativos y divisionales.
- Aportar al logro de los objetivos de la gestión y los resultados esperados utilizando, administrando, en forma efectiva y oportuna los recursos materiales requeridos en los proyectos a su cargo.

Cada uno de los objetivos señalados anteriormente deben ser el eje que guíe el trabajo del profesional, por lo tanto la función que desempeña el Asistente Social es de suma Importancia al interior de la Empresa para generar un impacto positivo ya sea en ámbito personal, familiar y laboral.



Capítulo II *Marco de Referencia.*



MARCO DE REFERENCIA.

Evolución Histórica del Trabajo.

El ser humano desde su origen ha tenido que esforzarse para su supervivencia, debiendo trabajar para ganarse la vida, ya que ésta es la actividad primordial que permite satisfacer sus necesidades fundamentales, destacándose como primera actividad la recolección de alimentos. Desde ese momento, los hombres comienzan a confeccionar diversos instrumentos para hacer esta actividad más efectiva, lo que permitió el desarrollo de las actividades realizadas por los seres humanos. A consecuencia de esto, se generan cambios en cuanto a la forma de organización humana debido a las emergentes necesidades que se fueron configurando en el sistema de vida, creándose nuevas formas de vivir y de sustentarse.

Es así que en la antigüedad, el trabajo humano se caracterizó por atender sólo elementales niveles de subsistencia, en los que cada familia procuraba satisfacer sus propias necesidades. La organización social estaba compuesta por clanes y tribus donde la caza, la pesca y la recolección de frutos constituían las únicas formas de trabajo.

El avance de la civilización y la aparición de organizaciones sociales caracterizadas por el asentamiento de las familias, impuso la realización de tareas agrícolas y ganaderas. Los instrumentos de producción que se utilizaban dependían de la fuerza muscular del hombre, que era ayudado por los animales a los que había logrado domesticar. El jefe de la familia era secundado por todos los miembros y trabajaban mientras hubiese luz solar, por cuanto vida y trabajo se confundían en un mismo concepto, ya que el campesino construía su vivienda, fabricaba herramientas y se procuraba la alimentación.

Con el paso del tiempo la forma de trabajo fue sufriendo modificaciones debido a las exigencias sociales, generándose una visión coercitiva hacia el trabajo; ya que se consideraba que el hombre trabajaba de mejor manera, al saber que existe una sanción cuando no logra las metas que le son requeridas. A causa de esta coerción, el trabajador se alienaba en forma

física y/o psicológica de la tarea; y esto mismo puede producir sabotajes, sublevaciones u otras formas de rebelión.

Uno de los hitos que cobró mayor relevancia en lo que respecta a la evolución del trabajo fue la creación de la máquina de vapor de James Watt, en el año 1760; la que generó el desarrollo de numerosas actividades industriales y el agrupamiento de gran número de trabajadores; en especial en la industria textil. En 1762 comenzó a utilizarse la iluminación a gas de carbón, lo que posibilitó la realización de tareas nocturnas. Las máquinas de vapor también se aplicaron al transporte (navegación y ferrocarril), el consecuente desarrollo vertiginoso de la industria del hierro; y el mejoramiento de las comunicaciones a través del telégrafo fueron el cimiento de la industria moderna.

Rápidamente se multiplicaron las fábricas y los molinos, lo que trajo consigo que un gran número de campesinos abandonará los campos generándose la existencia de grandes concentraciones de obreros en tareas fabriles, lo que produjo un desordenado desarrollo de las ciudades; que en muchos casos, se convirtió en sinónimo de hacinamiento y contaminación. El exceso de mano de obra a causa de la migración y de progresos tecnológicos; y las periódicas crisis de sobreproducción, por el afán de acumulación de riquezas que inspiraba a la nueva clase de propietarios, generaron situaciones de explotación y miseria graves.

La concentración poblacional y la vida en las ciudades son modificaciones sociales que impuso la Revolución Industrial, que se caracterizó, además de los horarios prolongados, por malas condiciones de trabajo, insalubridad, inseguridad y bajo nivel de las remuneraciones; siendo los peores pagos para las mujeres y los niños.

Durante este periodo las problemáticas sociales que surgieron a raíz de las nuevas formas de trabajo se intensificaron debido a la inexistencia de legislación laboral que permitiera ordenar el caótico sistema.

Posteriormente, la Primera Guerra Mundial (1914-1918) demandó que se realizaran grandes esfuerzos en la producción de armas, equipos y pertrechos para equipar a los ejércitos. También existió el desarrollo del automóvil, la aviación y la radio. En ese contexto, se pudieron fijar ciertas

condiciones exigidas por los trabajadores tales como aumentos de salarios, descansos y protección de mujeres y niños.

Finalizada la guerra, se realizó en 1919 la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en la ciudad de Washington; la que fue de gran importancia para el establecimiento de la jornada laboral de ocho horas en todo el mundo.

Otro antecedente fundamental fue lo resuelto en el Tratado de Versalles, donde se estableció en el Art. 427: "...el trabajo no debe ser considerado simplemente como un artículo de comercio...siendo de importancia particular y urgente la adopción de una jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas como fin a obtener, donde no haya sido obtenido...". Siendo firmado el 28 de junio de 1919 en el Salón de los Espejos del Palacio de Versalles.

Asimismo, la revolución industrial del siglo XVIII, trajo consigo una acumulación de cambios económicos y sociales, que afectaron principalmente en los aspectos demográfico, agrícola, comercial y transporte. En términos económicos se puede señalar que la industrialización significó un crecimiento importante del sector secundario y se caracterizó por el aumento de la inversión capital.

A nivel social es posible declarar que la revolución industrial produjo desorganización de las diferentes formas de convivencia transmitidas tradicionalmente, que abarcaban todos los dominios de la vida⁶, por esta razón surgió la necesidad de establecer normas para regular las relaciones entre las partes que contrataban y los subordinados.

La importancia de esta etapa es que la aparición de las máquinas dio lugar a la división del trabajo y a la especialización. La especialización trajo consigo dos lineamientos: el primero hace alusión a que las organizaciones plantean ciertos requerimientos y conocimientos especiales para las nuevas áreas de trabajo que presente el rubro de la organización en la que se encuentra inserto el trabajador; y la segunda, en la cual la persona que

⁶ MARIN, A., GARCIA RUIZ, P. (2002) Sociología de las Organizaciones. Mcgraw-Hill/Interamericana de España S.A.

trabaja dentro de la organización siente la necesidad de superarse en su especialidad y de realizarse como persona.

A finales del siglo XIX se da un paso más al adoptar el sistema Taylor de "gestión científica" y la "producción en masa" de Ford. De este modo se separan las funciones de planificación y producción, que se organizan en departamentos autónomos sin relación entre ellos, aumentando considerablemente la productividad en detrimento de la calidad de los productos/procesos/servicios que ofrecen.

Respecto a las formas de rebelión, durante el siglo XIX y XX en Chile se producen hitos importantes que condujeron de una u otra forma a la formulación de políticas y nuevas formas de organización, sobre todo en lo concerniente a las relaciones laborales de quienes desempeñan alguna función en un trabajo determinado.

Durante las últimas décadas del siglo XIX se desarrollaba una situación social caracterizada por los bajos sueldos, la miseria y la promiscuidad de los ranchos y una creciente mortalidad infantil; lo que impedía que esta clase social optara a la concepción de felicidad que se mantenía en la economía clásica de ese siglo, la cual consistía en consumir y contar con comodidades, frente a estos problemas, surgieron voces sobre las causas y las soluciones a estos problemas mientras que los propios afectados difundían su opinión a través de periódicos, trataban de darle solución creando organizaciones y usaban como mecanismo de solución el paro de las faenas. Este movimiento fue conocido como la cuestión social⁷.

La cuestión social pone en evidencia que los problemas de los sectores populares no podían resolverse individualmente, por lo que el Estado debe interferir en forma directa convirtiendo la cuestión social en una cuestión política. La presión ejercida por este movimiento cobra sus efectos, ya que durante el gobierno de Juan Luis Sanfuentes se aprobaron las primeras leyes sociales, las cuales fueron dictadas en el año 1917, entre las que se destaca: la ley de la silla, sobre accidentes de trabajo, descanso dominical y la de salas cunas; anteriormente se había dictado la ley de habitaciones para obreros, con el fin de encarar el problema habitacional,

⁷ CONCHA CRUZ, A. (1994) Historia de Chile. 4ª Edición. Pág. 403-404.

mejorando con estas medidas las condiciones laborales de aquellos tiempos⁸.

“Durante la década de los cincuenta y comienzos de los sesenta, existe un creciente interés por conocer el bienestar humano y observar así las consecuencias que trajo la industrialización. Es a causa de esto que surge la necesidad de medir esta realidad a través de datos objetivos, y desde las ciencias sociales se inicia el desarrollo de indicadores sociales, que permiten medir datos y hechos que se vinculan al bienestar social. Estos indicadores en un primer momento fueron referidos a condiciones objetivas, las cuales contemplaban lo económico y social, para posteriormente contemplar elementos subjetivos”⁹.

En la década de los sesenta, el concepto de felicidad se modifica con la llegada del estado de bienestar, el que considera menos importante el crecimiento y de mayor relevancia la generación de empleo, la reducción de desigualdad social, la eliminación de los paros y la satisfacción de necesidades básicas que presentaban los trabajadores y sus familias, a causa de todas las situaciones antes mencionadas. En este sentido, el reemplazo del concepto de bienestar involucra una perspectiva diferente en la cual la atención se vuelve al sujeto y ya no tanto al objeto, es decir, se cambia el “tener” al “ser”, lo que llevado a connotaciones más profundas; involucra considerar la felicidad humana y el sentido mismo de la vida.

“El desarrollo y perfeccionamiento de los indicadores sociales, a mediados de los 70 y comienzos de los 80, provoca el proceso de diferenciación entre éstos y la calidad de vida. La expresión comienza a definirse como concepto integrador que comprende todas las áreas de la vida (carácter multidimensional) y hace referencia tanto a condiciones objetivas como a componentes subjetivos. La inclusión del término en la primera revista monográfica de EE UU, "Social Indicators Research", en 1974 y en "Sociological Abstracts" en 1979, contribuirá a su difusión teórica y

⁸ YAÑEZ ANDRADE, J. (1999) Antecedentes y Evolución Histórica de la Legislación Social de Chile entre 1906 y 1924. *Rev. estud. hist.-juríd.* [online], N°21, p.203-210.
<http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-54551999002100011&lng=es&nrm=iso>.

⁹ AROSTEGUI, I. (1998) En: GOMEZ-VELA, M. Calidad de Vida. Evolución del concepto y su influencia en la Investigación y la práctica. [online] Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca. <<http://www.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/calidad.htm>>

metodológica, convirtiéndose la década de los 80 en la del despegue definitivo de la investigación en torno al término”¹⁰.

En las últimas décadas los nuevos requerimientos para satisfacer diversas necesidades, han impulsado el aumento de participación femenina, lo cual ha traído consigo cambios significativos al interior de la familia, lo que ha producido que sus integrantes experimenten un aumento en sus roles habituales. Asimismo las nuevas exigencias sociales, junto con las necesidades a satisfacer, han generado que un número significativo de mujeres se dedique a trabajar fuera de la casa, puesto que esto permite incrementar el ingreso económico al interior de la familia, lo cual posibilita acceder a bienes y servicios para cubrir las necesidades primarias y secundarias. Pero estos cambios estructurales no sólo se han evidenciado en las mujeres, sino que ha sido un trabajo en conjunto, por lo que para incrementar los ingresos económicos, tanto hombres como mujeres deben realizar dobles turnos, horas extras o simplemente prestan sus servicios en dos trabajos. Es así que, debido a las nuevas modalidades de trabajo se han creado leyes que resguardan la seguridad y protección de los trabajadores.

Los cambios experimentados en la historia del trabajo han generado legislaciones que han declarado derechos y deberes tanto a trabajadores como a empleadores, las cuales buscan continuamente justicia, equidad e igualdad, intentando mejorar la calidad de vida del trabajador.

Necesidades.

La persona es un ser de necesidades múltiples e interdependientes. Por lo mismo, Manfred Max-Neef plantea que las necesidades humanas deben entenderse como un sistema en el que ellas se interrelacionan e interactúan, presentando dualidad en sus condiciones, en forma de carencias y potencialidades. Como carencias se consideran las que tienden a producir sensación de agotamiento o falta de algo; siendo estas mismas, las que motivan y movilizan a las personas para satisfacerlas y acceder a los recursos, transformándose, de esta forma, en potencialidades.

¹⁰ GOMEZ-VELA, M. (1998) Calidad de Vida. Evolución del concepto y su influencia en la Investigación y la práctica. [online] Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca. <<http://www.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/calidad.htm>>

Siguiendo la visión del autor antes señalado, es posible dividir las necesidades en dos criterios: por una parte en categorías existenciales en las que se encuentran ser, tener, hacer y estar, y por otra parte en categorías axiológicas; en que se encuentran: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad.

En la matriz¹¹ que se presenta a continuación, se combinan ambos tipos de criterios, presentando como posibles satisfactores.

NECESIDADES SEGÚN CATEGORÍAS EXISTENCIALES NECESIDADES SEGÚN CATEGORÍAS AXIOLÓGICAS	SER	TENER	HACER	ESTAR
SUBSISTENCIA	Salud Física, Salud Mental, Equilibrio, Solidaridad, Humor, Adaptabilidad.	Alimentación, Abrigo, Trabajo	Alimentar, Procrear, Descansar, Trabajar.	Entorno Vital, Entorno social.
PROTECCIÓN	Cuidado, Adaptabilidad, Autonomía, Equilibrio, Solidaridad.	Sistema de Seguros, Ahorro, Seguridad Social, Sistema de Salud, Legislaciones, Derechos, familia, Trabajo.	Cooperar, Prevenir, Planificar, Cuidar, Curar, Defender.	Contorno Vital, Contorno Social, Morada.
AFECTO	Autoestima, Solidaridad, Respeto, Tolerancia, Generosidad, Receptividad, Pasión, voluntad, Sensualidad, Humor.	Amistad, Pareja, Familia, Animales Domésticos, Plantas Jardines.	Hacer el Amor, Acariciar, Expresar Emociones, Compartir, Cuidar, Cultivar, Apreciar.	Privacidad, Intimidad, Hogar, Espacios de Encuentro.
ENTENDIMIENTO	Conciencia Crítica, Receptividad, Curiosidad, Asombro, Disciplina Intuición, Racionalidad.	Literatura, Maestros, Método, Políticas Educativas, Políticas Comunicacionales.	Investigar, Estudiar, Experimentar, Educar, Analizar, Meditar, Interpretar	Ámbitos de Interacción Formativa, Escuelas, universidades, Academias, Agrupaciones, comunidades, Familia.
PARTICIPACIÓN	Adaptabilidad, Receptividad, Solidaridad, Disposición, Convicción, Entrega, Respeto, Pasión, Humor.	Derechos, Responsabilidades, Obligaciones, Atribuciones, Trabajo.	Afiliarse, Cooperar, Proponer, compartir, discrepar, Acatar, Dialogar, Acortar, Opinar.	Ámbitos de Interacción, Participativa, Cooperativa, Asociaciones, Iglesia, Comunidades, Vecindarios, Familia.
OCIO	Curiosidad, Receptividad, imaginación, Despreocupación, Humor, Tranquilidad, Sensualidad.	Juegos, espectáculos, fiestas, calma.	Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, evocar, relajarse, divertirse, jugar.	Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes.

¹¹ MAX-NEEF, M. et al. (1986). Desarrollo a escala humana: Una opción para el futuro. Development Dialogue, N° especial.

CREACIÓN	Pasión, Voluntad, Intuición, Imaginación, Audacia, Racionalidad, Autonomía, Inventiva, Curiosidad.	Habilidades, Destrezas, Método, Trabajo.	Trabajar, Inventar, construir, Idear, Componer, Diseñar, Interpretar.	Ámbitos de Producción y Retroalimentación, Talleres, Ateneos, Agrupaciones, audiencia, Espacios de Expresión, Libertad Temporal
IDENTIDAD	Pertenencia, Coherencia, Diferencia, Autoestima, Asertividad.	Símbolos, Lenguaje, Hábitos, Costumbres, Grupos de Referencia, Sexualidad, Valores, Normas, Roles, memoria Histórica, Trabajo.	Comprometerse, Integrarse, Confundirse, Definirse, Conocerse, Reconocerse, Actualizarse, Crecer.	Socioritmos, Entornos de la Cotidianidad, Ámbitos de Pertenencia, Etapas Madurativas.
LIBERTAD	Autonomía, Autoestima, Voluntad, Pasión, Asertividad, Apertura, Determinación, Audacia, Rebeldía, Tolerancia.	Igualdad de Derechos.	Discrepar, Optar, Diferenciarse, Arriesgar, Conocerse, Asumirse, Desobedecer, Mediar.	Plasticidad, Espacio Temporal.

Cada necesidad puede ser satisfecha en diversos y variados niveles. Más aún, cada necesidad puede satisfacerse intra, inter o extrahumanamente, es decir: en relación con uno mismo, en las interacciones con los demás o interactuando con el medio ambiente.

En este sentido la posibilidad o capacidad que tengan las personas para satisfacer sus necesidades humanas fundamentales es lo que determina su calidad de vida. “La calidad de vida es concebida, entonces, como la resultante de un proceso integral de satisfacción del sistema de necesidades humanas fundamentales, en las que se conjugan las diferentes categorías de necesidades”¹².

En este contexto se considera importante destacar, en forma sinóptica, algunos autores que abordaron estas temáticas anteriormente, permitiendo el desarrollo de estas ideas.

En primer lugar, cabe consignar el aporte de Abraham Maslow, que planteó en su teoría, que las necesidades se encuentran organizadas de forma estructural como una pirámide. En la parte más baja de la estructura se encuentran las necesidades básicas y en la cima las necesidades de

¹² GONZALEZ, G. Desarrollo a Escala Humana. [en línea: 14 de Mayo de 2008] <http://tsocial.ulagos.cl/apuntes/desarrolloescalahumana.pdf>

autorrealización, siendo de acuerdo a esta teoría, la necesidad más difícil de alcanzar, ya que las necesidades no se satisfacen de manera simultánea, sino que la suficiente satisfacción en un nivel posibilita dedicar atención y esfuerzo al siguiente.

En la base se encuentran las necesidades fisiológicas, que constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia. Las necesidades de seguridad buscan la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad para el individuo. Las necesidades de afiliación, se refieren a la aceptación que tiene el sujeto con su entorno en un aspecto íntimo y social. Las necesidades de reconocimiento o de autoestima se refiere a la necesidad que posee toda persona de sentirse apreciado, mantener un prestigio y destacar dentro de un grupo social, además de esto en un aspecto personal se consigue el respeto a sí mismo y autovaloración. Las necesidades de autorrealización se refieren al nivel en el que el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar una obra propia y desarrollar su talento al máximo.

Dentro de la estructura piramidal se plantea que al satisfacer las necesidades de un determinado nivel, el individuo se centrará en satisfacer las necesidades del siguiente nivel. En la figura 1 se muestra la estructura piramidal de la teoría de las necesidades de Abraham Maslow.

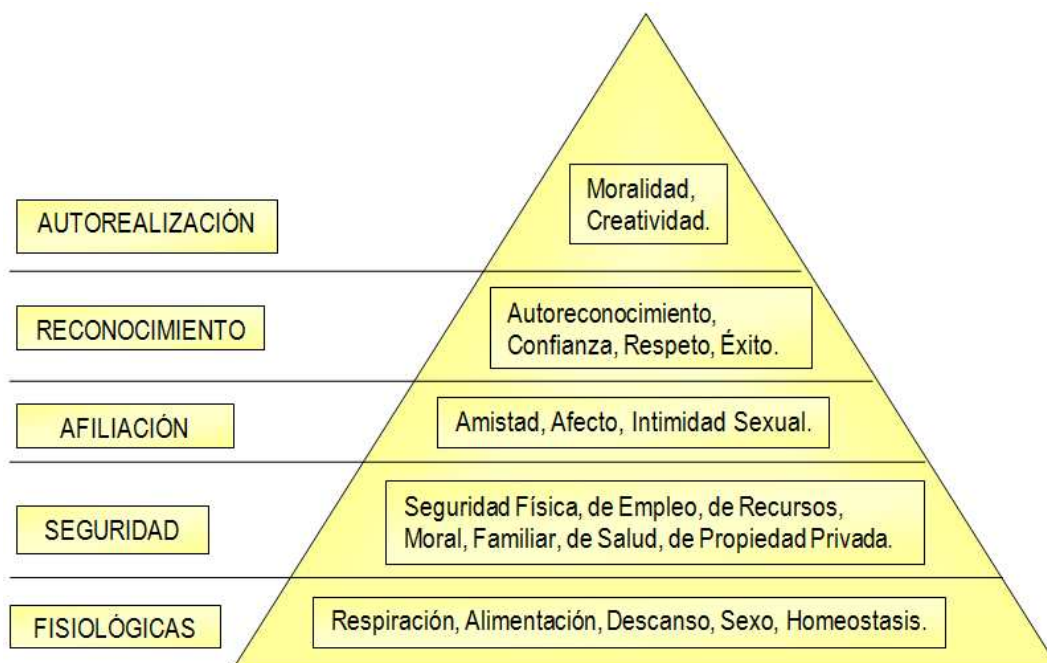


Figura 1: Estructura piramidal de la teoría de las necesidades de A. Maslow.

“Si bien estos niveles en la jerarquía de las necesidades se pueden separar mediante el análisis, en la práctica se encuentran mezclados y se expresan en patrones reales de comportamiento que varían según la cultura y la escala de valores de cada individuo, grupo o colectividad.” (Ander Egg, 1999)

Desde un punto de vista subjetivo, la calidad de vida está estrechamente ligada a la satisfacción de necesidades, ya que a medida que las personas satisfacen sus necesidades el nivel de vida va aumentando. Pero se debe considerar que la sociedad juega un papel fundamental, ya que es ésta quien va predefiniendo y estableciendo estándares para lograr un nivel de vida acorde al contexto en el que se encuentran los sujetos.

Es por esta razón, que la satisfacción de necesidades influye directamente en la percepción que las personas logran en cuanto al nivel o la posición en que se encuentran en relación a la calidad de vida. Si bien existen estándares para clasificar la ubicación en la que se encuentra una persona o familia en cuanto a calidad de vida, es cada individuo quien cumple un papel fundamental al definir y señalar el nivel en el que considera que se ubica.

Satisfacción de Necesidades en la Organización.

El medio social interno en la organización, permite la satisfacción de ciertas necesidades humanas. Esto dependerá principalmente del comportamiento que tenga el medio con el sujeto, por ejemplo si reprime, tolera o estimula las posibilidades utilizables para la satisfacción de dichas necesidades.

Además, la organización debe responder a ciertas demandas que realiza la sociedad para la satisfacción de las necesidades externas a la empresa. Para ello la empresa responde a cuatro tipos de finalidades¹³:

Finalidad económica externa: es la producción de bienes o servicios para satisfacer necesidades de la sociedad. La finalidad económica ayuda a

¹³ Trabajo de Estudios de Clima Organizacional. (2005) Cátedra de Administración de Recursos Humanos. Docente: Luis Lillo B.

contribuir en la satisfacción de las necesidades fisiológicas, ya que las organizaciones permiten obtener estos recursos con mayor facilidad, al llevarlos masivamente al mercado. También contribuye a la satisfacción de necesidades de seguridad.

Finalidad económica interna: es la obtención de una remuneración para los integrantes de la empresa a cambio de un trabajo realizado. Satisface directamente las necesidades fisiológicas, de seguridad, de aceptación social. El hecho de obtener una remuneración permite acceder con mayor facilidad a ciertos satisfactores que además de proporcionar alimento y seguridad producen aceptación por parte de la sociedad y por distintos estratos sociales. Esto a la vez produce en el sujeto satisfacción de sus necesidades de autoestima.

Finalidad social externa: consiste en contribuir al pleno desarrollo de la sociedad, tratando que en su desempeño económico no solamente no se vulneren los valores sociales y personales fundamentales, sino que en lo posible se promuevan.

Finalidad social interna: tiene el propósito de contribuir, en el seno de la empresa, al pleno desarrollo de sus integrantes, tratando no solo no vulnerar valores humanos fundamentales, sino también promoviéndolos. Generalmente al interior de la empresa el ser humano, además de mantener relaciones formales con el equipo de trabajo, crea relaciones informales, siendo estas últimas relaciones las que contribuyen a la satisfacción principalmente de autoestima.

En este sentido, la empresa no sólo presenta un carácter económico, sino que también posee un carácter social; está formada por personas y para personas, por lo que es parte inherente de la sociedad a la que sirve y no puede permanecer ajena a ella; por lo tanto existe una constante retroalimentación entre la empresa y las personas, en que la una no existe sin la otra.

La empresa recibe mucho de la sociedad y existe entre ambas una interdependencia inevitable. Por eso no puede decirse que las finalidades económicas de la empresa estén por encima de las finalidades sociales.

Ambas finalidades están intensamente ligadas entre sí y se debe tratar de alcanzar unas sin desplazar las otras. Por esta razón la empresa es la institución clave en la satisfacción de distintas necesidades, ya que a través de las finalidades que la empresa presenta, posibilita a las personas lograr sus objetivos y satisfacer necesidades.

Diversos autores, tomando la teoría de Maslow, propusieron nuevos modelos para comprender la satisfacción de necesidades tanto dentro de la empresa como en su exterior.

Frederick Herzberg formuló la teoría conocida como *motivación-higiene* también conocida como teoría de los dos factores o teoría bifactorial, la cual está compuesta por:

“Factores motivadores: que incluye el trabajo en sí mismo, el reconocimiento, la responsabilidad y los ascensos. Todos ellos se relacionan con los sentimientos positivos de los empleados acerca de su trabajo, los que a su vez se relacionan con las experiencias de logros, reconocimiento y responsabilidad del individuo. En conclusión los motivadores son factores intrínsecos, vinculados directamente con la satisfacción en el trabajo y que pertenecen en gran parte al mundo interno de la persona¹⁴”.

“Factores de higiene: incluye las políticas de administración de la organización, la supervisión técnica, el sueldo o salario, las prestaciones, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales. Todos estos se relacionan con los sentimientos negativos de las personas hacia su trabajo y con el ambiente en el cual éste se realiza. Los factores de higiene son extrínsecos, es decir externos al trabajo, actúan como recompensas a causa del alto desempeño si la organización lo reconoce. Cuando son adecuados en el trabajo, apaciguan a los empleados haciendo así que no estén insatisfechos¹⁵”.

En síntesis, esta teoría establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen satisfacción. En este sentido cabe destacar como

¹⁴ AMORÓS, E. (2007) Comportamiento Organizacional. Biblioteca Virtual EUMEDNET. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007a/231/

¹⁵ AMORÓS, E. (2007) Comportamiento Organizacional. Biblioteca Virtual EUMEDNET. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007a/231/

principal hallazgo la idea de la existencia de factores de motivación, que hacen que el trabajo sea agradable, como por ejemplo el contenido de un trabajo, el éxito, el reconocimiento, las características del trabajo, el grado de responsabilidad, los ascensos, etc. y por otro lado, los factores de insatisfacción, que se asocian con el contexto de un trabajo, como las políticas internas y formas de administración, la incompetencia del personal, los bajos sueldos y las malas condiciones laborales en general¹⁶.

Otra teoría de motivación basada en las necesidades, es la planteada por Clayton Alderfer, “La teoría E.R.C. considera que los humanos tienen tres tipos básicos de necesidades: necesidades de existencia (E), que requieren la provisión de los requisitos materiales para la subsistencia del individuo y de la especie (abarcando las necesidades fisiológicas y de seguridad de la pirámide de Maslow); necesidades de relación (R), de mantener interacciones satisfactorias con otros, sentirse parte de un grupo, dar y recibir afecto (corresponden a las necesidades sociales y la parte de estima de las necesidades psicológicas de Maslow) y necesidades de crecimiento (C), anhelo interior de desarrollo personal y de tener un alto concepto de sí mismo (equivalen las necesidades psicológicas de autoestima y a la autorrealización en el esquema maslowiano)” (Hersey, 1998). Alderfer plantea que esas necesidades se ordenan desde las más concretas (de existencia, que se satisfacen básicamente con incentivos materiales) hasta las menos concretas (de crecimiento, cuya fuente de satisfacción es absolutamente intrínseca).

Si bien la satisfacción de necesidades ha sido estudiada por más de un autor, las conclusiones que obtienen son prácticamente las mismas, porque parten de la base que existe una diversidad de necesidades, las cuales se encuentran en distintos niveles, por lo que se pueden priorizar para ser satisfechas.

En este sentido cada persona va configurando las formas para satisfacer sus necesidades y el grado de satisfacción personal que alcance influirá directamente en el concepto que perciba de sí mismo y de otros respecto a la calidad de vida.

¹⁶ LOBOS, F (2005) Apuntes internos Cátedra de Sociología de la Organización.

Concepto de Calidad de Vida.

El término calidad de vida es un concepto por definición impreciso, que si bien diversos autores han utilizado esta concepción en distintos ámbitos de la sociedad, no han logrado elaborar una definición clara y aceptada por todos los sujetos y actores sociales que intervienen o son objeto de la misma.

Ahora bien, para conceptualizar teóricamente la definición de calidad de vida, es necesario establecer que el concepto de calidad adquiere una connotación especial dependiendo del ámbito en el que se utilice. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2000) define la calidad como: “el conjunto de cualidades o propiedades que caracterizan una cosa o una persona”.

A nivel colectivo, el carácter positivo o negativo de la calidad es planteado desde los campos económicos, políticos y sociales donde se especifican los parámetros que asignan o dan valor a la calidad. En este sentido la calidad será determinada por aspectos sociales e individuales, y por lo tanto a todo objeto, persona, situación o vida de alguien se le podrá asignar una calidad determinada.

En esta asignación de valores a los indicadores sociales y materiales, es la propia persona quien los asigna, estableciendo diversos rangos desde un punto de vista subjetivo, y que le permite medir su calidad de vida.

“No existe unanimidad general en lo que se refiere a la definición de la calidad de vida, la mayoría de los estudios adoptan un amplio número de indicadores referentes a ámbitos como la salud, la vivienda, el trabajo, el ocio y la delincuencia, pero en el análisis final dichos estudios revelan que la calidad de vida no puede definirse de manera objetiva, ya que la selección de los indicadores, su representación y su interpretación siempre lleva implícito un juicio”. (Lötscher, 1985)

La calidad de vida es un concepto general, abstracto y fácil de mal interpretar. Generalmente suele confundirse los términos de calidad de vida y nivel de vida, ya que a menudo son considerados como sinónimos, no

obstante ambos presentan diferencias necesarias de establecer de antemano. Allardt¹⁷ realiza distinciones entre estos términos:

- El nivel de vida se refiere a lo que se denomina necesidades materiales en términos de salud, alimentación, empleo, renta, entre otros.
- La calidad de vida se refiere a las condiciones de vida no materiales, sobre todo en términos de calidad de las relaciones humanas, integración social y cultural, y calidad del medio ambiente.

Asimismo, Allardt realiza distinciones con satisfacción y felicidad:

- La satisfacción se refiere a la percepción subjetiva del nivel de las condiciones de vida.
- La felicidad se refiere a la percepción subjetiva de la calidad de vida.

La sociedad contemporánea moldea patrones de consumo que predeterminan orientaciones y algunas formas de vida que se renuevan con relativa frecuencia, de cuya acogida se vende la idea de contar con una óptima calidad de vida.

“Para comprender conceptualmente que es calidad de vida se requiere entender que este concepto se define como "bienestar subjetivo"¹⁸. “El bienestar subjetivo se refiere a lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y a las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia. Comúnmente se denomina “felicidad” al bienestar subjetivo experimentado cuando se sienten más emociones agradables y pocas desagradables, cuando están comprometidos en actividades interesantes y cuando están satisfechos con sus vidas. Lo central es entonces, la propia evaluación que la persona hace de su vida (Diener, 2000)”.

La historia personal, la ubicación sociocultural y geográfica en donde se nace y ese contexto es lo que le da a cada persona su manera de sentir la vida, sus expectativas, sus metas, sus deseos, su sentido de vida y que se relaciona directamente con la libertad.

¹⁷ ALLARDT, (1976 y 1981). En: Tesis Pontificia Universidad Católica de Chile “Experiencias desde el Trabajo Social Laboral en pro de la Calidad de Vida de sus Trabajadores”. Trinidad de la Fuente Munita, Agosto de 2005.

¹⁸ MILBRATH, (1978). En: calidad de Vida. http://www.calidaddevida.uchile.cl/iframes/if_calvida.htm

Según la OMS, la **calidad de vida** es: "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno".

Por otra parte, según el artículo "Calidad de Vida y Estructura del Balance Social en la Asociación Chilena de Seguridad" de Eduardo Undurraga, "la calidad de vida se define como un término que refleja el nivel de satisfacción de las aspiraciones y anhelos del individuo, que se traduce en último término en la realización del hombre y en el desarrollo integral del ser humano. Se relaciona con la vida creativa y abarca todos los factores vitales como el trabajo, la cultura, la religión, los deportes, el tiempo libre; sin confundirse con ninguno de ellos".

En otros términos, calidad de vida es una medida de progreso que involucra tener un estándar económico mínimo, y contiene el desarrollo y crecimiento espiritual del hombre en el medio que se desenvuelve.

Al respecto, Manfred Max-Neef refiere que la calidad de vida dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales.

Diener ha sido uno de los autores que más ha considerado los aspectos subjetivos y personales dentro de sus planteamientos. Esto es lo que se conoce como teoría teleológica o finalista¹⁹. Esta reconoce el bienestar subjetivo como posible de alcanzar por medio del establecimiento, acercamiento y cumplimiento de las propias metas. Dicha teoría es considerada bastante real, en el sentido que dentro de las sociedades la comparación existe en la mayoría de los ámbitos. En cuanto a la subjetividad, se plantea que la comprensión de las comparaciones son parte de las elaboraciones de la persona; la forma en que construye el mundo le va a dar a entender las pautas por las cuales debe recibir la información que le

¹⁹ Diener, E. En: PALACIOS, D. Calidad de vida: una perspectiva individual.
<http://www.monografias.com/trabajos15/calidad-de-vida/calidad-de-vida.shtml>

entregan las demás personas; de acuerdo a la imagen que tenga de sí misma va a compararse con realidades "mejores" o "peores". Todo esto dependerá de la propia concepción de su realidad, de su vida personal, de sus vivencias, etc. Por último, es necesario una observación de la propia vida y de la propia realidad para llegar a una conclusión luego de hacer una comparación con otras personas o grupos, lo cual es parte de un proceso evidentemente subjetivo, ya sea cognitivo o emocional. A partir de esto, de las comparaciones, la persona considerará el propio bienestar subjetivo, o su autopercepción de calidad de vida. Esta teoría plantea también la imposibilidad de que la persona logre bienestar subjetivo si sus cercanos significativos no lo poseen o no se encuentran bien. En esto se encuentran involucrados factores emocionales, por lo tanto, subjetivos.

Los enfoques de investigación de este concepto son variados, pero podrían englobarse en dos tipos: *enfoques cuantitativos*, cuyo propósito es operacionalizar la calidad de vida. Para ello, se ha estudiado diferentes indicadores: sociales (se refieren a condiciones externas relacionadas con el entorno como la salud, el bienestar social, la amistad, el estándar de vida, la educación, la seguridad pública, el ocio, el vecindario, la vivienda, etc.); psicológicos (miden las reacciones subjetivas del individuo a la presencia o ausencia de determinadas experiencias vitales); y ecológicos (miden el ajuste entre los recursos del sujeto y las demandas del ambiente) y, *enfoques cualitativos* que adoptan una postura de escucha a la persona mientras relata sus experiencias, desafíos y problemas y cómo los servicios sociales pueden apoyarles eficazmente.

En la empresa, la calidad de vida se refiere a la realización del hombre en el trabajo y el desarrollo integral del ser humano. La empresa tiene la responsabilidad de conducir a su personal a que se realice en el trabajo. Esta responsabilidad no sólo recae en la autoridad máxima, sino en todos los ejecutivos, mandos medios y ejecutores.

La Política de Calidad de Vida en CODELCO.

CODELCO es una “empresa estatal de exploración, desarrollo, explotación y comercialización del cobre y sus derivados, tiene por misión maximizar en el largo plazo su valor económico y aporte de excedente al Estado, desplegando en forma responsable y ágil toda su capacidad de negocios mineros y relacionados. Su visión de futuro involucra desplegar el potencial de su gente, para contribuir de manera creciente, con sus resultados, al desarrollo social de Chile y lograr el aprecio de sus dueños”²⁰.

“En CODELCO-Chile se entiende la calidad de vida como un conjunto de condiciones que permite a las personas disponer en plenitud de sus capacidades físicas, psicológicas y sociales, para su bienestar y valoración de sí mismas, de su familia, de su empresa y del país”²¹.

“Las condiciones para la calidad de vida están presentes en todos los ambientes en que transcurre la vida de los trabajadores: su empresa, su comunidad, su familia, su propia persona. La creación de las condiciones para mejorar la calidad de vida es de responsabilidad recíproca entre la empresa, los trabajadores y la comunidad”.²²

En este sentido es preciso señalar que los principales componentes de calidad de vida según lo declarado por Martha Nussbaum son: salud, condiciones de trabajo, recursos económicos, educación, integración social, vivienda, seguridad, recreación y cultura, recursos políticos; siendo cada uno de estos componentes determinantes en la percepción que la persona adquiera en cuanto a la calidad de vida.

En relación a las conceptualizaciones anteriormente revisadas, el equipo seminarista ha establecido que la calidad de vida se puede entender como una forma de bienestar subjetivo, que es influido por distintos factores, entre los que se considera relevante: las relaciones familiares, salud física y mental, vivienda, educación, condiciones de trabajo, entretención, entre otras.

²⁰ Documento Interno Empresa CODELCO, División Ventanas, “Política de Calidad de Vida”, 2003.

²¹ Documento Interno Empresa CODELCO, División Ventanas, “Política de Calidad de Vida”, 2003.

²² Documento Interno Empresa CODELCO, División Ventanas, “Política de Calidad de Vida”, 2003.

La interacción de estos factores influye directamente en cómo es percibida la calidad de vida; si son percibidos de una forma positiva contribuirá a tener una buena calidad de vida; y a la inversa, si son percibidos de manera negativa, implicarán una mala calidad de vida.

De esta forma, cada persona configura el nivel en el que se encuentra su calidad de vida; por lo tanto esta temática puede entenderse a través de las distintas opiniones y percepciones que las personas presenten.

Calidad de Vida Familiar:

Es posible determinar el inicio de la familia cuando dos adultos se unen con el propósito de formarla (acuerdo que no necesita ser legal) (Minuchin, 1988). Los nuevos compañeros traen valores y expectativas, implícitas y explícitas, sobre la más amplia gama de acciones y decisiones, valores que deben conciliar tanto como sea posible, para permitir la vida en común. Cada uno deberá sacrificar una parte de sus ideas y preferencias (es decir, perdiendo individualidad, pero ganando pertenencia) para formar un nuevo sistema.

Una de las tareas básicas de la pareja es la fijación de los límites que los protegen, procurándoles un espacio propio para la satisfacción de sus necesidades psicológicas sin que sea invadido por otros subsistemas. Asimismo, el subsistema conyugal es vital para el crecimiento de los hijos. Constituye un modelo de relaciones íntimas, tal como se manifiestan en las interacciones cotidianas.

La familia constituye el contexto natural para crecer y recibir protección. Es un grupo natural que en el curso de su desarrollo ha elaborado pautas de interacción que constituyen una estructura que dirige el funcionamiento de los miembros de la familia, define sus conductas y facilita sus interacciones. La familia necesita de esta estructura para desempeñar sus dos tareas centrales: apoyar la *individuación* y proporcionar *pertenencia*.

Desde este punto de vista, es posible entender a la familia como un sistema y no como la suma de sus partes, siendo éstos a la vez un subsistema en sí y componentes de otros subsistemas que integran la

familia. El concepto central es el *sistema*, el cual puede ser definido como un conjunto de elementos dinámicamente estructurados cuya totalidad genera propiedades que en parte son independientes de aquellas que poseen sus elementos por separado.

Las familias están compuestas por subsistemas diferenciados, entre los cuales es posible distinguir tres: el subsistema conyugal, constituido por la pareja hombre-mujer; el subsistema parental, que surge cuando la pareja ejerce su función de padre y madre; y por último, el subsistema fraternal, que es el formado por los hijos y su calidad de hermanos.

Actualmente, la proliferación de rupturas matrimoniales hace que deba reestudiarse este esquema para incluir familias uniparentales, reconstituidas, crianza de los hijos a cargo de terceros, etc. El divorcio y la consiguiente reconstitución de las parejas es un fenómeno cada vez más frecuente. Como el progenitor ausente sigue (o debería seguir) desempeñando su rol parental y puede seguir ejerciendo ciertos derechos sobre la familia.

Debido a los cambios que se han presentado en la familia, es importante destacar uno de los fenómenos que mayormente se ha hecho presente en la actualidad, el cual está referido a las familias reconstituidas; las cuales “están integradas por una pareja donde uno de ellos o ambos, vienen de tener otra pareja y de haber disuelto su vínculo marital. En la nueva familia es frecuente que los hijos sean de diferentes padres o madres; siendo mayor el número de hijos que en las formas nuclear o monoparental. Por lo general, la segunda unión y las siguientes son de hecho, contribuyendo esto a las uniones consensuales”.²³

En relación a los cambios estructurales que han afectado a las familias, es posible identificar que en la actualidad ha existido un incremento de familias reconstituidas, por lo que en ocasiones existe un concepto impreciso para identificar la tipología a la cual pertenecen. A causa de esto, un concepto básico para entender la unión entre un hombre y una mujer es el de **pareja**, el cual incluye tanto a las unidas por matrimonio y a las parejas que deciden vivir juntos, es decir mantener una relación de convivencia.²⁴

²³ QUINTERO, A. (1999) Trabajo Social y Procesos familiares. Pág. 20.

²⁴ LOBOS, F. (2004) Apuntes Internos de Cátedra de Sociología de la Familia.

Si bien es cierto los cambios en la estructura de la familia han sido variados, ésta ha sabido satisfacer las necesidades que dichos cambios van presentando, lo que la mantiene en una búsqueda permanente de una calidad de vida acorde a sus expectativas.

Tomando como referencia lo anteriormente expuesto, la **calidad de vida familiar** depende de sus condiciones de vida así como de los factores subjetivos que inciden en su bienestar (Zapf, 1987). En cuanto a las condiciones de vida es posible distinguir algunos aspectos vinculados, por una parte, a la satisfacción de necesidades básicas como la educación y la salud, que pueden ser cubiertas a través del ingreso proveniente del trabajo y/o de otras fuentes como transferencias, jubilaciones o del gasto social y, por otra, a las necesidades sociales tales como las relaciones familiares, las relaciones sociales y la participación social y política. En cuanto al bienestar subjetivo, éste dependerá de la evaluación que realice la familia de las condiciones de vida específicas y también de la vida en general. Entre los factores que pueden incluir dichas evaluaciones se encuentran la esperanza, el desencanto, el miedo, la felicidad, la soledad, las capacidades, las preocupaciones y la inseguridad. De acuerdo con este enfoque, la acción conjunta de estos factores determinará la calidad de vida a nivel familiar.

Teniendo presente que la calidad de vida es un término multidimensional, en el área social se han instaurado las políticas sociales, que tienen como fin indicar qué significa tener buenas condiciones de vida “objetivas” y un alto grado de bienestar “subjetivo”, e intenta a través de las mismas, satisfacer de forma colectiva las necesidades de la población en general.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la noción de calidad de vida familiar encierra una combinación compleja de factores. Algunos son de naturaleza objetiva y vinculados a la calidad de las condiciones materiales de la vida de la familia y otros de carácter subjetivo, referidos a aspectos tales como la satisfacción relativa experimentada por las personas y a relaciones sociales imperantes.

Al considerar la definición que entrega la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre “calidad de vida”, y al declarar ésta como “un concepto

muy amplio” se ha intentado delimitar el concepto hacia diversas aristas de la esfera social, con el fin de simplificar el significado de dicho término. De esta manera, es posible entender el término calidad de vida familiar como una combinación compleja de factores objetivos y subjetivos.

De acuerdo a la revisión bibliográfica, se ha definido para efectos de la presente investigación, el concepto calidad de vida familiar como la satisfacción que experimenta cada familia en cuanto a aspectos como relaciones familiares, salud familiar, bienestar material y recursos económicos.

Si bien cada uno de los componentes antes mencionados influye directamente en la calidad de vida familiar, es preciso mencionar que el trabajo en cuanto factor externo, y, específicamente, la calidad de vida laboral, repercute directamente en la calidad de vida de una familia; así como también, la familia puede incidir en el desempeño que presente la o las personas que trabajen del grupo familiar.

Por consiguiente, no se puede dejar de considerar, la íntima asociación que existe entre calidad de vida familiar y calidad de vida laboral.

Calidad de Vida Laboral.

“La calidad de vida laboral tiene componentes objetivos y subjetivos,... Es la manera cómo las personas viven la cotidianidad en su ambiente laboral. Involucra desde la situación laboral objetiva, es decir, las condiciones de trabajo en un simple sentido, tanto las condiciones físicas como las contractuales y remuneraciones hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores, como entre éstos y la parte empresarial. También las actitudes y los valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores”²⁵.

El proceso histórico por el que transitó lo que hoy se conoce como calidad de vida en el trabajo no estuvo exento de dificultades y fue un largo proceso que se ha ido perfeccionando con el paso del tiempo. Es así que las primeras nociones existentes del trabajo hacen referencia a una prestación

²⁵ ESPINOZA, M. (2006) Calidad de Vida en el trabajo: Reflexiones en torno a la Inseguridad y el Malestar Social. Temas Laborales N° 18. Pág. 5. http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-61006_temalab_18.pdf

de servicios a cambio de una determinada remuneración, la que en un principio era insuficiente y no consideraba el bienestar del sujeto como un ente social, siendo visto sólo como una unidad económica.

En base a estos antecedentes, nace desde los trabajadores la inquietud por mejorar sus remuneraciones y condiciones laborales, las que comenzaron a exigir a través de diversas movilizaciones sociales. Si bien el proceso para conseguir estos cambios no estuvo exento de dificultades y violencia, fue posible conseguir el objetivo de manera progresiva. Entre las mejoras laborales fue posible observar un aumento en las remuneraciones, disminución de la jornada laboral, descansos, además de la generación de una legislación específica para el tema.

La evolución de la calidad de vida laboral ha influido en el mejoramiento de la calidad de vida en la empresa, lo que ha generado impacto en el desarrollo de ésta. En la figura 2 se esquematiza como estos elementos han contribuido en el posterior desarrollo de la calidad de vida laboral.

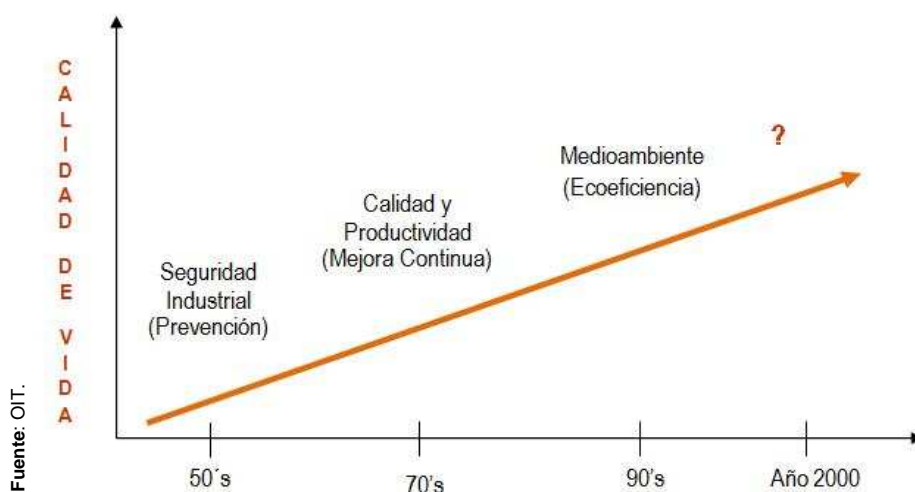


Figura 2: Construcción del término Calidad de vida laboral.

Así en los '50 se generaliza la seguridad industrial como una forma natural de cuidar la salud del capital humano dentro de las empresas, minimizando lesiones, muertes y daños psicológicos, impactando directamente en un aspecto fundamental de la calidad de vida, como lo es la

salud y la integridad física, principalmente, a través de una cultura de prevención de accidentes.

Con la introducción en las empresas del concepto de control de calidad en el proceso, más que del producto, en los años setenta surge indirectamente una mejora de calidad de vida del trabajador: al obrero de la línea de producción le demandaron nuevas responsabilidades que requerían forzosamente algunas habilidades básicas, como el leer, escribir y entender matemáticas. Se le enseñaron nuevos conceptos como el de “hacerlo bien la primera vez”, círculos de calidad, observar el proceso en lugar de sólo inspección del producto y el concepto de excelencia (mejora continua). Las empresas, al proveer esta educación, ayudaron a mejorar sustancialmente la vida del trabajador, no sólo dentro de la empresa, sino también en los aspectos familiar y social.

En la década de los noventa, se globaliza una nueva necesidad, la de tomar responsabilidad por el daño que se le ocasiona al medio ambiente. La idea del desarrollo sostenible surge como una propuesta en la que no sólo se piense en un desarrollo económico, sino también en el desarrollo social y en la utilización sostenible de recursos para satisfacer las necesidades del presente, sin comprometer las de las generaciones futuras. Este concepto incluye la acción de cultivar dicha conciencia en la sociedad e incentivar el desarrollo de capacidades para atender de una mejor manera los temas relativos al costo de los recursos naturales, la disposición de residuos, eficiencia energética, y con ello no sólo garantizar la calidad de vida actual de las personas, sino también la de las próximas generaciones.

Con el paso de los años surge una primera noción de “trabajo decente”, planteada por la OIT en 1999, definiéndolo como el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999). Esta noción se modifica en reiteradas ocasiones con el fin de generar una concepción integral que aborde todos aquellos aspectos de interés para generar las reales condiciones de trabajo decente para los trabajadores. En el mismo año, la OIT integra nuevos aspectos, redefiniendo así el concepto “como un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen

formas de protección social”. La relevancia de esta segunda conceptualización se basa principalmente en considerar al trabajador no sólo como un ente productivo, sino que además como un ser que posee derechos.

En documentos posteriores se circunscribe la formación profesional, relacionándose de forma directa con la no-discriminación, la igualdad de oportunidades, la empleabilidad y otras exigencias del contexto socioeconómico, para disminuir situaciones de exclusión de los mercados de trabajo.

Luego se incluye la libertad sindical, considerándola como una condición y característica esencial del trabajo decente. En este sentido se destaca “el cometido crucial de la libertad sindical y de la negociación colectiva” para alcanzar el objetivo de un “trabajo decente”.

Finalmente, otra definición formulada por la OIT es la que presenta al “trabajo decente como el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores” (Somavía, 2000). En este caso destaca la reiteración de la idea de seguridad en el trabajo y la ratificación de la necesidad de participación.²⁶

Es preciso señalar que el eje central del “trabajo decente” es integrar los diferentes aspectos que componen la “calidad y cantidad de los empleos”, pero también a las relaciones sociales, al tipo de sociedad y de desarrollo al que se aspira.

El concepto de calidad del empleo puede ser examinado desde el prisma de diferentes perspectivas. Desde el punto de vista de los trabajadores, un empleo de buena calidad se encuentra relacionado con factores que mejoran su bienestar e incluiría –entre otras características la existencia de un contrato de trabajo, de estabilidad laboral y de remuneraciones, así como beneficios adicionales de seguridad social, recreación, regulación de las horas de trabajo, disminución del riesgo, condiciones aceptables – entre ellas, por ejemplo, que el trabajo no sea

²⁶ SOMAVIA, J. (2000) <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser007.pdf>

función mecánica o repetitiva, autonomía de decisión del trabajador, supervisión del puesto y la posición dentro de la cadena productiva.

Desde la óptica de las empresas, la calidad del empleo está relacionada con el logro de una mayor competitividad, lo que exige alta productividad y crecimiento respecto de sus competidores; algunas empresas privilegian el aumento de la competitividad en el corto plazo, disminuyendo sus costos a través de la reducción del número de trabajadores y/o del costo laboral; otras, en cambio, dan prioridad a la aplicación de modelos de organización y gestión más flexibles y participativos y al avance hacia condiciones de trabajo más adecuadas, que facilitan un aumento de la competitividad en el mediano y largo plazo. Desde la perspectiva del Estado, la calidad del empleo aparece más vinculada a aspectos distributivos, que permitan reducir la pobreza y desigualdad social y constituyen requisitos esenciales para conseguir mayor estabilidad sistémica y la reducción del riesgo país (Infante y Vega Centeno, 1999).

Si la calidad de vida laboral es buena, generará un clima de confianza y respeto mutuo en el que el individuo tenderá a aumentar sus contribuciones y elevar sus oportunidades de éxito psicológico, y la administración tenderá a reducir mecanismos rígidos de control. A raíz de lo anterior se han creado modelos de calidad de vida laboral, entre el cual se destaca principalmente el modelo de calidad de vida laboral de Walton²⁷.

Dicho autor señala que existen ocho factores que afectan a la calidad de vida laboral, los cuales son los siguientes:

- **Compensación justa y adecuada:** la justicia distributiva de la compensación depende de la adecuación de la remuneración al trabajo que la persona realiza, de la equidad interna y de la equidad externa.
- **Condiciones de seguridad y salud en el trabajo:** incluye las dimensiones jornadas de trabajo y ambiente físico adecuados a la salud y bienestar de la persona.
- **Empleo y desarrollo de la capacidad:** proporcionar oportunidades de satisfacer las necesidades de empleo, de habilidades y conocimientos

²⁷ FRENCH, W. (2006) Calidad y Vida Laboral. [citado 07 Julio 2008]
<<http://es.shvoong.com/social-sciences/sociology/409975-calidad-vida-laboral/>>

del trabajador, desarrollar su autonomía, autocontrol y obtener información.

- **Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad:** proporcionar posibilidades de carrera en la organización, crecimiento, desarrollo personal y seguridad en el empleo.
- **Integración social en la organización:** eliminación de barreras jerárquicas notorias, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de ideas preconcebidas.
- **Reglamentación:** se refiere al establecimiento de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático.
- **Trabajo y espacio total de vida:** el trabajo no debe absorber todo el tiempo y toda la energía del trabajador, es detrimento de su vida familiar y particular.
- **Importancia social de la vida en el trabajo:** el trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona.

De acuerdo al modelo antes expuesto es preciso destacar la importancia que tiene cada factor en la calidad de vida laboral, ya que cada uno de estos incide directamente en la forma como el trabajador desempeña sus labores.

En la actualidad, las organizaciones se han vuelto más competitivas, se vive una etapa en que las empresas se han preocupado de cumplir los estándares de empresas de calidad, de empresas eficientes. En todas ellas, los trabajadores tienen un rol relevante, por lo que la calidad de vida laboral cumple un papel preponderante para tener éxito en la gestión de hoy.

Una forma para mejorar la calidad de vida en el trabajo está en inducir y facilitar el desarrollo personal estructurado del trabajador, que lo lleve a controlar mejor el mecanismo de pienso ==> siento ==> actúo. El trabajador, al recibir mayor información e incrementar su desarrollo personal, eleva su nivel de vida. Esto le trae mayores responsabilidades, que a su vez le brindarán más información y oportunidades de desarrollo, creando un círculo virtuoso en el que estará sirviendo a los demás y a sí mismo.

De esta manera y en virtud a lo anteriormente señalado es preciso destacar que “la **calidad de vida en el trabajo** representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella. La calidad de vida en el trabajo comprende diversos factores como la satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por los resultados obtenidos, remuneración recibida, beneficios ofrecidos, relaciones humanas en el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, la libertad de decidir, posibilidad de participar, etc. La calidad de vida en el trabajo abarca no sólo los aspectos intrínsecos del cargo, sino también los aspectos extrínsecos. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios”.²⁸

Para comprender con mayor claridad la calidad de vida laboral, es necesario conocer los aspectos relacionados al clima organizacional, ya que éstos afectan directamente en la conducta y el grado de satisfacción que logre alcanzar el trabajador.

El **clima organizacional** hace referencia a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan, lo cual va generando repercusiones en el comportamiento de los trabajadores al interior de la empresa.

Asimismo el clima organizacional puede entenderse como “un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales, que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización, tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc. (Gonçalves, 1997)”.

Si el clima organizacional fuese deficiente, conduciría a la alineación del empleado y a la insatisfacción, a la mala voluntad, a la caída de la productividad y a comportamientos contraproducentes (ausentismo, sabotaje, robo, afiliación sindical, etc.). Si fuese satisfactoria se llegará a un clima de

²⁸ CHIAVENATO, I. (2005) Administración de Recursos Humanos. Pág. 323-324.

confianza y respeto mutuo en que el individuo tratará de aumentar sus contribuciones y elevar sus oportunidades de éxito psicológico, y la administración querrá reducir mecanismos rígidos de control social.²⁹

De esta forma, los comportamientos que tienen los trabajadores al interior de la empresa son claves para determinar el clima organizacional, siendo uno de los factores que incide mayormente en el comportamiento de estos sujetos la actitud, la cual es definida *como* "...una tendencia o predisposición a actuar de una manera determinada frente a ciertas situaciones estímulo". "La actitud es pues, un estado o disposición psicológica, adquirida y organizada a través de la propia experiencia individual y de la integración de los modelos sociales, culturales y morales del grupo, que predisponen al individuo a reaccionar de una manera determinada y bastante constante frente a ciertas personas, objetos, situaciones, ideas y valores".³⁰

Las actitudes y conductas que los trabajadores presenten frente a las labores y a las relaciones al interior de la empresa afecta directamente en la percepción que adquieran en relación a la calidad de vida laboral.

Debido a la importancia que presenta el clima laboral al interior de una empresa, es preciso destacar que la percepción que los trabajadores posean de su entorno y de las relaciones que se den al interior de la empresa, incidirá directamente en la conducta que ejerza al interior de ésta.

Desde este enfoque la percepción social intenta comprender la relación entre el exterior y los comportamientos del ser humano. La psicología cognitiva pretende mostrar que la conducta del individuo no está regulada directamente desde el exterior por el medio físico o el medio social, sino que los estímulos externos están mediatizados por la manera como el individuo organiza e interpreta los elementos de ese mundo externo.

En este sentido la percepción social se puede entender como el "proceso a través del cual nos formamos impresiones de las demás personas y tratamos de entenderlas".³¹

²⁹ CHIAVENATO, I. (2005) Administración de Recursos Humanos. Pág. 325

³⁰ ANDER EGG, E. (1999) Diccionario de Trabajo Social. Pág. 23.

³¹ LOBOS, F. (2005) Apuntes Internos Cátedra de Psicología Social.

Para entender la calidad de vida laboral es preciso considerar las condiciones de trabajo en un simple sentido, tanto las condiciones físicas, como las contractuales y remuneraciones, hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores, como entre éstos y la parte empresarial.

En síntesis, el equipo seminarista ha definido la calidad de vida laboral, en virtud de algunos componentes que serán la base para este estudio; como la manera en que las personas viven la cotidianidad en su ambiente laboral y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que experimentan con factores como el trabajo en sí mismo, desarrollo personal, remuneraciones, beneficios, condiciones de seguridad y salud en el trabajo y relaciones sociales en la organización.



Capítulo III

Diseño de Investigación



DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

Tipo de Investigación.

El presente estudio tiene el carácter de exploratorio-descriptivo.

Posee carácter *exploratorio*, por cuanto constituye una de las primeras aproximaciones a los componentes asociados a la calidad de vida laboral y familiar de los trabajadores de CODELCO, División Ventanas. De esta manera, el presente estudio permitirá “aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, identificar conceptos y variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones (postulados) verificables” (Dankhe en Hernández y Fernández.1998: 59).

Asimismo, este estudio se considera de tipo *descriptivo*, por cuanto estará orientado a describir las características particulares de los actores sociales objeto de estudio, y considerando en la medida que estos tipos de estudios “buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (Dankhe en Hernández y Fernández.1998: 60).

Problema.

Escasa información existente en CODELCO División Ventanas sobre la calidad de vida; calidad de vida laboral y familiar y la percepción que tienen los trabajadores y las parejas de éstos acerca de la calidad de vida laboral y calidad de vida familiar.

Delimitación del Problema.

El presente estudio lo realizará el equipo seminarista, incorporado al Departamento de Relaciones Laborales y Calidad de Vida; unidad que presenta la necesidad de realización de una investigación científica que les permita obtener mayor información sobre la calidad de vida y sus características a nivel laboral y familiar; como asimismo, conocer la percepción que tienen los trabajadores y sus familias sobre la calidad de vida, sus características a nivel laboral y familiar y la asociación de éstas.

Considerando la importancia que tiene para la empresa, el trabajador y su familia; constituye objeto de interés, tanto la percepción del trabajador como la de las parejas de éstos; por lo que se ha considerado para la realización de este estudio dos colectivos: el primero, conformado por los trabajadores de CODELCO División Ventanas, y el segundo, constituido por las parejas de estos trabajadores.

Fundamentación.

La calidad de vida constituye un aspecto de gran relevancia en la vida de las personas. No obstante, es un concepto difícil de definir y medir, debido a las diversas dimensiones que incluye y a los elementos objetivos y subjetivos que lo determinan.

La calidad de vida puede ser analizada desde diversas perspectivas por las numerosas variables que pueden identificarse en torno a este concepto. De esta manera, en la presente investigación, se ha optado por abordarla desde dos ámbitos considerados fundamentales en la vida de las personas: la familia y el trabajo.

El proceso de modernización ha influido en la vida de las personas, mediante una diferenciación social creciente que implica además del incremento de organizaciones con funciones especializadas; una diversidad de roles que deben ser asumidos y desempeñados por las personas, en diferentes ámbitos. Por lo tanto, se generan problemas de complementariedad e integración, asociados a la calidad de vida de las

personas y sus familias que perciben cada vez menores posibilidades de acceder a tiempos e instancias de encuentro mutuo; que les permita, a lo menos, el apoyo psíquico y emocional necesario; función que tradicionalmente ha cumplido la familia. La importancia de abordar los vínculos entre el trabajo y la familia estriba en el desequilibrio que existe entre el tiempo dedicado a uno y otro, el cual no refleja la significación que cada una de estas dimensiones tiene para el desarrollo de la sociedad y de las personas. Las responsabilidades familiares no son delegables a la escuela o a otra figura externa. Sencillamente, si el excesivo trabajo implica a una ausencia sostenida, se resiente la vida de la familia³².

Por consiguiente, los autores Hernández y Fernández establecen que para la investigación los criterios más pertinentes a considerar son los siguientes: conveniencia, relevancia social, valor teórico, valor metodológico y sus implicancias prácticas.

En relación a los criterios que permiten validar la investigación, es preciso señalar que la temática abordada es considerada *conveniente* tanto por el equipo seminarista como por la empresa patrocinante, ya que de CODELCO División Ventanas nace la inquietud respecto a la condición en que se encuentran sus trabajadores y como una forma de potenciar el Depto. de Relaciones Laborales y Calidad de Vida³³, se solicita al equipo seminarista un estudio en el que se obtengan aproximaciones certeras de cómo se ve influenciada la calidad de vida de los trabajadores de la empresa, así como también de las parejas de estos por el entorno laboral y familiar y viceversa.

Es importante destacar la *relevancia social* de este estudio, tanto para CODELCO como para la profesión, por cuanto si bien la temática ha ido adquiriendo importancia en la empresa, a nivel organizacional existe una necesidad manifiesta de obtener mayor claridad respecto a las características que presenta esta temática, en los trabajadores y sus familias; para efectos de poder aportarles con un apoyo sistemático y efectivo en su paso a una mejor calidad de vida.

³² INFANTE, R; SUNKEL, G. OIT-Chile (2004) Trabajo Decente y Calidad de vida Familiar, 1990-2000. Pág. 8. <<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/emp/emp006.pdf>>

³³ El Depto. de Relaciones Laborales y Calidad de vida es una de las nuevas áreas creadas en la División Ventanas luego de la reestructuración de mayo de 2005, cuando la Refinería y Fundación Ventanas de ENAMI es transferida por Ley N° 19.993 a la Corporación Nacional del Cobre de Chile, CODELCO-CHILE.

Asimismo, el presente trabajo posee un importante *valor teórico*, por la falta de claridad y escasa información sobre la temática; aportando, de esta manera, valiosa sistematización de información producto de la investigación teórica y empírica. En este contexto, entregará bibliografía que ayuda a su comprensión, precisando las características que presenta la calidad de vida laboral y familiar en CODELCO División Ventanas, sus componentes, los factores asociados, fortalezas y debilidades, considerando la percepción de los propios trabajadores y sus parejas. Todo esto, adquiere especial importancia, considerando la escasez de estudios sobre calidad de vida en el trabajo.

La *utilidad metodológica* de la presente investigación se deriva, en primer lugar, de la perspectiva y enfoque metodológico utilizados; que permite el desarrollo de valiosa información de carácter cuantitativo, la cual permitirá medir hacia el futuro los avances o retrocesos en la calidad de vida. Conjuntamente con ello, los elementos cualitativos incorporados otorgan especial relevancia al rol que asumen en la investigación los sujetos objeto de estudio; ya que, tanto los trabajadores como sus parejas aportan, desde su propia realidad, qué entienden por calidad de vida.

En lo concerniente a las *implicaciones prácticas*, es posible destacar que los resultados de la investigación pretenden constituir un aporte al conocimiento en lo relativo a la Calidad de Vida Familiar y Laboral de los trabajadores de CODELCO División Ventanas. Esto posibilitará a la empresa a diseñar proyectos de intervención, que guarden mayor coherencia de sus objetivos con las expectativas y objetivos de los trabajadores y sus familias. Asimismo, la información cuantitativa que se proporcionará, conjuntamente, con la determinación de las fortalezas y debilidades existentes, posibilitará a la empresa, mediciones futuras y orientación de recursos en forma más efectiva.

Objetivos de Investigación.

Objetivo General N° 1

Obtener conocimiento a nivel teórico sobre calidad de vida y sus características en los ámbitos laboral y familiar.

- **Objetivo Específico N° 1.1.**

Recopilar información sobre calidad de vida y sus características en los ámbitos laboral y familiar.

- **Objetivo Específico N° 1.2.**

Sistematizar la información recopilada acerca de calidad de vida y sus características en los ámbitos laboral y familiar.

Objetivo General N° 2

Conocer la percepción que tienen los trabajadores de CODELCO División Ventanas y las parejas de trabajadores de esta División en relación al concepto calidad de vida, calidad de vida laboral y calidad de vida familiar.

- **Objetivo Específico N° 2.1.**

Identificar los elementos positivos y negativos que conforman la calidad de vida familiar y laboral según la percepción de los trabajadores de CODELCO División Ventanas y las parejas de trabajadores de esta División.

- **Objetivo Específico N° 2.2.**

Identificar las fortalezas y debilidades pesquisadas en la calidad de vida laboral y calidad de vida familiar.

- **Objetivo Específico N° 2.3.**

Analizar la percepción que tienen los trabajadores de CODELCO División Ventanas y las parejas de trabajadores de esta División sobre calidad de vida.

- **Objetivo Específico N° 2.4.**

Sistematizar un concepto de calidad de vida según la percepción de los trabajadores de CODELCO División Ventanas y las parejas de éstos.

- **Objetivo Especifico N° 2.5.**

Contrastar la definición del concepto teórico formulado en la Política Interna de CODELCO sobre calidad de vida con la obtenida a través de la opinión de los trabajadores y las parejas de éstos.

Pregunta Significativa.

¿Qué percepción presentan los trabajadores de CODELCO División-Ventanas y las parejas de trabajadores de esta División, en relación a la calidad de vida, calidad de vida laboral y calidad de vida familiar?

Universo y Muestra.

El universo estará conformado por el colectivo compuesto por la totalidad de trabajadores de CODELCO División Ventanas, 1.118 a Junio de 2008. La muestra a utilizar será de 120 trabajadores, número que de acuerdo al Programa Estadístico STAT, otorga a este estudio un 95% de confiabilidad y menos de un 9% de error. Adicionalmente se ha considerado un número igual de parejas de trabajadores, con el fin de enriquecer este estudio de una forma holística, en el que sea considerado el aspecto familiar conjuntamente al laboral.

Es importante mencionar que la elección de los sujetos para la aplicación del instrumento de investigación será aleatoria, con el fin de otorgar las mismas posibilidades de elección a todos los integrantes del universo.

Técnicas de Recolección de Datos.

Para la recolección de datos se ha concertado entrevistas con personas con conocimiento y la experticia en estas temáticas al interior de la empresa: Jefe de Relaciones Laborales y Calidad de Vida, Asistentes Sociales de la división, Prevencionistas de Riesgos, Jefe del Departamento de Administración de Contratos y Servicios, entre otros.

Como principal técnica de recolección de datos se utilizará un instrumento que se compone de dos partes: la primera consta de un Cuestionario tipo Likert y la segunda se compone de preguntas abiertas, que posibiliten una mejor aproximación a la definición de la calidad de vida, desde la perspectiva de los sujetos de estudio.

Para la aplicación de los cuestionarios tanto a trabajadores como a sus parejas, el equipo seminarista utilizará las dependencias de CODELCO División Ventanas y los domicilios de éstos, respectivamente.

Técnicas de Análisis de Datos.

Para el análisis de los datos cuantitativos se recurrirá a la utilización del programa SPSS 15.0, software de análisis estadístico para las ciencias sociales, que permite graficar con mayor precisión los datos obtenidos a través del instrumento.

Dichos datos serán analizados en virtud a las conceptualizaciones revisadas en el marco teórico con el fin de identificar los elementos significativos considerados por los trabajadores y sus parejas.

En tanto, para el análisis de los datos cualitativos se utilizará la técnica del *análisis de contenido*, necesaria para describir tendencias y diferencias entre las concepciones teóricas y aquellas definidas por los sujetos objeto de la investigación.

De este modo, para el análisis de la información obtenida a través de las preguntas abiertas, se categorizarán las respuestas del total de

entrevistados; procediendo a la elaboración de su propio concepto de calidad de vida, en base a los elementos por ellos consignados.

Para efectos de la interpretación de datos del instrumento, se declara que en la operacionalización de variables se han definido dos tipos de afirmaciones: por una parte se formularán afirmaciones con una connotación positiva, en la cual la respuesta más favorable otorgará el puntaje más elevado; y por otra, se definirán algunas con una connotación negativa, las que serán identificadas con el símbolo **, las que entregarán el puntaje de manera inversa al anterior.

Operacionalización de Variables.

Operacionalización Variable: Componentes de la calidad de vida familiar.

Variable: Componentes de la calidad de vida familiar.
<p>La calidad de vida familiar es la satisfacción que experimenta cada familia en cuanto a aspectos como relaciones familiares, salud familiar, bienestar material y recursos económicos.</p>

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Subindicador	Valor
Relaciones Familiares.	<i>Comunicación familiar.</i>	-Generación de espacios para interactuar con la familia.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
		-Confianza para expresarse entre los integrantes del grupo familiar.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
		-Satisfacción en cuanto a interacción de temas ligeros abordados por la	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2

	familia.	Muy en desacuerdo	1
	-Satisfacción en cuanto a interacción con temáticas profundas a ser abordadas por la familia.	Muy de acuerdo	5
		En acuerdo	4
		Medianamente de acuerdo	3
		Desacuerdo	2
		Muy en desacuerdo	1
<i>Redes de apoyo externas a la familia nuclear.</i>	-Satisfacción con el apoyo por parte de los parientes.	Muy de acuerdo	5
		En acuerdo	4
		Medianamente de acuerdo	3
		Desacuerdo	2
		Muy en desacuerdo	1
<i>Sentimiento de pertenencia.</i>	-Sentirse parte de la familia.	Muy de acuerdo	5
		En acuerdo	4
		Medianamente de acuerdo	3
		Desacuerdo	2
		Muy en desacuerdo	1
	-Grado de satisfacción con el grupo familiar.	Muy de acuerdo	5
		En acuerdo	4
		Medianamente de acuerdo	3
		Desacuerdo	2
		Muy en desacuerdo	1
<i>Actitud frente a conflictos familiares.</i>	-**Evasión y ocultamiento de conflictos por parte de la familia de la familia.	Muy de acuerdo	1
		En acuerdo	2
		Medianamente de acuerdo	3
		Desacuerdo	4
		Muy en desacuerdo	5
	-La familia enfrenta los conflictos familiares.	Muy de acuerdo	5
		En acuerdo	4
		Medianamente de acuerdo	3
		Desacuerdo	2
		Muy en desacuerdo	1
<i>Resolución de conflictos. Familiares.</i>	-La familia resuelve los conflictos familiares.	Muy de acuerdo	5
		En acuerdo	4
		Medianamente de acuerdo	3
		Desacuerdo	2

			Muy en desacuerdo	1
	<i>Roles.</i>	-**Sobrecarga de Roles.	Muy de acuerdo	1
			En acuerdo	2
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	4
			Muy en desacuerdo	5
		-Adecuado Desempeño de Roles.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
	<i>Recreación.</i>	-Satisfacción con el tiempo para recreación al interior de la familia.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
-Aprovechamiento del tiempo para recreación familiar.		Muy de acuerdo	5	
		En acuerdo	4	
		Medianamente de acuerdo	3	
		Desacuerdo	2	
		Muy en desacuerdo	1	
-Presupuesto para la recreación familiar.		Muy de acuerdo	5	
		En acuerdo	4	
		Medianamente de acuerdo	3	
		Desacuerdo	2	
		Muy en desacuerdo	1	
<i>Tiempo.</i>	-Cantidad de tiempo dedicado a la familia.	Muy de acuerdo	5	
		En acuerdo	4	
		Medianamente de acuerdo	3	
		Desacuerdo	2	
		Muy en desacuerdo	1	

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Subindicador	Valor
Salud familiar.	<i>Física.</i>	-Grado de satisfacción con el nivel de salud del grupo	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3

		familiar.	Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
	<i>Previsión.</i>	-Satisfacción con la previsión (AFP, ISAPRE; MUTUAL) con la que se cuenta.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Subindicador	Valor
Bienestar material.	<i>Vivienda.</i>	-Satisfacción con la vivienda.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
		-Ubicación de la vivienda.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
		-Tamaño de la vivienda.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
		-Satisfacción con la tenencia de la vivienda.	Muy de acuerdo	5
	En acuerdo		4	
	Medianamente de acuerdo		3	
	Desacuerdo		2	
	Muy en desacuerdo		1	
<i>Equipamiento de la vivienda.</i>	-Satisfacción en cuanto al equipamiento (muebles y artefactos).	Muy de acuerdo	5	
		En acuerdo	4	
		Medianamente de acuerdo	3	
		Desacuerdo	2	
		Muy en desacuerdo	1	

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Subindicador	Valor
Recursos económicos.	<i>Recursos financieros con los que cuenta el grupo familiar.</i>	-Grado de satisfacción los recursos destinados a la alimentación del grupo familiar.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
		-Grado de satisfacción los recursos destinados al vestuario del grupo familiar.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
		-Grado de satisfacción con los recursos destinados para la salud del grupo familiar.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
		-Grado de satisfacción con los recursos destinados a la educación del grupo familiar.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
-Capacidad de ahorro para fines específicos.	Muy de acuerdo	5		
	En acuerdo	4		
	Medianamente de acuerdo	3		
	Desacuerdo	2		
	Muy en desacuerdo	1		
<i>Endeudamiento</i>	-**Existencia de endeudamiento.	Muy de acuerdo	1	
		En acuerdo	2	
		Medianamente de acuerdo	3	
		Desacuerdo	4	
		Muy en desacuerdo	5	

Operacionalización Variable: Componentes de la calidad de vida laboral.

Variable: Componentes de la calidad de vida laboral.

Calidad de vida laboral: Es la manera cómo las personas viven la cotidianidad en su ambiente laboral, y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que experimentan con factores como el trabajo en sí mismo, desarrollo personal, remuneraciones, beneficios, condiciones de seguridad y salud en el trabajo y relaciones sociales en la organización.

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Subindicador	Valor
Trabajo en sí mismo.	Jornada laboral.	-Grado de satisfacción con la jornada de su trabajo (sistema de turnos, jornada en sí).	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
		- **La jornada laboral es lesiva con los tiempos para la familia.	Muy de acuerdo	1
			En acuerdo	2
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	4
			Muy en desacuerdo	5
		-Grado de satisfacción con el trabajo que realiza en la empresa.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
Estabilidad del empleo.	-Grado de satisfacción con la estabilidad del empleo.	Muy de acuerdo	5	
		En acuerdo	4	
		Medianamente de acuerdo	3	
		Desacuerdo	2	
		Muy en desacuerdo	1	

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Subindicador	Valor
Desarrollo personal.	Oportunidades de crecimiento.	-Satisfacción con las oportunidades de capacitación dentro de ella.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2

			Muy en desacuerdo	1
		-Oportunidad de ascender dentro de la empresa.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
	<i>Integración social en la organización.</i>	-Satisfacción con la participación dentro de organizaciones formales (sindicales, etc.).	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
		-Satisfacción con la participación dentro de organizaciones informales (deportivas, grupos folclórico, etc.).	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
	-Satisfacción con el trabajo.	-Satisfacción con el trabajo realizado.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Subindicador	Valor
Remuneración.	<i>Remuneración obtenida a través del trabajo en la empresa.</i>	-Satisfacción con la remuneración obtenida.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Subindicador	Valor
Beneficios.	<i>Gratificaciones recibidas a través del trabajo en la empresa.</i>	-Satisfacción con las gratificaciones recibidas.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1

Bonos obtenidos a través del trabajo en la empresa.	-Grado de satisfacción con los que se reciben.	desacuerdo	
		Muy de acuerdo	5
		En acuerdo	4
		Medianamente de acuerdo	3
		Desacuerdo	2
	-Grado de satisfacción con las asignaciones recibidas.	Muy en desacuerdo	1
		Muy de acuerdo	5
		En acuerdo	4
		Medianamente de acuerdo	3
		Desacuerdo	2
	-Grado de satisfacción con bonos de alimentación.	Muy en desacuerdo	1
		Muy de acuerdo	5
		En acuerdo	4
		Medianamente de acuerdo	3
		Desacuerdo	2
	-Grado de satisfacción con bonos de traslado.	Muy en desacuerdo	1
		Muy de acuerdo	5
		En acuerdo	4
		Medianamente de acuerdo	3
		Desacuerdo	2
	-Grado de satisfacción con beneficios habitacionales.	Muy en desacuerdo	1
		Muy de acuerdo	5
		En acuerdo	4
		Medianamente de acuerdo	3
		Desacuerdo	2
	-Conformidad con aguinaldos.	Muy en desacuerdo	1
		Muy de acuerdo	5
		En acuerdo	4
Medianamente de acuerdo		3	
Desacuerdo		2	
-Grado de satisfacción con los beneficios educacionales (becas para estudios	Muy en desacuerdo	1	
	Muy de acuerdo	5	
	En acuerdo	4	
	Desacuerdo	2	
	Medianamente de acuerdo	3	

		superiores de los hijos/nivelación de estudios).	Muy en desacuerdo	1
	-Grado de satisfacción con atención dental.		Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
	-Grado de satisfacción con seguros de vida y accidentes.		Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
	-Grado de satisfacción con indemnizaciones especiales por enfermedades profesionales.		Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
	-Estímulo a trabajadores por años de servicio.		Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Subindicador	Valor
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	Condiciones de trabajo que minimicen el riesgo de enfermedades y accidentabilidad	-Satisfacción en cuanto a promoción de condiciones seguras de trabajos.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
		-Satisfacción en cuanto a la prevención de riesgos en el trabajo.	Muy de acuerdo	5
			En acuerdo	4
			Medianamente de acuerdo	3
			Desacuerdo	2
			Muy en desacuerdo	1
	-Grado de satisfacción con	Muy de acuerdo	5	
		En acuerdo	4	

		el equipamiento para atender emergencias.	Medianamente de acuerdo	3		
			Desacuerdo	2		
			Muy en desacuerdo	1		
		-Satisfacción con las redes sociales para atención de eventos de mayor complejidad (accidentes laborales que requieren de atención especializada).			Muy de acuerdo	5
					En acuerdo	4
					Medianamente de acuerdo	3
					Desacuerdo	2
					Muy en desacuerdo	1

Dimensión	Subdimensión	Indicador	Subindicador	Valor	
Relaciones sociales en la organización.	<i>Relaciones formales con compañeros de trabajo.</i>	-Satisfacción con la relación formal que existe con los compañeros de trabajo.	Muy de acuerdo	5	
			En acuerdo	4	
			Medianamente de acuerdo	3	
			Desacuerdo	2	
			Muy en desacuerdo	1	
	<i>Relaciones informales con compañeros de trabajo.</i>	-Satisfacción con la relación informal que existe con los compañeros de trabajo.		Muy de acuerdo	5
				En acuerdo	4
				Medianamente de acuerdo	3
				Desacuerdo	2
				Muy en desacuerdo	1



Capítulo IV
Resultados de la
Investigación



RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

En primer lugar, se presentan los elementos positivos y negativos que conforman la calidad de vida familiar y laboral, precisando fortalezas y debilidades.

Posteriormente se analizará la percepción de calidad de vida que manifestaron los sujetos de estudio, además de una sistematización del mismo concepto, que luego será contrastada con la definición del concepto teórico formulado en la Política Interna de CODELCO sobre calidad de vida.

Identificación de elementos positivos y negativos que conforman la calidad de vida laboral y familiar.

La obtención de estos resultados fue conseguida por medio del análisis estadístico a las respuestas dadas a las preguntas abiertas realizadas a continuación del cuestionario tipo Likert.

Con el propósito de otorgar mayor claridad a los resultados, éstos serán revisados por separado, comenzando con los elementos relacionados a la calidad de vida laboral (CVL) y luego los factores asociados a la calidad de vida familiar (CVF), en los cuales se identificarán los elementos positivos y negativos destacados por los trabajadores y las parejas, respectivamente.

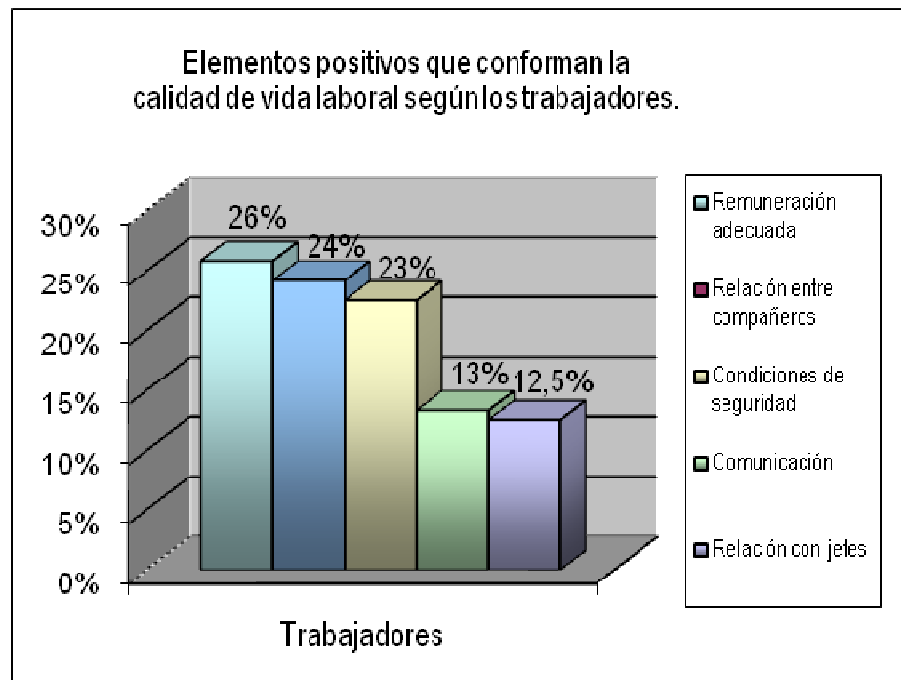
CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Esta primera parte está guiada por la pregunta ¿Qué aspectos considera Ud. que influyen para tener una buena y una mala calidad de vida laboral?, de cuyas respuestas se clasifican todos aquellos factores que según los entrevistados conforman la calidad de vida laboral.

Los entrevistados que efectivamente responden a esta pregunta son 81 trabajadores y 92 parejas, que corresponden al 67,5% y al 76,7% respectivamente.

A continuación, los principales resultados obtenidos respecto de la calidad de vida laboral.

ELEMENTOS POSITIVOS SEGÚN LOS TRABAJADORES:

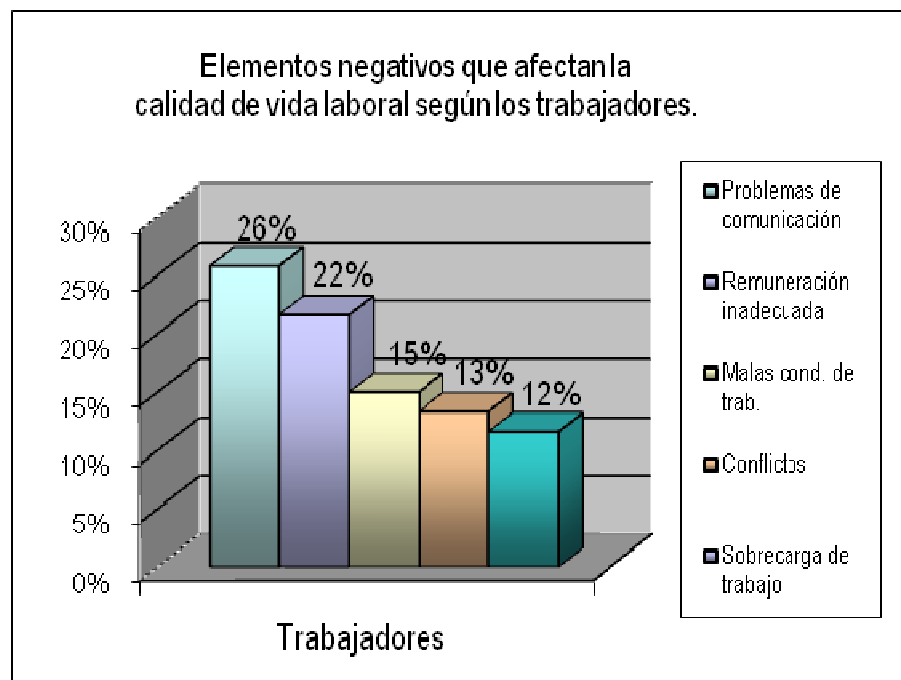


Los trabajadores entrevistados han consignado que los elementos que permiten alcanzar una buena calidad de vida laboral son los graficados a continuación:

El 26% de los entrevistados destaca que el principal elemento son las remuneraciones adecuadas, y a continuación buenas relaciones entre compañeros (24%).

Asimismo, el 23% destaca la importancia de las condiciones de seguridad en el trabajo; y un porcentaje menor de los trabajadores que participaron de la investigación, consideró que la comunicación (13%) y la buena relación con los jefes (12,5%) también son elementos que conforman la calidad de vida laboral.

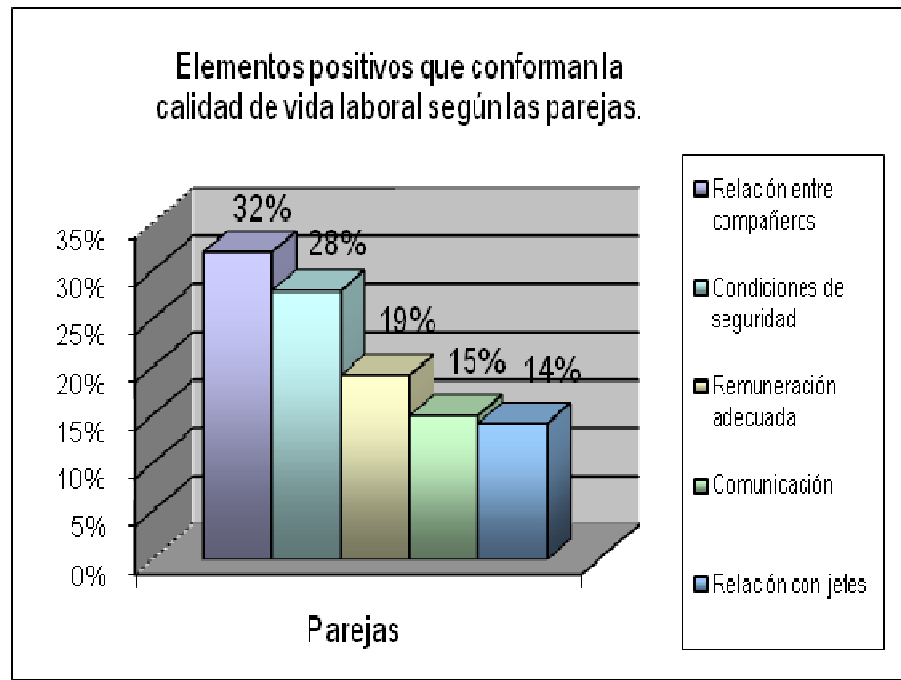
ELEMENTOS NEGATIVOS SEGÚN LOS TRABAJADORES:



Por su parte, entre los aspectos más destacados por los trabajadores se mencionan los problemas de comunicación (26%) y las remuneraciones inadecuadas (22%) como los principales factores que afectan la calidad de vida laboral.

Otra situación que según la opinión del 15% de los entrevistados es consignado como un factor negativo es el lugar de trabajo en malas condiciones. Asimismo se destacan los conflictos y la sobrecarga de trabajo, con el 13% y el 12% respectivamente, como elementos que afectan en forma negativa la calidad de vida laboral.

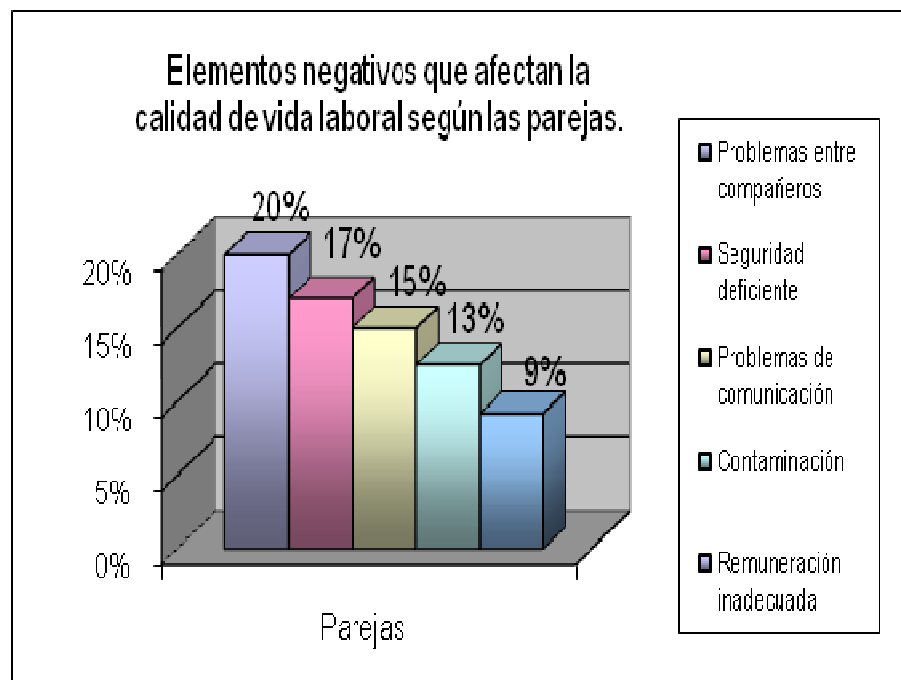
ELEMENTOS POSITIVOS SEGÚN LAS PAREJAS:



Según las opiniones de las entrevistadas, los elementos más destacados son: en 1º lugar, la relación entre compañeros de trabajo (32%). En cuanto a la seguridad, el 28% de las parejas entrevistadas considera que las condiciones de seguridad en el trabajo son un elemento que forma parte de la calidad de vida laboral, ya que permite minimizar los riesgos asociados a la faena de trabajo.

Un grupo menor de las entrevistadas, 19%, 15% y 14% respectivamente, considera que son condiciones necesarias para tener una buena calidad de vida en el trabajo contar con remuneraciones adecuadas, mantener buenas relaciones comunicativas y buena relación con los jefes.

ELEMENTOS NEGATIVOS SEGÚN LAS PAREJAS:



“Los problemas entre compañeros” aparece en primer lugar (según el 20% de ellas), seguido del 17% que considera que los sistemas de seguridad deficientes son elementos que vulneran la calidad de vida laboral.

Otro grupo conformado por el 15% de las parejas entrevistadas opina que los problemas de comunicación son un factor negativo, al igual que la contaminación (13%).

En un porcentaje menor (9%) las parejas entrevistadas consignan que las remuneraciones inadecuadas son un elemento que afecta negativamente la calidad de vida de los trabajadores.

CALIDAD DE VIDA FAMILIAR.

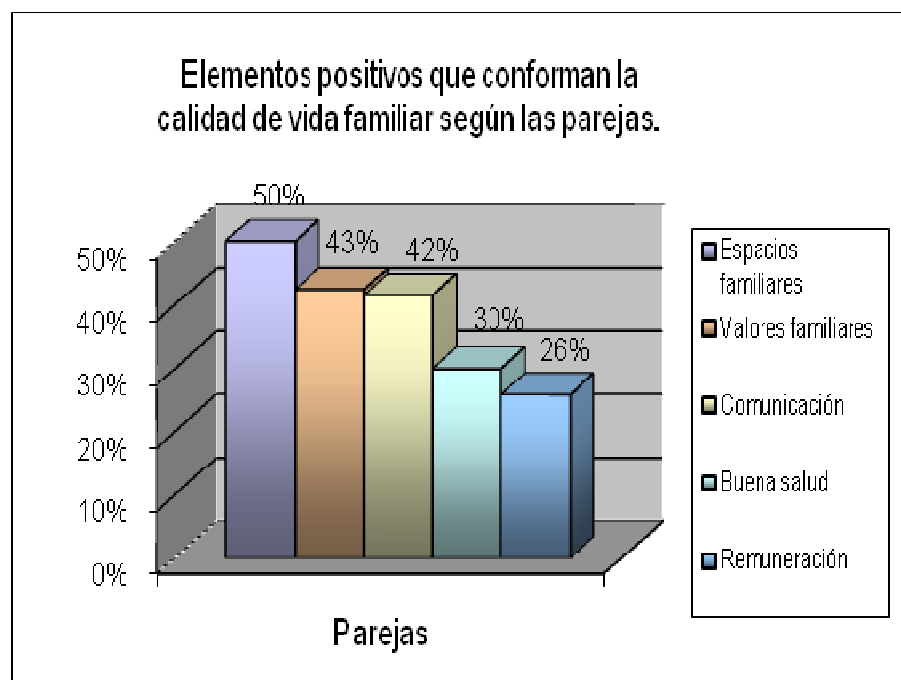
En esta segunda parte se revisarán todas las respuestas entregadas por los sujetos de estudio, respecto de la pregunta ¿Qué aspectos considera Ud. que influyen para tener una buena y una mala calidad de vida familiar?

Así, el colectivo que más participación tuvo en esta pregunta fue el de las parejas, con un 84, 2%, equivalente a 101 personas. Por su parte, del colectivo de los trabajadores participaron 92 personas, correspondiente al 76, 7%.

De lo anterior, se establece que la participación general en esta pregunta es de 80,45%.

A continuación, los principales resultados obtenidos respecto de la calidad de vida familiar.

ELEMENTOS POSITIVOS SEGÚN LAS PAREJAS:

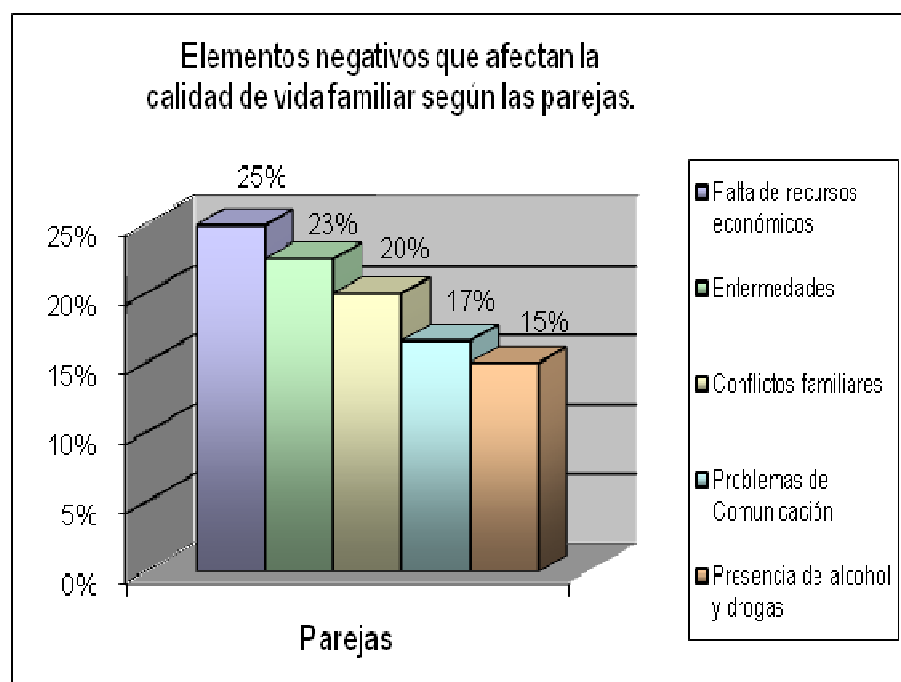


De acuerdo al gráfico anterior, es posible visualizar que las parejas consideran primordial el desarrollo de las relaciones familiares; ya que el 50% de las parejas entrevistadas consignan como principal elemento contar con espacios familiares (entiéndase que este elemento no sólo se refiere a los espacios físicos, sino también a los espacios de interacción necesarios para los miembros de la familia); también otorgan relevancia al cultivo de los

valores familiares y la comunicación dentro de la familia (43% y 42% respectivamente).

Asimismo, se destaca que casi un tercio (30%) de las parejas entrevistadas considera importante contar con buena salud y que aproximadamente 1 de cada 4 personas entrevistadas consigna las remuneraciones como un factor indispensable en la construcción de una buena calidad de vida (26%).

ELEMENTOS NEGATIVOS SEGÚN LAS PAREJAS:



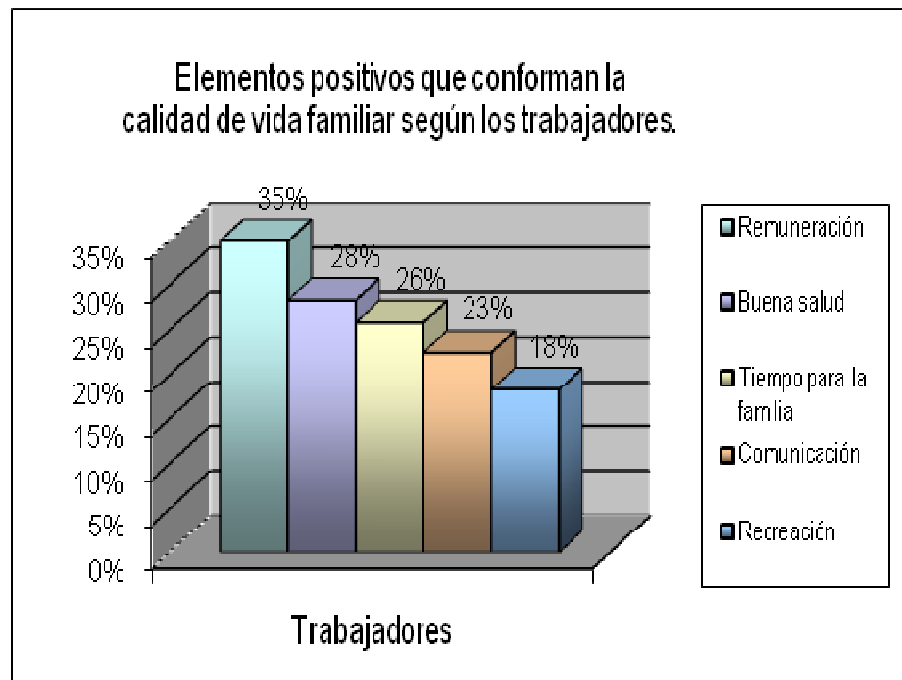
Entre los principales elementos que vulneran la calidad de vida familiar, el más importante según las parejas es la falta de recursos económicos, con un 25%.

A continuación, en el orden de importancia se encuentran las enfermedades (23%); y en las relaciones familiares, los conflictos familiares (20%) y los problemas de comunicación al interior de la familia (17%).

Otro elemento a considerar, es la presencia de alcohol y drogas consignada por las parejas, con un 15%. Este elemento aunque está en el 5°

lugar, es importante ya que consigna ciertos antecedentes que son de difícil visualización fuera del círculo familiar.

ELEMENTOS POSITIVOS SEGÚN LOS TRABAJADORES:

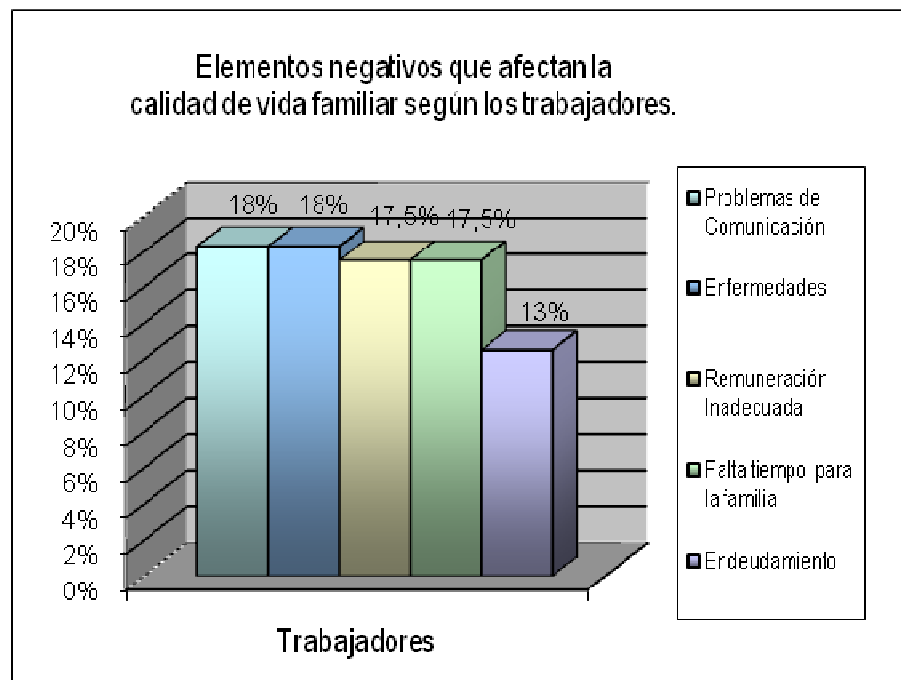


Los trabajadores destacan, primeramente las remuneraciones (35%) y luego buena salud (28%).

Asimismo, los trabajadores consideran que es importante para la calidad de vida familiar disponer de tiempo para la familia y generar instancias de comunicación familiar (26% y 23% respectivamente).

Finalmente, se puede observar que las instancias de recreación (18%) ocupan el 5º lugar de importancia entre los trabajadores.

ELEMENTOS NEGATIVOS SEGÚN LOS TRABAJADORES:



En este gráfico, de acuerdo a la percepción de los trabajadores entrevistados, los principales elementos que afectan negativamente la calidad de vida familiar son por la dimensión de las relaciones familiares, los problemas de comunicación y la falta de tiempo para la familia, ambas con un 18% de las preferencias.

A su vez, con el 17,5% e igualmente importantes para los trabajadores y sus familias, se encuentran las enfermedades y las remuneraciones inadecuadas.

Finalmente, el 13% de los trabajadores consigna que el endeudamiento es un elemento que afecta negativamente la calidad de vida familiar. Dato que es relevante, ya que puede tener cierta relación con el porcentaje de trabajadores que menciona las remuneraciones inadecuadas.

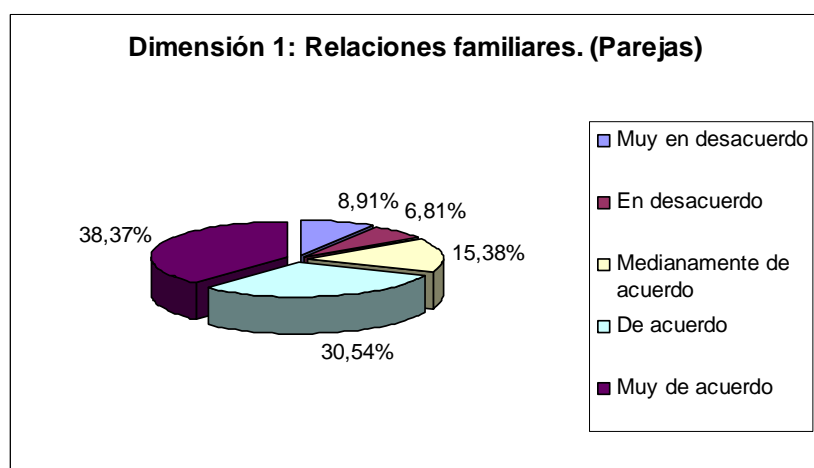
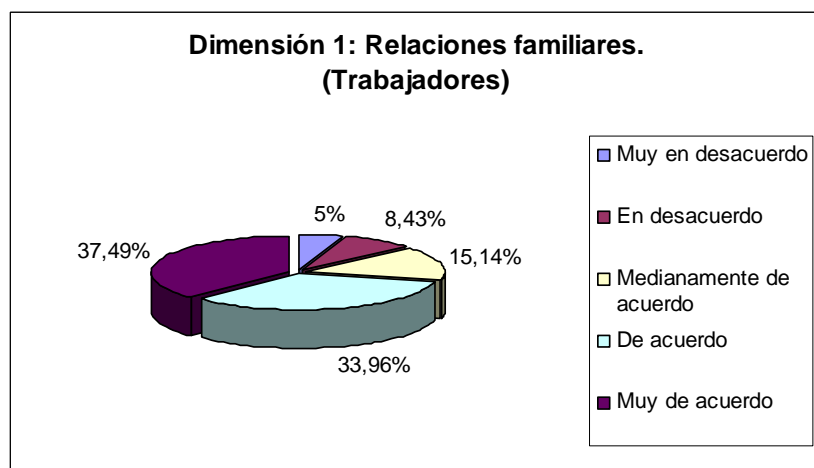
En conclusión, hay factores positivos y negativos que según la óptica desde la cual sean vistos pueden generar sensación de bienestar o por el contrario, sentimientos de insatisfacción. Lo importante es como las personas perciban su calidad de vida, ya que son procesos intrínsecos de las mismas y dependen exclusivamente del contexto en el que se desenvuelva, de las interacciones que desarrolle y de la vida que la propia persona haya construido en el tiempo.

Identificación de fortalezas y debilidades en torno a los temas calidad de vida familiar y calidad de vida laboral.

Para un mejor entendimiento de estos datos se presentan cuadros en los que se grafican los resultados tanto de trabajadores como de parejas, los cuales serán analizados según las dimensiones establecidas en la operacionalización de variables, destacando los resultados de mayor relevancia.

o Dimensiones de la Calidad de vida familiar.

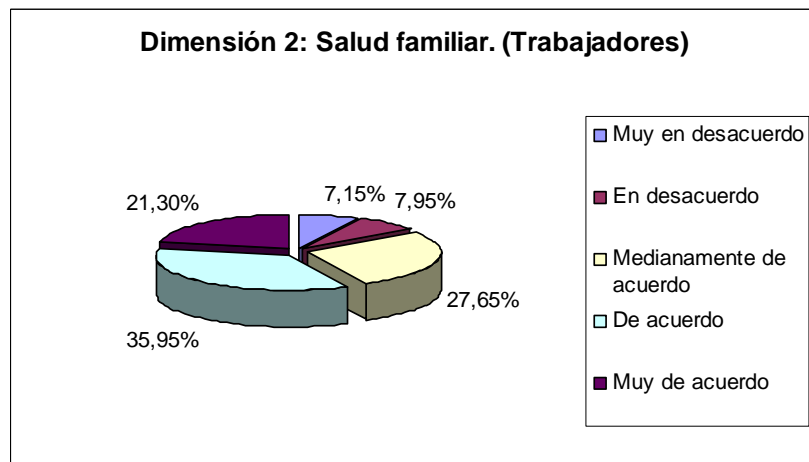
a) Relaciones Familiares.

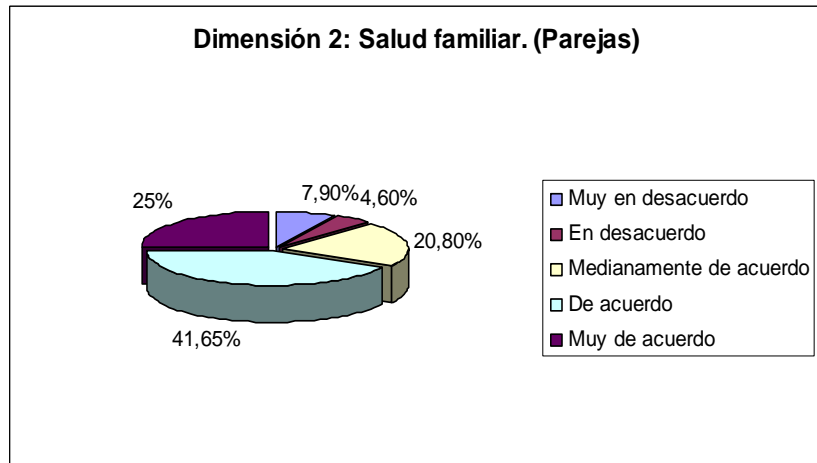


En los cuadros antes expuestos se puede observar que el 71,45 % de los trabajadores y el 68,91% de las parejas de trabajadores se encuentran de acuerdo y muy de acuerdo con las “**Relaciones Familiares**” que mantienen con su familia. Las afirmaciones que fueron consideradas como **fortalezas** por parte de trabajadores y parejas fueron “Estoy satisfecho con la forma que tenemos en nuestra familia para comunicarnos sobre temas más livianos” y “Me siento parte de mi familia”, alcanzando un 97,5% y un 95,7% de aprobación respectivamente.

De forma contraria, la desaprobación de esta dimensión se manifiesta con un 15,72% por parte de las parejas y un 13,43% de los trabajadores, destacando entre las afirmaciones aquéllas que mayormente fueron consideradas como **debilidades** por parte de los trabajadores “Me siento satisfecho del dinero que tenemos como familia para recreación” con un 46,7% de desacuerdo y muy en desacuerdo. Por otra parte, las parejas manifestaron insatisfacción en la afirmación “En nuestro hogar hay alguien que desempeña más funciones de las que corresponde” con un 40,4%.

b) Salud Familiar.



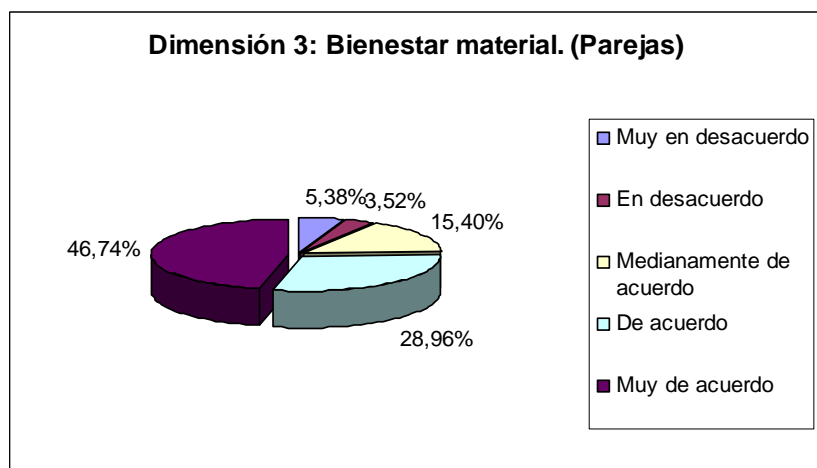
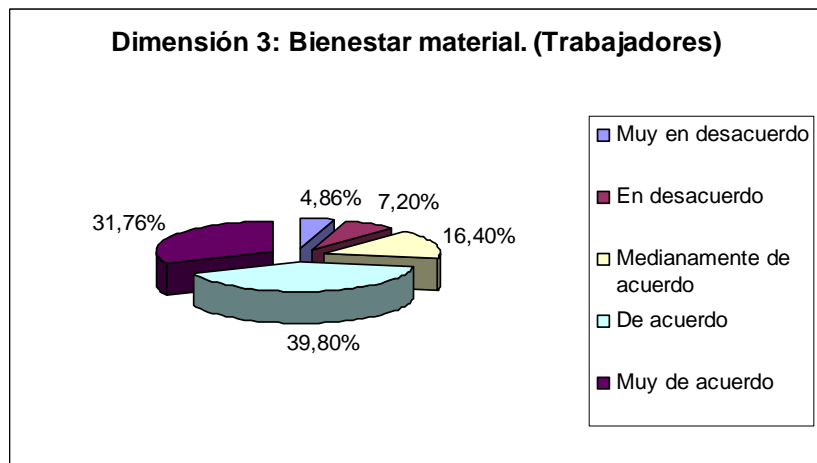


En la dimensión “**Salud Familiar**” se midieron dos factores: nivel de salud y sistema de salud que tiene la familia. De acuerdo a esta dimensión a modo general se obtuvo que el 57,25% de los trabajadores y un 66,65% de las parejas se encuentran de acuerdo y muy de acuerdo con las afirmaciones de dichos factores. Los mismos factores fueron evaluados de forma deficiente por un 12,5% de las parejas y un 15,1% de los trabajadores.

Cabe destacar al respecto como principal **fortaleza** de parte de los trabajadores la afirmación “Estoy satisfecho con el nivel de salud que tiene mi familia” obteniendo un 63,3% de aprobación y por parte de las parejas corresponde a la afirmación “Estoy satisfecho con los sistemas de salud que tenemos como familia” con un 68,3%.

Como **debilidades** destaca por parte de los trabajadores la afirmación “Estoy satisfecho con los sistemas de salud que tenemos como familia”, con un 18,5% de insatisfacción, en tanto que el 14,2% de las parejas presentan disconformidad con la afirmación “Estoy satisfecho con el nivel de salud que tiene mi familia”.

c) Bienestar Material.

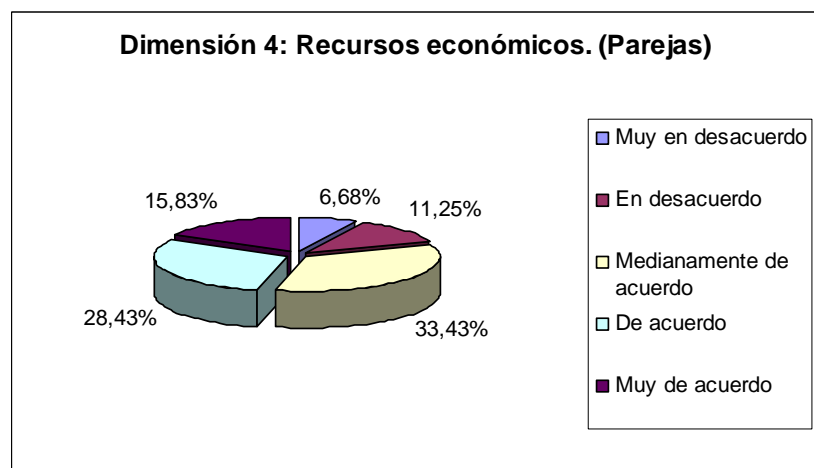
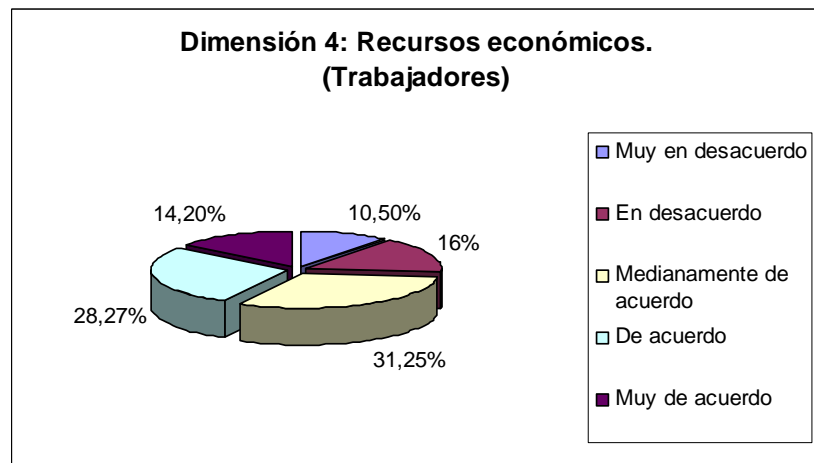


En cuanto al “**Bienestar Material**”, es posible destacar que la percepción general de esta dimensión evaluada resulta positiva por parte de trabajadores y parejas con un 71,56% y un 75,7% respectivamente.

Entre los resultados más destacables se distinguen como **fortaleza**, por parte de los trabajadores la afirmación “Estoy satisfecho con el equipamiento, mobiliario y menaje que posee la vivienda en que vivimos”, con un 75,8% de aprobación, mientras que las parejas destacan la afirmación “Estoy satisfecho con la tenencia de la vivienda en que vivimos” con un 84%.

Como **debilidades** las afirmaciones que obtuvieron un alto porcentaje negativo fueron “Estoy satisfecho con el tamaño de la vivienda en que vivimos” con un 18,3% asignado por los trabajadores y las parejas con un 11,9%.

d) Recursos Económicos.



A modo general se puede destacar que un 42,47% de los trabajadores y un 44,26% de las parejas señalan estar de acuerdo y muy de acuerdo con los **recursos económicos** que poseen a nivel familiar.

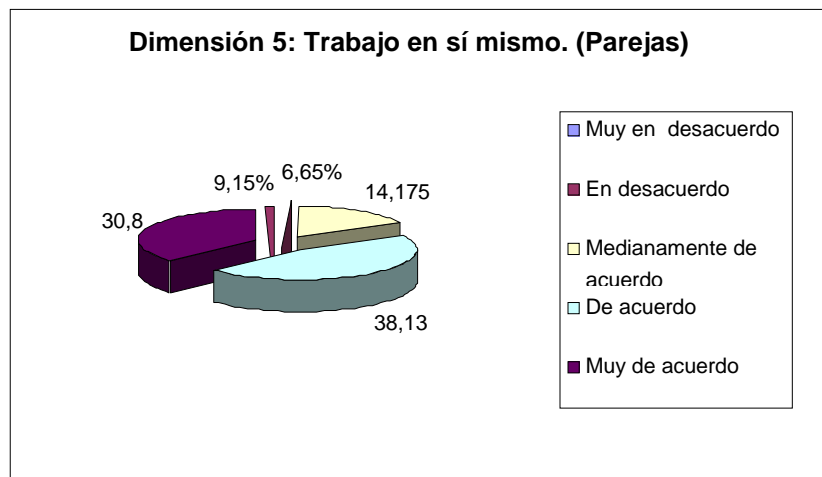
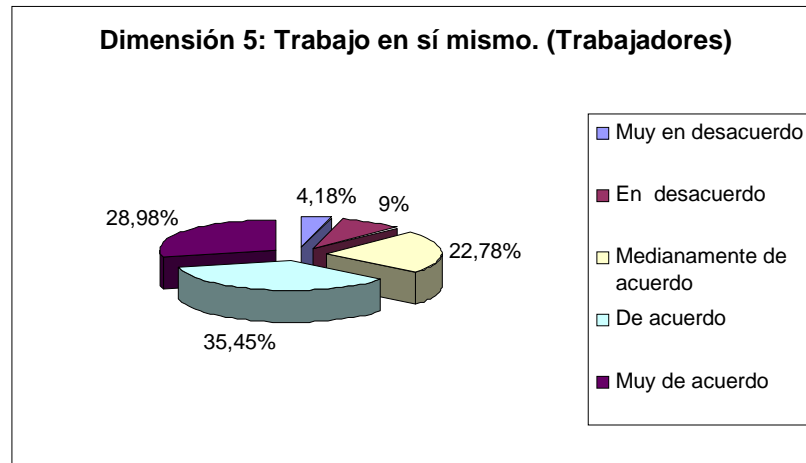
La afirmación considerada como **fortaleza** por trabajadores y parejas fue “Estoy satisfecho con los recursos que disponemos en mi familia para alimentación” con un 64,2% y un 64,1% respectivamente. Observándose una igualdad de opinión entre ambos colectivos.

A su vez, se destaca que en lo referido a dicha dimensión, es posible señalar que a modo general un 26,50% de los trabajadores y un 17,93% de las parejas manifiestan estar en desacuerdo y muy en desacuerdo con los recursos económicos que posee.

La afirmación que fue considerada como **debilidad** tanto por trabajadores como parejas correspondió a “Estoy satisfecho con la capacidad de ahorro que tiene mi familia”, alcanzando un 42% y un 43,3% respectivamente.

○ Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral.

a) Trabajo en sí mismo



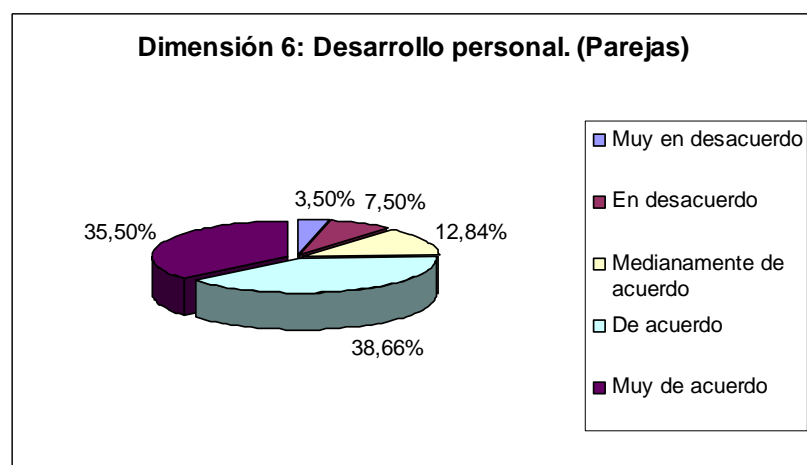
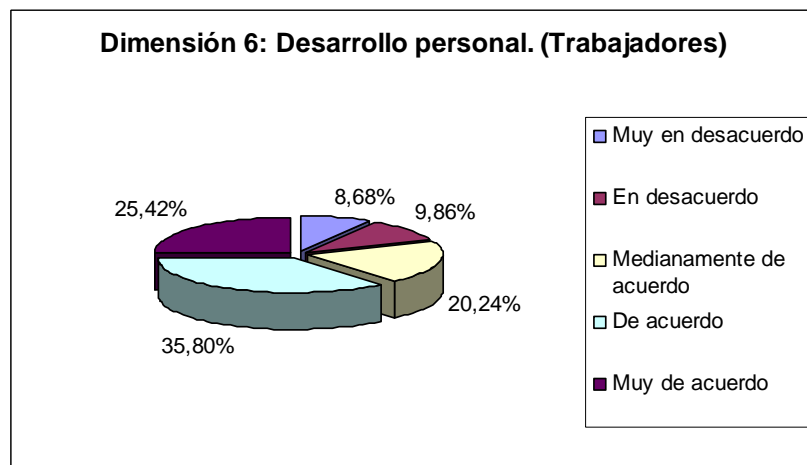
En la dimensión “**Trabajo en sí mismo**” se destaca la satisfacción percibida a través de respuestas como de acuerdo y muy de acuerdo de parte de trabajadores y parejas alcanzando los porcentajes de 64,43% y un 68,93% respectivamente.

Es preciso destacar que el porcentaje que desaprueba al trabajo en sí mismo no superó el 16%, (15% de desacuerdo por parte de las parejas y un 13,18% otorgado por los trabajadores).

La pregunta considerada como la principal **fortaleza** por ambos colectivos correspondió a “Estoy satisfecho con el trabajo que realizo en la empresa/ que mi pareja realiza en la empresa”. Los trabajadores otorgaron un 76,7% de aprobación y las parejas un 85%.

También coincidieron en la pregunta que se considera la principal **debilidad**, la que correspondió a “La jornada laboral perjudica los tiempos que son destinados a la familia” con un 32,7% y las parejas otorgando un 26,6%.

b) Desarrollo Personal.



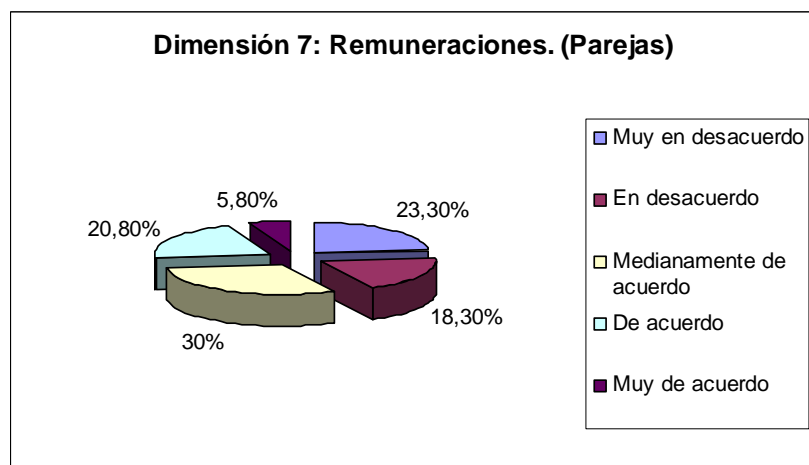
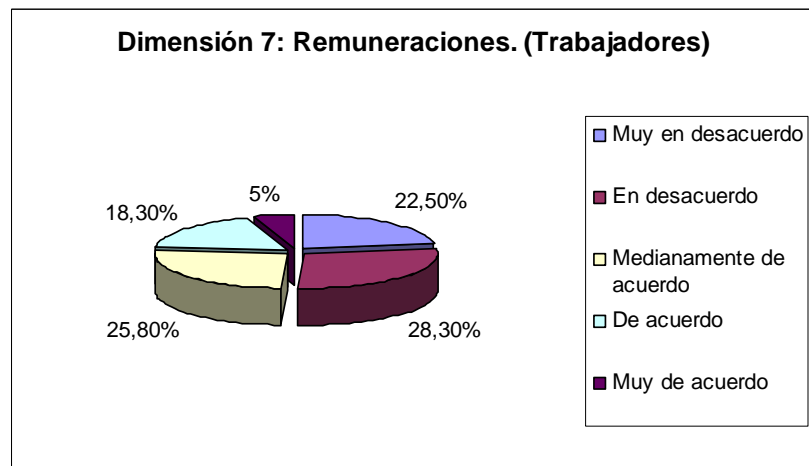
En relación al **desarrollo personal** se puede afirmar que un 61,22% de los trabajadores y un 74,16% de las parejas demuestran estar de acuerdo y muy de acuerdo con dicha dimensión.

Ambos colectivos coinciden en la importancia de la afirmación “Me siento satisfecho de poder participar en organizaciones informales en la empresa”, la que es considerada la mayor **fortaleza** en el desarrollo personal, destacando un 88,3% por parte de los trabajadores y un 86,7% por parte de las parejas.

Es importante consignar lo que concierne a los aspectos evaluados de forma negativa en los que destaca a modo general que el 18,54% de los trabajadores y el 11% de las parejas no sienten satisfacción en cuanto al desarrollo personal.

Siguiendo con lo previamente dicho, la afirmación que fue considerada como la mayor **debilidad** tanto para los trabajadores como para las parejas correspondió a la afirmación “Estoy satisfecho con la oportunidad de ascenso que entrega la empresa” alcanzando resultados negativos de 50,9% y 21,7% respectivamente. Observándose una marcada diferencia de los resultados por parte de los trabajadores.

c) Remuneraciones.

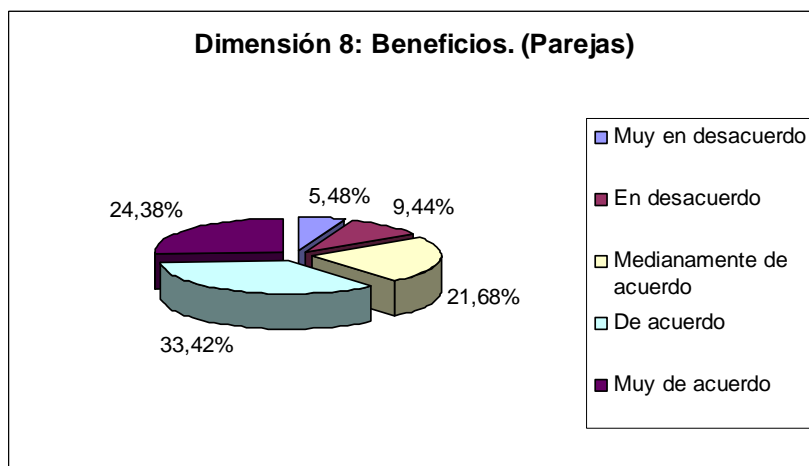
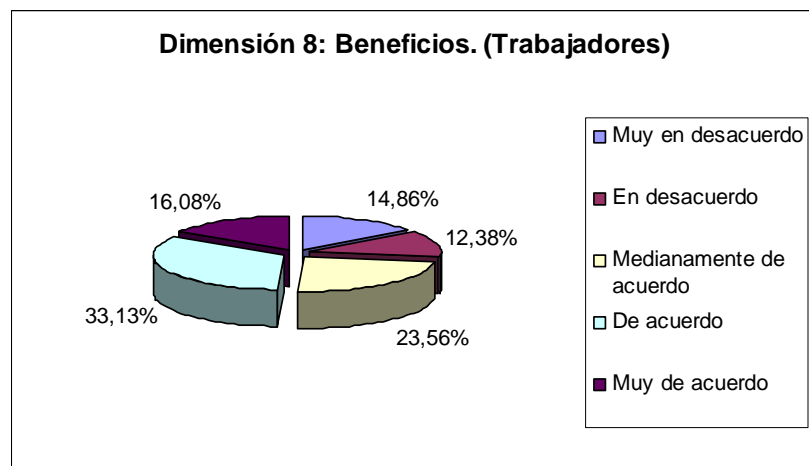


La dimensión “**Remuneraciones**” presenta como su único indicador la satisfacción con la remuneración que la empresa le otorga por el trabajo que realiza.

Dentro de los datos relevantes es posible observar el descontento que existe tanto por parte de trabajadores y parejas respecto a la remuneración percibida por el trabajo prestado en la empresa, alcanzando un 41,6% por parte de las parejas y un 50,8%. De modo contrario, un 26,6% de las parejas y un 23,3% de trabajadores consideran la remuneración como una **fortaleza**, ya que consideran que las remuneraciones son acordes al trabajo realizado por sus parejas.

De esta manera es importante considerar esta dimensión como una gran **debilidad** dentro de la calidad de vida laboral.

d) Beneficios.

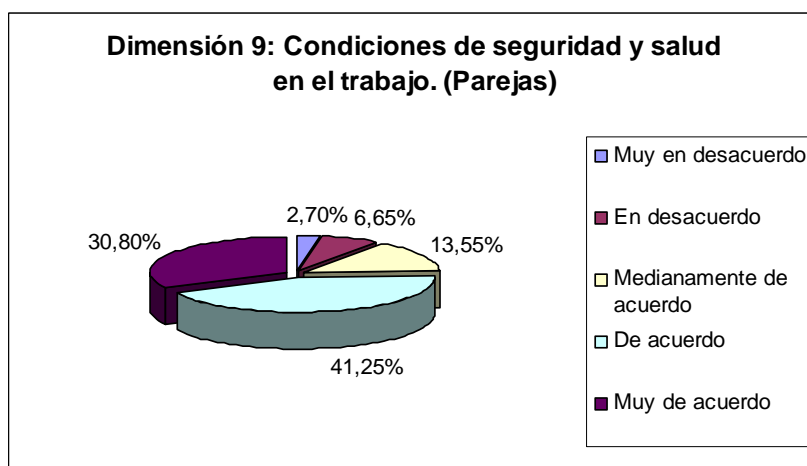
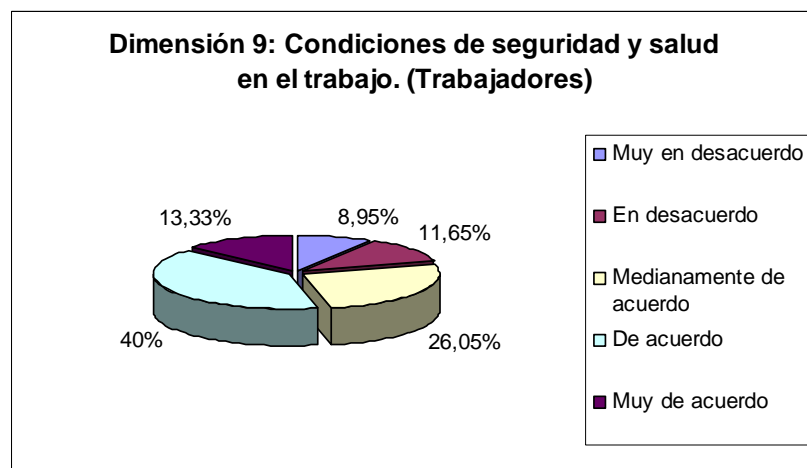


En cuanto a la dimensión **“Beneficios”**, los trabajadores y parejas manifiestan estar de acuerdo y muy de acuerdo con estos en un 49,21% y 57,8% respectivamente. Al contrario, entre los porcentajes menos favorables destaca el entregado por los trabajadores con un 27,24% y sólo de un 14,92% de parte de las parejas.

Dentro de esta dimensión, la afirmación considerada como la principal **fortaleza** por ambos colectivos fue “Estoy satisfecho con el sistema de movilización que me brinda la empresa” los trabajadores se manifiestan muy de acuerdo y en acuerdo en un 73,3% y las parejas con un 88,4%.

Como **debilidades** destaca por parte de los trabajadores la afirmación “Estoy satisfecho con los bonos que entrega la empresa” con un 42% de reprobación, mientras que las parejas consideraron la afirmación “Estoy satisfecho con las gratificaciones que entrega la empresa a mi pareja”, con un 25,88% de reprobación.

e) Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.



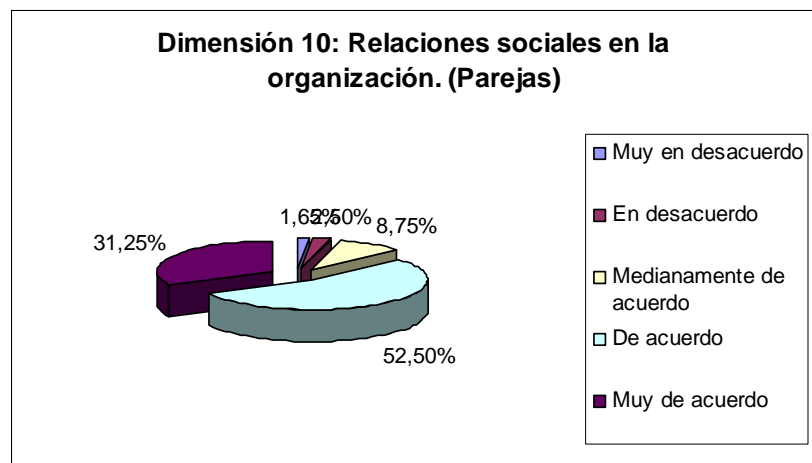
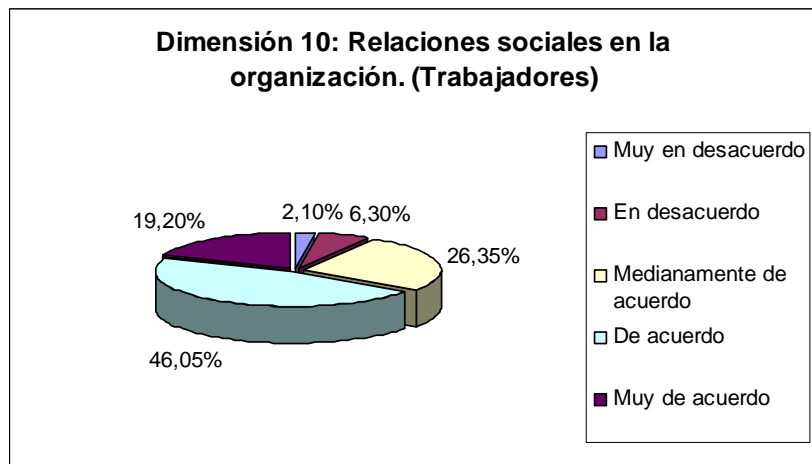
En lo referido a las “**Condiciones de seguridad y salud en el trabajo**”, se puede destacar que los resultados positivos obtenidos a modo general fueron 53,33% por parte de los trabajadores y un 72,05% por parte de las parejas, identificándose una mejor evaluación por parte de éstas en comparación con los resultados obtenidos por los trabajadores.

La afirmación considerada como **fortaleza** para los trabajadores fue “Estoy satisfecho con las condiciones de seguridad que tiene la empresa en el trabajo” con un 60%, mientras que las parejas señalaron como principal **fortaleza** la afirmación “Estoy satisfecha con el equipamiento para atender emergencias con el que cuenta la empresa” con un 78,3%.

En cuanto a los resultados negativos que manifestaron ambos colectivos con la dimensión destaca un 20,6% por parte de los trabajadores un 9,35% de parte de las parejas.

La principal **debilidad** considerada por parte de los trabajadores fue la afirmación “Estoy satisfecho con las redes que cuenta la empresa en caso de accidentes laborales que requieran atención especializadas”, alcanzando un 31,7%, mientras la mayor debilidad manifestada por las parejas se dio en la afirmación “La empresa tiene condiciones seguras de trabajo “, alcanzando un 14,1%.

f) Relaciones sociales en la organización.



En lo referido a las **relaciones sociales en la organización**, se debe destacar que frente a esta dimensión, el 65,25% de los trabajadores y el 83,75% de las parejas se encuentran de acuerdo y muy de acuerdo frente a ella, y sólo un 8,4% entre los trabajadores y un 4,15% entre las parejas manifiestan disconformidad frente a esta dimensión.

Como **fortaleza**, los trabajadores consideran la afirmación “Estoy satisfecho con la relación formal que se da entre los compañeros de trabajo”, con un 65,8%. En cambio, las parejas otorgan el mayor porcentaje a la afirmación “Estoy satisfecho con la relación informal que se dan entre los compañeros de trabajo”, alcanzando un 84,2%.

En el caso de la identificación de **debilidades** destaca un 10,1% entregado por los trabajadores en relación a la afirmación “Estoy satisfecho/a con la relación informal que tenemos entre compañeros de trabajo”, y de un 5% por parte de las parejas, referida a la afirmación “Estoy satisfecho/a con la relación informal que tiene mi pareja con compañeros de trabajo”.

En este contexto adquiere especial relevancia declarar que en el caso de las parejas tanto la fortaleza como la debilidad es percibida en la misma afirmación, ya que en la dimensión solo se miden dos indicadores referida a relaciones formales e informales con compañeros de trabajo dentro de la organización.

Análisis de la percepción sobre “Calidad de Vida”.

Dichos resultados fueron conseguidos a través de la técnica de análisis de contenido, obtenida a partir de una pregunta abierta realizada en el instrumento, la cual tiene por finalidad enriquecer los resultados del análisis cuantitativo.

En la pregunta “¿Qué es para usted calidad de vida?”, se analizarán las diversas opiniones que presentan los sujetos de estudio. En este sentido se debe considerar la calidad de vida como un concepto amplio y subjetivo,

ya que cada persona lo configura de acuerdo a sus vivencias, cultura, familia, creencias, etc.

Si bien existen distintas definiciones en lo que respecta a calidad de vida, el equipo seminarista a través de la revisión bibliográfica ha formulado la siguiente definición: Calidad de vida se puede entender como una forma de bienestar subjetivo, que es influido por distintos factores, entre los que se considera relevante las relaciones familiares, salud física y mental, vivienda, educación, condiciones de trabajo, entretención, entre otras.

La interacción de estos factores influye directamente en cómo es percibida la calidad de vida; si son percibidos de una forma positiva contribuirá a tener una buena calidad de vida; de manera contraria si son percibida de manera negativa traerá como consecuencia una mala calidad de vida.

A partir de la conceptualización anteriormente descrita, se utilizarán las frases más relevantes de los componentes que forman parte de lo que se entiende por calidad de vida.

- **Relaciones Familiares:**

En toda familia se presenta una dinámica compleja que rige sus patrones de convivencia y funcionamiento. Si esta dinámica resulta adecuada y flexible, o sea, funcional, contribuirá a la armonía familiar y proporcionará a sus miembros la posibilidad de desarrollar sólidos sentimientos de identidad, seguridad y bienestar.

De esta forma las relaciones familiares pueden entenderse como la interacción recíproca que presentan los integrantes de una familia entre ellos así como con el entorno, algunos de los aspectos que se involucran son: la comunicación, la comprensión, la resolución de conflictos, apoyo, entre otros, los que influyen en el bienestar de cada integrante.

Un elemento importante al interior de la familia es la comunicación, ya que por este medio se puede expresar, compartir e intercambiar información,

pero para que esta sea realmente efectiva debe ser clara, directa, congruente y retroalimentada.

Respecto a algunas respuestas obtenida acerca de lo que es calidad de vida, algunas personas señalaron lo siguiente:

“ Calidad de vida es tener un buen ambiente familiar, alimentarse regularmente bien, tener un hogar cómodo y con servicios básicos en buen estado (agua, luz, alcantarillado), salir con el grupo familiar a hacer deporte... y en vacaciones salir con la familia fuera de la región hacia el sur” (TA/P93)

“Para mí es tener tiempo para la familia y en lo laboral ser siempre comunicativo con los compañeros de trabajo, más que nada porque uno pasa más tiempo con los compañeros que con la familia” (TT/P17)

“Es tener unidad y comprensión con todos los integrantes de la familia, distribuir las tareas que se presenten a nivel formal y emocional dependiendo la etapa por la que cruce la familia de forma equitativa. Es contar con lo necesario para vivir una vida “cómoda” de manera subjetiva y contar con los medios para llevarla” (PT/P98)

Tomando en cuenta lo previamente declarado, es posible distinguir la importancia que presenta para algunas personas las relaciones familiares al momento de opinar sobre calidad de vida. Si bien las relaciones entre los miembros de la familia se considera un factor importante para enfrentar las tareas y problemas que se experimentan en el día a día, también se debe incluir la relevancia que presentan las relaciones entre los integrantes de la familia con el entorno, especialmente la interacción que presentan los trabajadores en su lugar de trabajo, debido a que éstos pasan mayor tiempo interactuando con sus compañeros que con su familia. Por lo anterior, si

existen buenas relaciones entre ellos, es posible que el clima laboral sea óptimo y entregue las condiciones necesarias para que cada trabajador desempeñe sus tareas de forma efectiva y acorde a los requerimientos que la institución le demanda.

- **Salud Física y Mental:**

La Organización Mundial de la Salud define ésta como “el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades³⁴”.

Si bien la ausencia de enfermedades suele identificarse con tener buena salud, no es un componente determinante para la calidad de vida, ya que en conjunto con dicho componente es importante mencionar el ánimo y motivación que presente cada persona para desenvolverse en el diario vivir.

Una persona que se encuentra física, mental y emocionalmente bien, es capaz de realizar diversas actividades que le permiten desarrollar sus capacidades, funcionar en la sociedad y resolver las demandas de la vida diaria. Una de las tareas que deben realizar las personas es trabajar, ya que es por este medio que se pueden obtener ingresos, los cuales otorgan la posibilidad de adquirir bienes y servicios que permiten satisfacer diversas necesidades.

En relación a las respuestas que se obtuvo en la pregunta abierta, se puede señalar que algunas de las personas que consideraron relevante la salud para la obtención de calidad de vida, destacaron lo siguiente:

“Es estar físicamente sano (puedes trabajar), mentalmente sano (puedes disfrutar) y espiritualmente sano (comunidad con Dios)” (TA/P103)

³⁴ OMS, (1946) Este concepto se amplía a: "Salud es el estado de adaptación diferencial de un individuo al medio en donde se encuentra." Constitución de la organización mundial de la salud, Génova, 1946.

“Es compartir y trabajar en armonía con los compañeros de trabajo y hacer bien las cosas durante las horas de trabajo, para así estar satisfecho de la jornada y poder llegar sano y sin ningún problema de accidente a la casa...” (TT/P74)

“Es bueno por la salud de los trabajadores y también por la familia es beneficioso. “...Si está bien el dueño de casa, está bien todo el resto de la familia” (PT/P54)

De acuerdo a lo anteriormente expuesto es posible identificar que para algunas personas la calidad de vida, está estrechamente ligada con el buen estado de salud que presentan principalmente los trabajadores, ya que al estar sanos pueden desarrollar las actividades laborales sin mayores inconvenientes, lo que permite obtener satisfacción a nivel personal, familiar y laboral.

Cuando un integrante de la familia presenta alguna enfermedad o trastorno, la calidad de vida se ve perturbada tanto a nivel personal como familiar, puesto que por lo general las enfermedades traen consigo un desajuste en lo relacionado al presupuesto familiar, porque los tratamientos propios de una enfermedad generan gastos adicionales no contemplados por la familia. A su vez, la dinámica familiar se ve afectada porque se deben adquirir nuevos roles y obligaciones. Un ejemplo claro de esto es cuando en una familia sólo un miembro es el proveedor y si llega a padecer alguna enfermedad, la estructura familiar se ve alterada, trayendo consigo un desajuste en las interacciones y relaciones de sus miembros. Es por esta razón que la buena salud tanto física como mental es fundamental para tener una buena calidad de vida.

- **Vivienda:**

La vivienda, por sus características, “representa un bien que ocupa un lugar relevante entre las preocupaciones y necesidades de la población, pues

constituye un bien primario de defensa ante los rigores climáticos, de intercambio social, sirve para el uso y desarrollo familiar, constituye un mejoramiento de los estándares sociales, es una inversión durable y transable”³⁵.

Una de las preocupaciones que afecta actualmente a las familias es el sueño de la casa propia, que consiste en una de las inversiones más significativas dentro de la economía familiar, por este motivo se suele ligar la calidad de vida con la tenencia de la vivienda.

“Poder brindar a mi familia estabilidad económica y una tenencia de vivienda sin pensar que tenemos que abandonar en algún momento el lugar que habitamos” (TA/P92)

Algunas de las opiniones entregadas por quienes contestaron la pregunta realizada en el cuestionario señalaron lo siguiente en cuanto a la vivienda:

“El hecho de vivir con las necesidades básicas necesarias y suficientes, para llevar una vida sin necesidades, como por ejemplo: un lugar propio y digno, luz, agua y necesidades básicas, alimentación digna, educación, pero principalmente tener buena calidad en lo emocionalmente” (PT/P89)

La posesión de una vivienda permite que la familia tenga el espacio físico donde poder desenvolverse y estar refugiado.

Si bien es un derecho el que las personas puedan habitar una vivienda, en ocasiones esta situación se complica, ya que para adquirirla se requiere, en la mayoría de los casos, de ahorro y esfuerzo por parte de la familia, razón por la cual la valorización que logra alcanzar la vivienda propia suele asociarse a tener una mejor calidad de vida.

³⁵ Portal SERVIU 5° Región. http://www.serviuvalpo.cl/Definicion_det.asp?id=25

Pero además de la tenencia de la vivienda, hay otros factores que son considerados por las familias, tales como la ubicación, el equipamiento, la habitabilidad, seguridad, privacidad, etc., los cuales si son los adecuados producirán que las personas y familias puedan vivir con dignidad. Esto permitirá que las familias puedan estar en un ambiente cómodo, grato y en el que principalmente podrán satisfacer gran parte de sus necesidades.

o **Educación:**

La Educación es definida como “la transmisión, de parte de una generación adulta a una más joven, de los valores de la cultura, a fin de asegurar el mantenimiento de la tradición e incrementar la cohesión social”³⁶.

La educación es la estrategia más efectiva para lograr equidad, desarrollo humano, afirmación de identidad y justicia social. También es vista como un motor potente que impulsa el desarrollo económico y social del país en general, ya que permite la creación y la utilización del capital humano.

Uno de los beneficios que conlleva la educación es la capacidad de generar movilidad social, la que se entiende como el cambio que realiza una persona de un status social a otro. Es por este motivo, una de las inquietudes que presentan algunas de las personas entrevistadas, fue el brindarle educación a sus hijos, para poder de esta forma mejorar la calidad de vida.

“Tener un trabajo que sé y puedo hacer, para poder educar a mis hijos...” (TA/P7)

“Es tener una buena remuneración, con la cual yo pueda cumplir todos mis compromisos...Entregar una buena educación donde pueda ver a mis hijos ser unos profesionales universitarios...” (TT/P120)

³⁶ AZEVEDO, F., (1981) Sociología de la educación: introducción al estudio de los fenómenos pedagógicos y de sus relaciones con los demás fenómenos sociales. México D.C; México: Fondo de Cultura Económica. Pág. 380.

“ Para mi es poder solventar todas nuestras necesidades básicas de modo que podamos vivir tranquilamente y educar a nuestros hijos bien para que tengan buenas oportunidades en el futuro” (PT/P97)

De acuerdo a lo antes expuesto es preciso identificar que la educación es un componente que se encuentra presente al momento de hablar de calidad de vida, ya que este es el medio que permite a las personas desarrollar sus capacidades y habilidades personales, asimismo la educación permite adquirir conocimientos y relacionarse con otros.

Lo que los padres buscan a través de la educación es entregar las herramientas necesarias para que sus hijos puedan obtener una especialización que les permita en el futuro acceder a trabajos bien remunerados, fomentando de esta manera lograr una buena calidad de vida.

Desde este punto de vista se puede indicar que la finalidad de la educación no es exclusivamente la adquisición de determinados conocimientos o habilidades, sino el desarrollo personal del ser humano, con el fin último de tener una calidad de vida acorde a sus expectativas.

- **Condiciones de trabajo:**

Las condiciones de trabajo son un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, salud, remuneración, protección social, relaciones sociales en la organización, las cuales al estar en niveles óptimos permite que los trabajadores logren alcanzar una buena calidad de vida laboral.

A través de los cambios experimentados en la historia del trabajo, se han creado legislaciones que han declarado derechos y deberes tanto a trabajadores como a empleadores, las cuales buscan continuamente justicia, equidad e igualdad, intentando de esta manera otorgar bienestar al trabajador como a su familia.

Uno de los elementos relevantes dentro de las condiciones de trabajo, está directamente relacionado con la estabilidad laboral, situación que a la

vez produce seguridad tanto para el trabajador como para la familia. Ya que si una persona tiene un trabajo estable tendrá la certeza de contar mensualmente con una remuneración que le permitirá cubrir todas aquellas necesidades que se logran alcanzar a través del ingreso económico.

En lo que respecta a las frases más representativas alcanzadas en la aplicación del instrumento en relación a las condiciones de trabajo, se obtuvo lo siguiente:

“ Es poder trabajar en armonía con mis compañeros y mis superiores en un clima grato y de entrega hacia la meta del departamento, siendo considerado y premiado según mis logros ”(TA/P106)

“La calidad de vida es estar bien ya sea en su vida personal o laboral, que los horarios, las condiciones de trabajo, las remuneraciones, el entorno, el aire, etc., sea adecuado, apto y JUSTO para mantener un equilibrio de mente, cuerpo y espíritu y que la gente esté a gusto en su trabajo y sea feliz con su familia, que tengan espacios y lugares para desarrollarse y que cuenten con los ingresos necesarios para no endeudarse y poder acceder a sitios, lugares o cosas que hagan que su vida sea de mejor calidad” (TT/P23)

“Calidad de vida es contar con un trabajo estable y una remuneración digna que me permita satisfacer las necesidades básicas tanto como de educación, alimentación, vivienda y entretención, y por otra parte contar con un trabajo que me permita tener expectativas de crecimiento” (PT/P87)

Desde el punto de vista de los trabajadores, un empleo de buena calidad se encuentra relacionado con factores que mejoran su bienestar, dentro de los cuales se encuentran características tales como la existencia de contrato de trabajo, reconocimiento, posibilidad de ascenso, posibilidad de

crecimiento personal, ser considerado, obtención de remuneraciones, así como de beneficios adicionales, seguridad laboral, regulación de las horas de trabajo, etc.

Si cada uno de los elementos antes descritos se encuentran presentes en el lugar de trabajo, es factible que el trabajador se sienta conforme con el clima laboral que lo rodea, lo que permitirá que realice sus labores motivado y de manera efectiva, por ende la apreciación que tenga de calidad de vida sea de forma positiva.

En relación a las condiciones de trabajo también es preciso señalar que uno de los aspectos fundamentales que proporciona es la remuneración, la cual permite adquirir bienes y servicios, logrando de esta forma cubrir necesidades tanto personales como familiares.

De acuerdo a las opiniones referentes a esta materia es preciso destacar lo siguiente:

“Primeramente tener los recursos suficientes que me permitan vivir sin deudas, vale decir, que mis necesidades básicas estén cubiertas y no tener que endeudarme para lograrlo. Estando estas necesidades cubiertas, tener el tiempo suficiente para compartir con mi familia, salir de vacaciones, etc.” (TA/P53)

“Para mi calidad de vida es tener estabilidad laboral y tener una buena remuneración para dar también mejor calidad de vida a mi familia” (TT/P75)

“Creo que la calidad de vida empieza por la remuneración que el marido gane, ya que uno podría acceder a una mejor atención ya sea médica o dental, alimentarse mejor, ya que con los sueldos se tiene para comer pero medianamente, el dinero en este momento es muy necesario, se debe tener deudas para optar a tener cosas mejores” (PT/P17)

De acuerdo a las frases entregadas es posible confirmar la relevancia que asumen los recursos económicos, puesto que a través de la remuneración que el trabajador percibe mensualmente por la labor realizada, da la posibilidad de acceder a bienes y servicios para cubrir las necesidades que presenta su grupo familiar de manera individual o colectiva.

Uno de los problemas emergentes a raíz de los escasos recursos económicos o a la inadecuada administración de los ingresos durante el último tiempo ha sido el endeudamiento, situación que ha generado un grado de stress al interior de las familias, perjudicando esto directamente en la calidad de vida.

Siguiendo con lo antes expuesto es preciso destacar la siguiente opinión:

“Estoy segura que en la medida que podamos ordenar nuestros ingresos económicos, podemos lograr una buena calidad de vida que nos permitirá un buen dormir, una estabilidad emocional, poder programar proyectos y organizar nuestros ingresos para lograr buenos objetivos de alimentación, vestuario, recreación, salud, etc.... Lograr una calidad de vida depende del endeudamiento...” (TA/P38)

Es así que la adecuada organización del ingreso posibilita ordenar las necesidades que deben ser cubiertas con mayor prioridad, permitiendo la satisfacción de las necesidades básicas y consideradas fundamentales por cada grupo familiar, logrando de esta manera una estabilidad económica que otorga una mayor tranquilidad a la familia.

- **Recreación.**

La recreación surge como una necesidad para que las personas puedan realizar actividades distintas a la que ejecutan en su diario vivir. Es

considerada como una actividad que relaja a los seres humanos de la fatiga que producen las obligaciones, proporcionando un descanso, distracción, diversión y restauración de energías.

La recreación es en esencia una experiencia personal voluntaria a través de la cual se deriva directamente disfrute y satisfacción. El individuo incurre en una actividad recreativa porque recibe satisfacción o placer de las mismas o porque percibe valores sociales o personales.

Entre los fragmentos relevantes relacionados con la recreación como factor determinante en la calidad de vida destacan los siguientes:

“Desarrollar una actividad (trabajo) que permita satisfacer razonablemente necesidades básicas de afiliación y de realización, que permita compartir con la familia, que permita desarrollar actividades recreativas y deportivas” (TA/P116)

“ Para mí es como la palabra lo dice “Calidad” de vida, ya sea en lo laboral, en el hogar, tener acceso a buena salud, buena educación y tener tiempo para el esparcimiento y la recreación” (TT/P2)

“Hacer deporte, tener espacios libres para recrearse en familia, la salud familiar mental y corporal de todos en casa. En especial de los niños y los padres” (PT/P26)

La vida moderna trae consigo que recreación y trabajo se complementen, a fin de que el individuo pueda generar cambios en su rutina, pudiendo así distraerse y además compartir en diversos contextos y con otras personas, incluyendo entre estos familia, amigos, compañeros de trabajo, etc.

A través del análisis que se ha efectuado es posible destacar la importancia que configura el trabajo al interior de la familia, ya que a través

del ingreso que se percibe a causa de éste, posibilita la satisfacción de las necesidades que presenta tanto el individuo así como su grupo familiar.

De acuerdo a las opiniones obtenidas se puede señalar la importancia que tiene la familia para lograr una buena calidad de vida, ya que factores como el apoyo, la comunicación y comprensión son determinantes para que cada integrante se sienta apoyado y comprendido por su grupo familiar y de esta manera evite la alineación de este y otros grupos sociales.

En resumen, las diversas opiniones antes señaladas posibilitan destacar y confirmar el hecho de la subjetividad que gira en torno a lo que se entiende por calidad de vida, ya que cada sujeto configura su percepción de calidad de vida aportando a esta sus propias particularidades.

Sistematización del concepto calidad de vida según la percepción de los trabajadores de CODELCO División Ventanas y las parejas de éstos.

Después de una exhaustiva revisión y análisis de las respuestas entregadas por trabajadores y parejas acerca de la pregunta ¿Qué es para usted calidad de vida?, el equipo seminarista sistematizó el siguiente concepto de calidad de vida:

“Calidad de vida consiste en tener una buena salud física y mental que permita tener la posibilidad de desarrollar los proyectos personales que van surgiendo con el pasar de la vida, involucrando desde un punto de vista personal el ser feliz, solidario, tener y recibir amor, tener buena autoestima, respetar las creencias, vivir en un medio de tranquilidad y contar con el tiempo necesario para recrearse en un medio ambiente sin contaminación donde se puedan hacer diversos tipos de ejercicios. Además de esto se debe contar con una familia en la que primen las buenas relaciones de convivencia y se sepan afrontar los problemas incluyendo dentro de estos los vicios. Acompañado además de un trabajo estable que se desarrolle en un buen clima laboral, en el que se reconozca los meritos a través del respeto de sus derechos como trabajador, la obtención de beneficios propios del trabajo y

contar con seguridad laboral. Y además se le asigne una adecuada remuneración que permita tener una estabilidad económica en la que no se produzcan grandes deudas con la que los sujetos podrán cubrir sus necesidades entre las que destacan adquirir educación, alimentación, vivienda propia, entre otras. En síntesis es estar a gusto con lo que uno posee y lograr una relación equilibrada entre trabajo y familia en la que ninguna superponga a la otra”.

Contrastación del concepto calidad de vida entregado por los sujetos de estudio y la formulada en la Política Interna de CODELCO.

“En CODELCO-Chile se entiende la calidad de vida como un conjunto de condiciones que permite a las personas disponer en plenitud de sus capacidades físicas, psicológicas y sociales, para su bienestar y valoración de sí mismas, de su familia, de su empresa y del país”³⁷.

“Las condiciones para la calidad de vida están presentes en todos los ambientes en que transcurre la vida de los trabajadores: su empresa, su comunidad, su familia, su propia persona. La creación de las condiciones para mejorar la calidad de vida es de responsabilidad recíproca entre la empresa, los trabajadores y la comunidad”.³⁸

Por otra parte la definición sistematizada por el equipo seminarista señala:

“Calidad de vida consiste en tener una buena salud física y mental que permita tener la posibilidad de desarrollar los proyectos personales que van surgiendo con el pasar de la vida, involucrando desde un punto de vista personal el ser feliz, solidario, tener y entregar amor, tener buena autoestima, respetar las creencias, vivir en un medio de tranquilidad y contar con el tiempo necesario para recrearse en un medio ambiente sin contaminación donde se puedan hacer diversos tipos de ejercicios. Además de esto se debe contar con una familia en la que primen las buenas relaciones de convivencia

³⁷ CODELCO, (2003) Documento Interno, “Política de Calidad de vida” Pág. 3.

³⁸ CODELCO, (2003) Documento Interno, “Política de Calidad de vida” Pág. 3.

y se sepan afrontar los problemas incluyendo dentro de estos los vicios. Acompañado además de un trabajo estable que se desarrolle en un buen clima laboral, en el que se reconozca los meritos a través del respeto de sus derechos como trabajador, la obtención de beneficios propios del trabajo y contar con seguridad laboral. Además se le asigne una adecuada remuneración que permita tener una estabilidad económica en la que no se produzcan grandes deudas con la que los sujetos podrán cubrir sus necesidades entre las que destacan adquirir educación, alimentación, vivienda propia, entre otras. En síntesis es estar a gusto con lo que uno posee y lograr una relación equilibrada entre trabajo y familia en la que ninguna superponga a la otra”.

Dentro del concepto entregado por CODELCO se destaca la importancia y la responsabilidad recíproca en la que se integra tanto la empresa, los trabajadores y la comunidad, los que en su conjunto tienen la finalidad de mejorar las condiciones comunes de calidad de vida.

Pero también se debe señalar que en dicho concepto no se encuentra explícito el tipo de condiciones que son necesarias para alcanzar una buena calidad de vida, así como tampoco se hace referencia a la satisfacción de necesidades como un elemento fundamental para obtener una adecuada calidad de vida.

Dentro del concepto elaborado por el equipo seminarista a través de las definiciones obtenidas por los trabajadores y parejas, se puede destacar la importancia que adquiere el satisfacer las necesidades emocionales a nivel personal, es así que si una persona logra alcanzar sus metas propuestas, es solidario, posee una buena autoestima y tiene y entrega amor, alcanzará un bienestar que influirá positivamente en su entorno general, pero principalmente al interior de la familia y en lo laboral.

Pero también frente a este mismo concepto es posible identificar la ausencia de la cultura como un elemento que permite configurar el grado óptimo de lo que se entiende por calidad de vida.

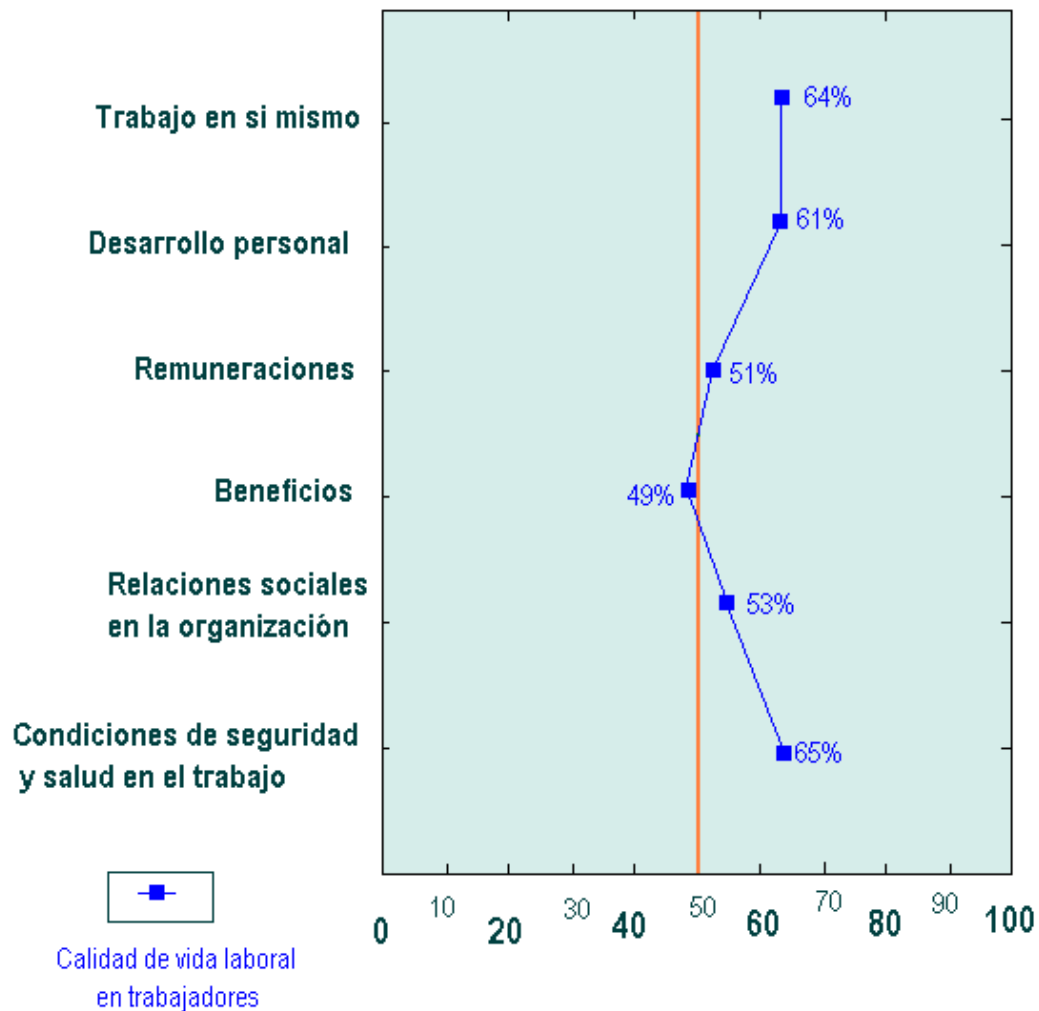
En síntesis, se identifica que en ambos conceptos se integran aspectos personales, familiares y sociales, además de la importancia que

presenta el mantener un equilibrio entre la vida laboral y familiar, ya que entre estos dos aspectos existe una estrecha vinculación, por lo que si uno se ve afectado indudablemente afectará al otro. También en ambos conceptos se destaca la importancia de la salud física y mental para el logro de las metas propuestas por los sujetos que pretenden a la vez mejorar su calidad de vida.

INFORME FINAL DE LOS RESULTADOS

En el siguiente informe se presentan los resultados de esta investigación. Para efectos de mayor claridad, en los siguientes gráficos se identifican las principales fortalezas y debilidades, tanto de los trabajadores como de las parejas, en las categorías calidad de vida laboral y calidad de vida familiar.

CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN TRABAJADORES



FORTALEZAS:

De acuerdo al gráfico anterior, las principales fortalezas destacadas por los trabajadores son: las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; el trabajo en sí mismo y el desarrollo personal.

FORTALEZA N°1: Condiciones de Seguridad y salud en el trabajo.

Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo no se definen sólo de forma física, analizando el entorno en el que se desarrolla la actividad del trabajador. En la evolución de los riesgos laborales influyen tanto las características objetivas del puesto de trabajo, como la formación y las características psicofísicas del trabajador, y por supuesto el contexto en el que se desarrolla la actividad laboral. En este complejo proceso de interacción reside la complejidad para analizar, detectar y hacer frente a los riesgos emergentes para la seguridad y la salud en el trabajo en nuestras sociedades avanzadas.

En CODELCO existen departamentos que se especializan en la gestión de riesgos, especialmente en lo respecta a la prevención, esto contribuye a mejorar la calidad de vida de todos y cada uno de los trabajadores de la empresa, es por esta razón que los mismos han consignado esta dimensión como la principal fortaleza con un 65% de satisfacción con las medidas de seguridad implementadas en la división.

FORTALEZA N°2: Trabajo en sí mismo.

De acuerdo a esta dimensión, es importante consignar lo que señala la OIT: “el trabajo es fundamental para el bienestar de las personas, además de proveer ingresos, el trabajo puede contribuir con un progreso social y económico más amplio, fortaleciendo a los individuos, sus familias y comunidades....”³⁹

La importancia que adquiere el trabajo se orienta principalmente en la satisfacción de necesidades que puede lograr una familia a través de las remuneraciones percibidas por éste, pero un desafío que se hace patente es la conciliación entre el tiempo que se dedica al trabajo y a la familia.

Retomando lo que señala la OIT, el trabajo tiene la capacidad de contribuir con el progreso social, ya que no sólo brinda remuneraciones y recursos a la sociedad, sino que además permite el desarrollo de las personas a través de la satisfacción que se logra con el desempeño de una

³⁹ OIT (1996) La visión de trabajo decente de la OIT.
Disponible en: <http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang-es/index.htm>

función laboral. En el caso puntual de CODELCO División Ventanas, el 64% de los trabajadores está satisfecho con las funciones que desempeña dentro de la división.

FORTALEZA N°3: Desarrollo Personal.

En lo referente al desarrollo personal es posible señalar que dicho aspecto “involucra la superación de la persona en todas las áreas importantes de la vida: salud física, desarrollo mental, desarrollo espiritual, salud física, carrera, riqueza y relaciones interpersonales. La superación personal busca alcanzar los objetivos supremos del ser humano como son: tener un propósito de vida, vivir feliz, vivir conscientemente, alcanzar la plenitud y desarrollar el máximo potencial, lograr el equilibrio entre todas las áreas importantes de la vida, mantener relaciones sanas, vivir en abundancia, aprender a lograr objetivos y a solucionar problemas, entre otros. Esto se logra con base en los principios, hábitos y valores correctos como la disciplina, integridad, persistencia, respeto, amor y servicio”⁴⁰.

Entre los resultados obtenidos, uno de los aspectos que genera mayor satisfacción entre los trabajadores es la oportunidad de participar en distintas organizaciones que se crean y generan tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, ya sean de tipo formales o informales, los cuales además de proveer distracción permiten generar lazos y fomentar la interacción con otras personas.

DEBILIDADES:

En este ámbito, la principal debilidad detectada es la de Beneficios. Asimismo, constituyen debilidades las remuneraciones y las relaciones sociales en la organización; por cuanto son factores importantes dentro de la organización, sin embargo según los entrevistados el nivel de satisfacción en estas dimensiones sólo es mediano.

Por la importancia que éstas tienen como oportunidades de mejoramiento para la empresa, serán consignadas de mayor a menor:

⁴⁰ GUERRERO, J. (2007) En: PASTOR, S.; LOHS, H.; VALLEJO, A. Apuntes internos Asignatura de Formación General Taller de Desarrollo Personal. Año 2007.

DEBILIDAD N° 1: Beneficios (49%).

Las prestaciones laborales son diversas; desde el seguro social, aguinaldo, utilidades, vacaciones, entre otras; y éstas varían dependiendo de la empresa, algunas dan otro tipo de prestaciones y en algunas ocasiones no se otorga ninguna.

En la investigación, bonos y gratificaciones fueron evaluados de forma insatisfactoria, ya que se considera que debieran ser más elevados. Esto decepciona a los trabajadores en mayor medida, ya que muchas veces sus expectativas no son cumplidas.

DEBILIDAD N° 2: Remuneraciones (51%).

Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que percibe el trabajador del empleador por causa del Contrato de Trabajo⁴¹.

Ahora bien, los resultados de la investigación respecto de las remuneraciones no son positivos, ya que el 51% de los encuestados no está satisfecho con la remuneración percibida.

DEBILIDAD N° 3: Relaciones sociales en la Organización (53%).

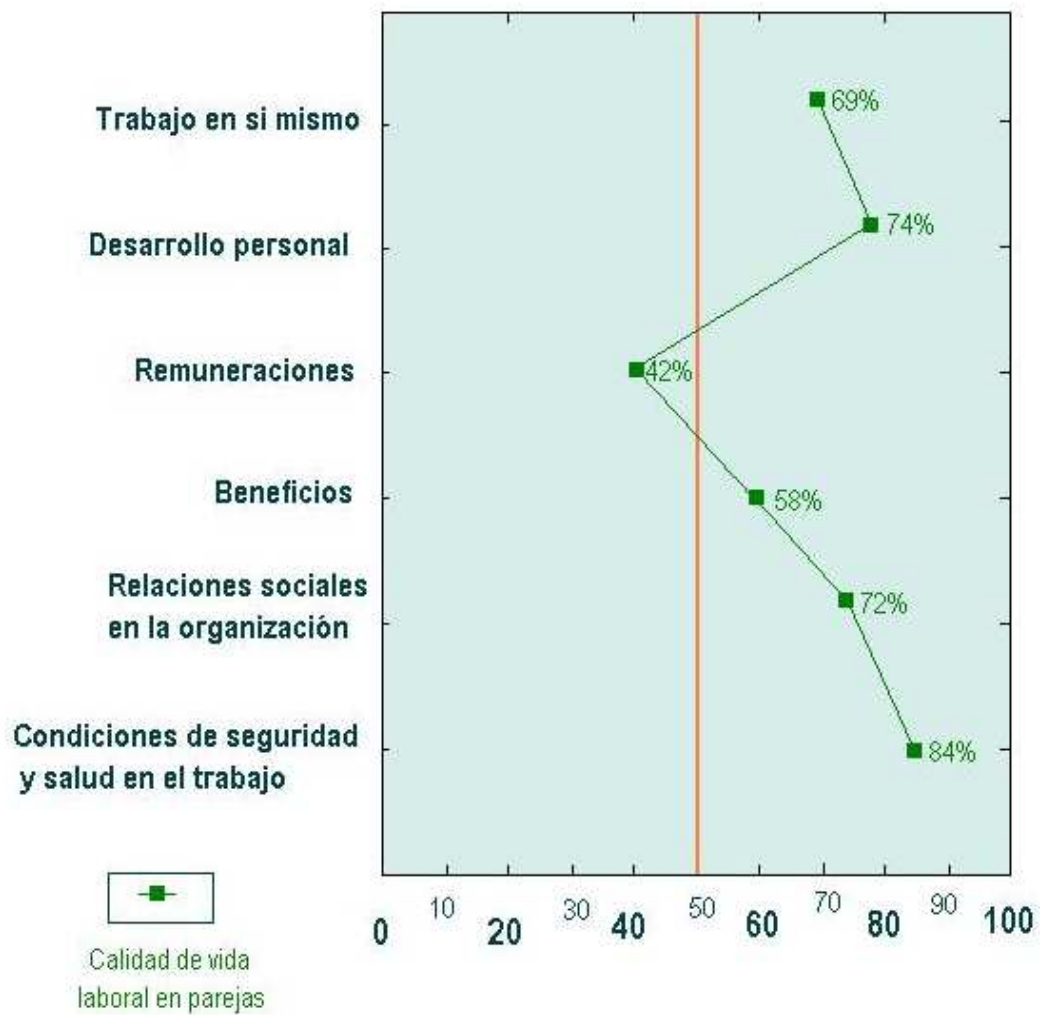
La organización formal está basada en una división del trabajo racional, en la diferenciación e integración de los participantes de acuerdo con algún criterio establecido por aquéllos que manejan el proceso decisorio.

Las relaciones sociales en la organización son importantes por cuanto permiten mantener una buena calidad de vida tanto en el área de trabajo como fuera de la misma, ya que se establecen grupos de amistades positivos y de camaradería en los que comparten los trabajadores. Es por esto, que esta dimensión ha sido consignada como la tercera debilidad, ya que es necesario para el buen funcionamiento de la organización, ocuparse del

⁴¹ D.F.L. N°1 (2002) Código del trabajo. Artículo N° 41. Pág. 25. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf

desarrollo de relaciones sociales cordiales, positivas y que promuevan el trabajo en equipo.

CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN PAREJAS



FORTALEZAS:

Aquí se destacan las principales fortalezas consignadas por las parejas entrevistadas de trabajadores de CODELCO División Ventanas.

FORTALEZA N°1: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Al igual que los trabajadores, las parejas han destacado como principal fortaleza las condiciones de seguridad al interior de la empresa,

destacando el nivel de satisfacción en un 78% respecto del equipamiento destinado a atender emergencias al interior de la división.

Otro punto por el cual las parejas manifiestan altos índices de satisfacción en cuanto a las condiciones de seguridad en la empresa, se relacionan con el hecho concreto de que muchas parejas han tenido la posibilidad de conocer el lugar de trabajo de sus maridos, gracias al programa “Conociendo mi División⁴²”, instancia en la que conocen algunas de las medidas de seguridad utilizadas en la empresa y tienen acceso a todos los implementos de seguridad utilizados por los trabajadores.

FORTALEZA N°2: Desarrollo Personal.

De acuerdo a los resultados obtenidos, las parejas consideran que el desarrollo personal de los trabajadores al interior de la empresa es uno de los elementos que genera buenos niveles de satisfacción (74%), esto debido principalmente a la oportunidad de participación que los trabajadores tienen en diversas organizaciones, en las que interactúan con sus compañeros y pueden relacionarse con otras personas.

FORTALEZA N°3: Relaciones sociales en la Organización.

En esta dimensión, la principal fortaleza consignada por las parejas es la que tiene relación con las instancias informales entre compañeros de trabajo, con un 85% de satisfacción. En este punto, las parejas han destacado la importancia de cultivar buenas relaciones entre compañeros, ya que esto contribuye al trabajo en equipo y, por consiguiente, a la productividad de la empresa.

DEBILIDADES:

La principal debilidad consignada por las parejas alude a las remuneraciones. Ésta se destaca en cuanto puede ser considerada como una oportunidad de mejoramiento al interior de la empresa.

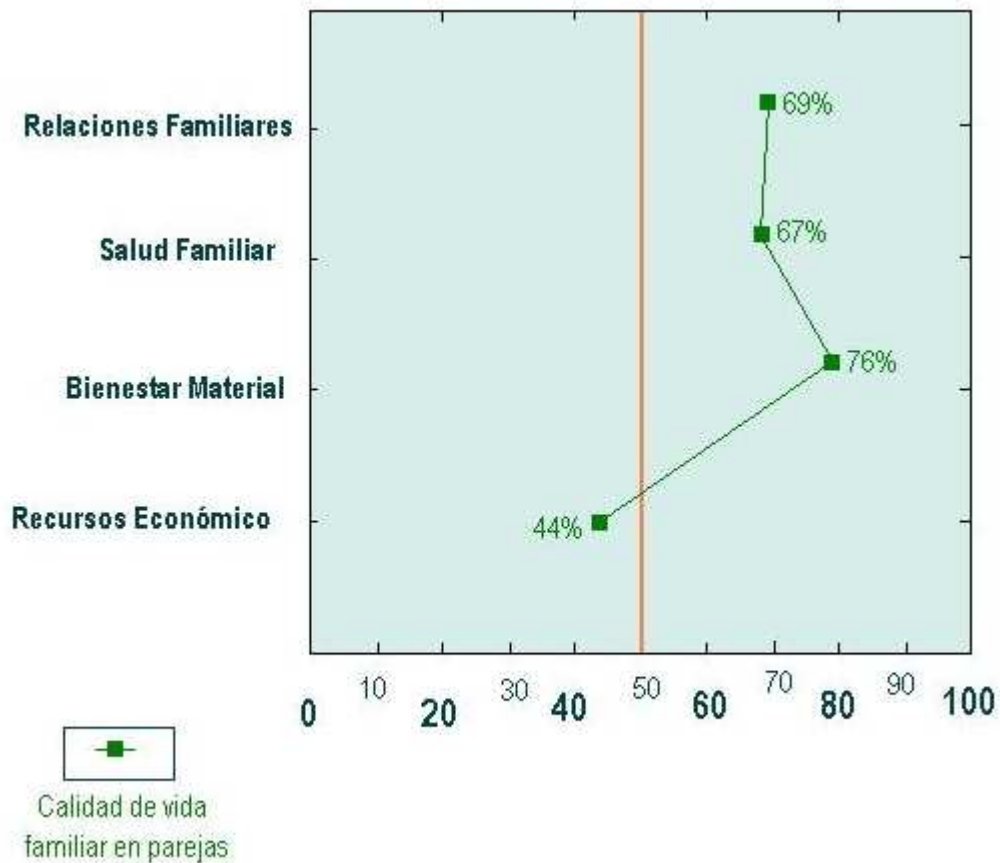
⁴² El programa “Conociendo mi División” surgió por iniciativa del Gerente general de la División, Sr. Alex Acosta M., como parte de la implementación de la Política de Calidad de vida en la empresa y como una instancia de acercamiento de la familia de los trabajadores a la faena diaria realizada en CODELCO División Ventanas.

DEBILIDAD N° 1: Remuneraciones (42%).

Las remuneraciones han sido destacadas como la principal debilidad según la opinión de las parejas, ya que en su rol de dueñas de casa, manejan el presupuesto familiar; y por eso el 42% declara insatisfacción respecto de las remuneraciones que recibe el trabajador por su trabajo

Es importante destacar que las remuneraciones se ligan estrechamente con los recursos económicos que posee una familia, ya que son la principal fuente de satisfacción de necesidades; es por esto, que las parejas se declaran mayormente insatisfechas con las remuneraciones percibidas.

CALIDAD DE VIDA FAMILIAR SEGÚN PAREJAS



FORTALEZAS:

Las principales fortalezas consignadas por las parejas respecto de la calidad de vida familiar son: el bienestar material, las relaciones familiares y la salud familiar.

FORTALEZA N° 1: Bienestar Material.

La sociedad contemporánea moldea patrones de consumo que predeterminan orientaciones y algunas formas de vida que se renuevan con relativa frecuencia, de cuya acogida se vende la idea de contar con una óptima calidad de vida.

Es así que a partir de los resultados obtenidos en la investigación se destaca que el bienestar material cumple un rol trascendental al interior de la familia para alcanzar una buena calidad de vida. Los aspectos que adquieren mayor relevancia entre las familias codelquianas, están referidos a la tenencia, espacio y equipamiento de la vivienda, aspectos que si logran un estado óptimo permiten entregar satisfacción, tranquilidad y comodidad a la familia, en caso contrario se producen sentimientos de frustración, insatisfacción y molestia, especialmente de parte de las dueñas de casa.

FORTALEZA N° 2: Relaciones Familiares.

Desde la revisión de resultados realizada a la dimensión Relaciones Familiares es posible destacar la importancia que adquiere la familia en la calidad de vida de las personas. Esto se confirma a través de los resultados que arrojó la investigación, en los cuales se acentúa la relevancia que tiene el sentimiento de pertenencia entre los integrantes del grupo familiar (74%).

De acuerdo a lo anteriormente señalado, se puede declarar que la familia constituye el contexto natural para crecer y recibir protección. Es un grupo natural que en el curso de su desarrollo elabora pautas de interacción que constituyen una estructura que dirige el funcionamiento de los miembros de la familia, define sus conductas y facilita sus interacciones, logrando apoyar la *individuación* y proporcionando *pertenencia* a cada integrante del grupo familiar.

Es por esto, que las parejas manifiestan un nivel de satisfacción del 69% respecto de las relaciones familiares.

FORTALEZA N°3: Salud Familiar.

Ortiz (1996), define la salud familiar como la salud del conjunto de los miembros en términos de funcionamiento efectivo de la misma, en la dinámica interna, en el cumplimiento de funciones para el desarrollo de los integrantes, y en la capacidad de enfrentar los cambios del medio social y del propio grupo, propiciando el crecimiento y desarrollo individual según las exigencias de cada etapa de la vida⁴³.

Siguiendo la definición dada por Ortiz, la salud familiar se ve como una relación individuo-familia-sociedad. Esto quiere decir que la salud de la familia depende de la interacción entre factores personales, propios del grupo familiar y factores del modo de vida que la comunidad presenta.

Lo recientemente expuesto permite concluir que si bien las familias codelquianas manifiestan estar satisfechas con el nivel de salud tanto físico como mental que presentan en general, existe un grado de disconformidad con el sistema de salud que poseen, ya que en algunas ocasiones no cubre las necesidades particulares de cada familia.

DEBILIDADES:

La debilidad que ha sido destacada por las parejas de la calidad de vida familiar es la referida a los recursos económicos.

DEBILIDAD N°1: Recursos Económicos.

La posibilidad o capacidad que tengan las personas para satisfacer sus necesidades humanas fundamentales es lo que determina su calidad de vida. “La calidad de vida es concebida, entonces, como la resultante de un proceso integral de satisfacción del sistema de necesidades humanas

⁴³ ORTIZ, T (1996) En: GONZALEZ, I (2000) Reflexiones acerca de la Salud Familiar. Rev Cubana Med Gen Integr 2000;16(5):508-512. Pág. 509. Disponible en:< http://bvs.sld.cu/revistas/mgi/vol16_5_00/mgi15500.pdf> En: CAZORLA, K. Apuntes Cátedra de Salud Familiar, año 2007.

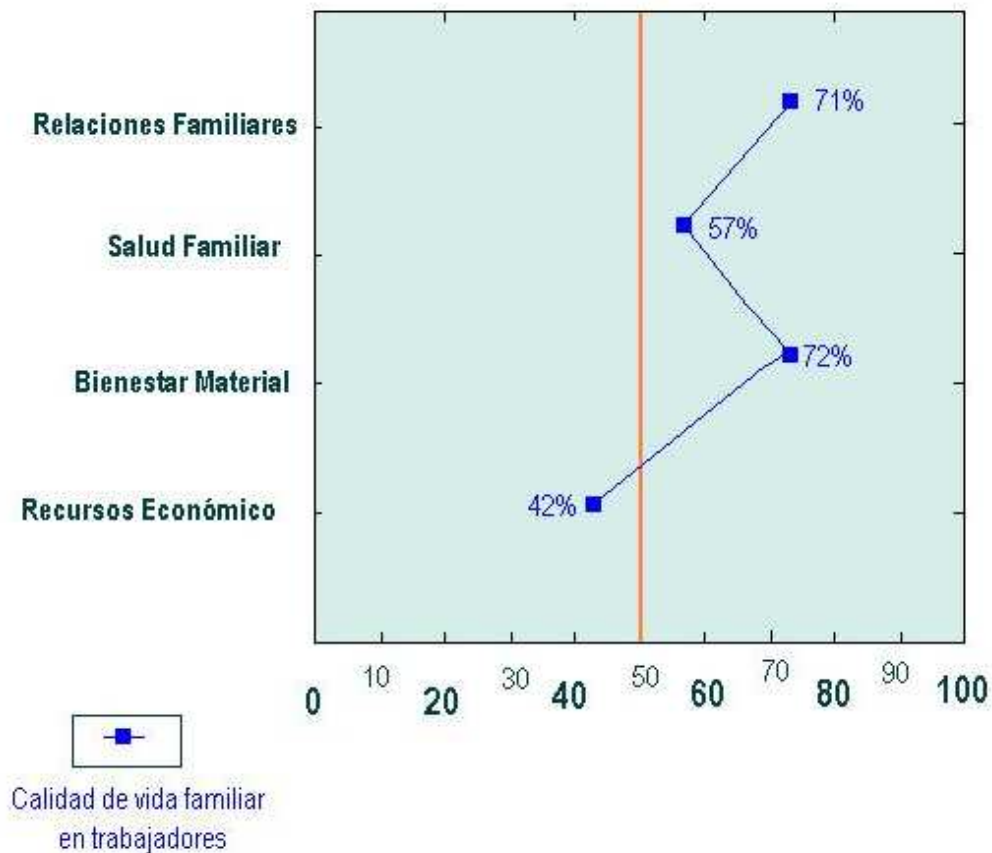
fundamentales, en las que se conjugan las diferentes categorías de necesidades”⁴⁴.

Los recursos económicos, entendiéndose principalmente como los recursos financieros que la familia posee para cubrir sus necesidades básicas, cumplen un papel relevante, ya que si éstos logran ser suficientes o se distribuyen de forma adecuada, producirá un estado de satisfacción y tranquilidad tanto a nivel personal como familiar. De acuerdo a esto se destaca que las prioridades básicas para la vida familiar se logran satisfacer de manera adecuada.

Sin embargo, los resultados de esta dimensión aportan otro dato de importancia, ya que se declaran insatisfechas con la capacidad de ahorro actual de sus familias. Este fenómeno lejos de ser un acontecimiento fortuito, es un hecho que se hace cada vez más común en las familias chilenas, debido al costo encarecido de la vida actual, costos que producto de la modernidad y la situación actual de crisis económica mundial han debido ser asumidos por los bolsillos de las familias, lo que hace muy difícil para una familia promedio destinar de los ingresos mensuales una parte para ahorro.

⁴⁴ GONZALEZ, G. Desarrollo a Escala Humana. [en línea: 14 de Mayo de 2008]
<<http://tsocial.ulagos.cl/apuntes/desarrolloescalahumana.pdf>>

CALIDAD DE VIDA FAMILIAR SEGÚN TRABAJADORES



FORTALEZAS:

Las principales fortalezas se destacan a continuación:

FORTALEZA N°1: Bienestar Material.

Al igual que las parejas, los trabajadores consignan como principal fortaleza el bienestar material, en tanto es indispensable para que la familia tenga una buena calidad de vida.

Es por esto que el mayor índice de satisfacción de los trabajadores está referido al equipamiento mobiliario de su vivienda con un 75%. No obstante, lo importante de esta dimensión es que la tranquilidad del trabajador y su familia están fundamentados en el estado óptimo de la tenencia, espacio y equipamiento de la vivienda; situación que en caso

contrario produce insatisfacción por los costos asociados hasta lograr la satisfacción deseada.

FORTALEZA N°2: Relaciones Familiares.

La fortaleza de esta dimensión se fundamenta en la importancia que la comunicación tiene para los trabajadores; sobre todo porque ellos indican sentirse satisfechos con la comunicación que tiene su grupo familiar.

Bajo este contexto es imprescindible la comunicación, ya que por medio de ésta es posible la expresión de emociones, conocimientos, valores, sentimientos y puntos de vista, que pueden generar conflictos y resoluciones de los mismos, etc. Por lo tanto si ésta se encuentra presente al interior de la familia, se generará un ambiente de confianza, en el cual cada sujeto se hará partícipe de las decisiones que tome el grupo familiar, logrando con esto armonía al interior de la familia, la que influirá positivamente en la calidad de vida de ésta.

FORTALEZA N°3: Salud Familiar.

La salud familiar adquiere importancia, en el sentido que si cada integrante de la familia está bien, el núcleo completo se verá beneficiado. Y por contraparte, cada vez que la salud de un miembro está afectada, se perturba la calidad de vida de todo el grupo familiar.

Ahora bien, en lo que respecta a los problemas de salud, la dinámica familiar se afecta mayormente en caso de que alguno de sus integrantes presente invalidez o enfermedades crónicas, ya que esto genera una dependencia del enfermo hacia un familiar que recarga sus funciones paulatinamente, o de un momento a otro, dejando otras obligaciones que le corresponden desempeñar de acuerdo al estatus que tiene dentro de la familia. Es por esto que solo el 57% de los trabajadores está satisfecho con la salud familiar.

DEBILIDADES:

DEBILIDAD N° 1: Recursos Económicos.

Manfred Max-Neef refiere que “la calidad de vida dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales”.

Dichas necesidades humanas fundamentales deben ser satisfechas a través de los recursos económicos obtenidos del trabajo; no obstante, los trabajadores declararon sentir menor satisfacción de los ingresos que perciben a cambio de su trabajo, ya que en su mayoría el sueldo no cubre las expectativas personales, lo que muchas veces genera que los trabajadores deban ejercer funciones extras, deteriorando tanto la calidad de vida personal y familiar.



Capítulo V

Conclusiones



CONCLUSIONES.

Conclusiones Generales.

La investigación realizada permitió al equipo seminarista obtener información relevante sobre la calidad de vida y sus características a nivel laboral y familiar. Asimismo, permitió conocer de manera más cercana la percepción que tienen parejas y trabajadores de CODELCO División Ventanas, en cuanto a esta misma temática.

Cabe destacar en forma especial la disposición favorable de CODELCO División Ventanas, y especialmente del Departamento de Relaciones laborales y Calidad de vida, que dio acogida favorable al proceso de investigación realizado, de impulsar la búsqueda de innovaciones que sea posible de incorporar para el mejoramiento de la calidad de vida y de los diferentes procesos y productos que lleva a cabo la organización.

De acuerdo con el tópico investigado es posible señalar que la calidad de vida constituye un aspecto de gran relevancia en la vida de las personas.

La calidad de vida es un constructo social reciente, que ha surgido a causa de los continuos cambios sociales. Este constructo resulta difícil de abordar, ya que es un concepto que depende de la percepción de cada sujeto. A causa de esto la calidad de vida es entendida de diversas maneras, que responden a diversos intereses, culturas, historias de vida, estrategias divergentes, visiones diferentes, etc.

A modo general se puede decir que la calidad de vida es una categoría pluridimensional, presupone el reconocimiento de las dimensiones materiales, culturales, psicológicas y espirituales del ser humano, combate el concepto unidimensional y uniforme de los actores sociales y obliga a desplegar la creatividad para aprender de la diversidad humana.

Es un concepto difícil de definir y medir, debido a las diversas dimensiones que incluye y a los elementos objetivos y primordialmente subjetivos que lo determinan. Por esta razón ha sido fundamental diseñar un

instrumento que permitiera pesquisar aspectos cuantitativos y cualitativos para obtener una visión integral de las respuestas entregadas por los sujetos de estudio.

La investigación efectuada por el equipo seminarista constituye una de las primeras aproximaciones a los componentes asociados a la calidad de vida laboral y familiar en CODELCO División Ventanas, por lo cual los resultados obtenidos se destacan por ser un aporte para la institución y en sí mismos se constituyen en una innovación para la empresa, puesto que la base de conocimientos alcanzados permitirá diseñar estrategias que se apliquen con racionalidad, obteniendo de esta manera un adecuado y eficiente uso de los recursos.

Respecto de la base de datos establecida en la investigación, es posible inferir a modo general que la calidad de vida que presentan tanto los trabajadores de CODELCO como sus parejas es buena, ya que ocho de las diez dimensiones medidas fueron aprobadas con resultados superiores al 50%.

Esto indica que hay ciertos niveles de satisfacción que han sido alcanzados por las familias en las dimensiones de Relaciones familiares, salud familiar, bienestar material, trabajo en sí mismo, desarrollo personal, beneficios, condiciones de seguridad y salud en el trabajo y relaciones sociales en la organización.

Sin embargo, hay dos dimensiones en las cuales no se han generado esos consensos, éstas son las relacionadas a los recursos económicos y las remuneraciones, en las cuales tanto trabajadores como parejas declararon no sentirse satisfechos con dichos aspectos. Es así que en promedio más del 42% de los entrevistados no está conforme con su capacidad de ahorro, así como más del 45% demuestra su desaprobación frente a la remuneración percibida mensualmente.

En este contexto, ante las principales debilidades presentadas en la investigación, se hace imprescindible que la organización considere los resultados con la seriedad que la actual situación económica y mundial condiciona. No obstante, esto no supone que la empresa adopte conductas

autocomplacientes, sino más bien una conducta que promueva el mejoramiento continuo tanto para sus trabajadores como para los fines específicos de la empresa, de modo que ambos involucrados puedan acceder a mayores niveles de calidad.

A través de la investigación realizada se ha podido percibir que los trabajadores comparan permanentemente sus remuneraciones y dedican tiempo a analizar cómo y qué es lo que se paga. En lenguaje común se habla frecuentemente de injusticias, poca consideración al trabajo y en un léxico más bien sindical, menoscabo a la dignidad personal.

Esta situación es parte de la realidad laboral, por lo que la empresa debe asumir estos hechos y establecer sistemas claros y equitativos de administración. Y si la gestión profesional de compensaciones descrita asegura transparencia, equidad y establece un piso claro de buenas relaciones laborales.

Es importante destacar que tanto los diversos gobiernos así como las empresas tienen gran responsabilidad en las posibilidades que tengan los sujetos para mejorar su calidad de vida, ya que éstos son los encargados de elaborar, generar y definir las políticas sociales y a través de estos procesos participativos orientados a satisfacer las necesidades sociales, prevenir y reducir los problemas a su mínima expresión, racionalizando los recursos, la potenciación de las capacidades, las cualidades, las fortalezas e igualdad de oportunidades de las personas que conviven y trabajan en las distintas organizaciones y comunidades.

Conclusiones Metodológicas.

De acuerdo a la metodología utilizada se destaca la importancia de los objetivos propuestos por el equipo, ya que estos dieron los lineamientos claves para llevar a cabo la investigación; fueron factibles de alcanzar y permitieron obtener conocimientos relevantes acerca de la calidad de vida laboral y familiar. Asimismo, cabe destacar la importancia de las técnicas de recolección de datos utilizadas, ya que éstas permitieron obtener la información certera, así como también dieron la posibilidad de tener la participación de los trabajadores y su familia, representado por las parejas de éstos.

En este sentido, es posible señalar que la investigación realizada por el equipo seminarista ha permitido generar una base de conocimientos los cuales marcan un hito al interior de la empresa, puesto que a partir de los resultados obtenidos se podrán crear estrategias y propuestas de intervención que permitan ir en pro de la calidad de vida de los trabajadores como de sus familias.



Bibliografía



BIBLIOGRAFÍA.

- **TEXTOS:**

1. ALLARDT, (1976 y 1981). En: Tesis Pontificia Universidad Católica de Chile “Experiencias desde el Trabajo Social Laboral en pro de la Calidad de Vida de sus Trabajadores”. Trinidad de la Fuente Munita, Agosto de 2005.
2. ANDER-EGG, E. (1999) Diccionario de Trabajo Social. 5° Reimpresión. Págs. 23; 199.
3. AZEVEDO, F. (1981) Sociología de la educación: introducción al estudio de los fenómenos pedagógicos y de sus relaciones con los demás fenómenos sociales. México D.C; México: Fondo de Cultura Económica. Pág. 380.
4. CHIAVENATO, I. (2005) Administración de Recursos Humanos. Pág. 323-324, 325.
5. CODELCO, (1998) Memoria Anual 1998. Pág. 1.
6. CODELCO, (2006) Memoria Anual 2006. Pág. 36.
7. CODELCO, (2007) Memoria Anual 2007. Pág. 18, 25, 41.
8. CODELCO, (2003) Documento Interno Empresa CODELCO, División Ventanas, “Política de Calidad de Vida”. Pág. 3.
9. CONCHA CRUZ, A. (1994) Historia de Chile. 4° Edición. Pág. 403-404.
10. DANKHE. En: HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P. (1998) Metodología de la investigación. Bogotá, McGraw-Hill. 2° edición. Pág. 59-60.
11. GONÇALVES, (1997) Clima Organizacional. En: Tesis Universidad del Desarrollo. “Responsabilidad Social hacia la Calidad de Vida Laboral en Chile”. Katherina Kuschel Rietzsch, Enero de 2006. En: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Sede Valparaíso.
12. HERSEY, P., BLANCHARD, K. & JOHNSON, D. (1998) Administración del comportamiento organizacional. (7ª ed.) México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana.
13. INFANTE, R; SUNKEL, G. OIT-Chile (2004) Trabajo Decente y Calidad de vida Familiar, 1990-2000. Pág. 8.
14. LÖTSCHER, (1985). En: Comité de las Regiones Unión Europea. “Evaluar la calidad de vida en las regiones y ciudades europeas”.

- Comunidades Europeas. Bélgica, 1999. Página 14. En: Tesis Pontificia Universidad Católica de Chile “Experiencias desde el Trabajo Social Laboral en pro de la Calidad de vida de sus trabajadores” Trinidad de la Fuente Munita, Agosto de 2005.
15. MARIN, A., GARCIA RUIZ, P. (2002) Sociología de las Organizaciones. McGraw-Hill/Interamericana de España S.A. Pág. 67-71
 16. MAX-NEEF, M. et al. (1986). Desarrollo a escala humana: Una opción para el futuro. Development Dialogue, N°. especial.
 17. MINUCHIN, S., FISHMAN, Ch. (1988) Técnicas de Terapia Familiar. Editorial Paidós. Pág. 39.
 18. NUSSBAUM, M., SEN, A. (1996) La calidad de vida. 1° Ed. en español. Página 82.
 19. QUINTERO, A. (1999) Trabajo Social y Procesos familiares. Pág. 20.
 20. Trabajo de Estudios de Clima Organizacional. (2005) Cátedra de Administración de Recursos Humanos. Docente: Luis Lillo B.
 21. UNDURRAGA, E. (1977) Calidad de Vida y estructura del Balance Social en la Asociación Chilena de Seguridad. Revista de Trabajo Social N° 20. Pág. 9.

- **APUNTES DE CÁTEDRAS:**

1. GUERRERO, J. (2007) En: PASTOR, S.; LOHS, H.; VALLEJO, A. Apuntes internos Asignatura de Formación General Taller de Desarrollo Personal. Año 2007.
2. LOBOS, F. (2004) Apuntes internos Cátedra Sociología de la Familia.
3. LOBOS, F. (2005) Apuntes internos Cátedra Sociología de la Organización.
4. LOBOS, F. (2005) Apuntes internos Cátedra Psicología Social.
5. OMS, (1946) Constitución de la Organización Mundial de la Salud, Génova. En: BADENIER, O., CUETO, M. (2005) Cátedra de Salud Pública.
6. ORTIZ, T (1996) En: GONZALEZ, I (2000) Reflexiones acerca de la Salud Familiar. Revista Cubana de Medicina General Integral. 508-512. Pág. 509. <http://bvs.sld.cu/revistas/mgi/vol16_5_00/mgi15500.pdf> [citado 09 octubre 2008] En: CAZORLA, K. Apuntes Cátedra de Salud Familiar, año 2007.

• **OTRAS FUENTES:**

1. AMORÓS, E. (2007) Comportamiento Organizacional. Biblioteca Virtual EUMEDNET. <www.eumed.net/libros/2007a/231/>
2. AROSTEGUI, I. (1998) En: GOMEZ-VELA, M. Calidad de Vida. Evolución del concepto y su influencia en la Investigación y la práctica. [online] Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca. [citado 28 mayo 2008] <<http://www.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/calidad.htm>>
3. D.F.L. N° 1 (2002) Código del trabajo. Artículo N° 41. Pág. 25. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf>
4. DIENER, E. (2000) Subjective well – being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*. Pág. 34. En: El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. Vol. XII, N° 1: Pág. 83-96. 2003. [citado 05 de mayo de 2008] <http://csociales.uchile.cl/publicaciones/psicologia/docs/PDF_Revista_2003_n1/cap05.pdf>
5. DIENER, E. En: Calidad de vida: una perspectiva individual. [citado 05 de mayo de 2008] <<http://www.monografias.com/trabajos15/calidad-de-vida/calidad-de-vida.shtml>>
6. ESPINOZA, M. (2006) Calidad de Vida en el trabajo: Reflexiones en torno a la Inseguridad y el Malestar Social. Temas Laborales N° 18. Pág. 5 [citado 03 de abril de 2008] <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-61006_temalab_18.pdf>
7. GOMEZ-VELA, M. (1998) Calidad de Vida. Evolución del concepto y su influencia en la Investigación y la práctica. [online] Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca. <<http://www.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/calidad.htm>>
8. GONZALEZ, G. Desarrollo a Escala Humana. [citado 14 de Mayo de 2008] <<http://tsocial.ulagos.cl/apuntes/desarrolloescalahumana.pdf>>
9. Infante y Vega Centeno, (1999). En: INFANTE, R.; SUNKEL, G. (2004) OIT-Chile: Trabajo Decente y Calidad de vida Familiar, 1990-2000. Pág. 25. [citado 29 de mayo de 2008] <<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/emp/emp006.pdf>>
10. MILBRATH, (1978). En: calidad de Vida. [citado 03 de abril de 2008] <http://www.calidaddevida.uchile.cl/iframes/if_calvida.htm>

11. OIT (1996) La visión de trabajo decente de la OIT. [citado 23 octubre 2008] <http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--es/index.htm>
12. OMS (1994). En: González, J. "Calidad de vida relacionada con la salud". Universidad de Chile. [citado 03 de abril de 2008] <<http://www.plataforma.uchile.cl>>
13. Real Academia Española (2000) En: Amezcua, M. La Calidad de Vida y su Relación con los Determinantes Sociales. [citado 25 de marzo de 2008] <<http://www.geocities.com/congresoprograma/7-2.pdf>>
14. Portal SERVIU 5° Región. [citado 06 de octubre de 2008] <http://www.serviualpo.cl/Definicion_det.asp?id=25>
15. SOMAVIA, J. (2000) En: OIT, (1999) [citado 29 de mayo de 2008] <<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser007.pdf>>
16. WALTON. En: FRENCH, W. (2006) Calidad y Vida Laboral. [citado 07 Julio 2008] <<http://es.shvoong.com/social-sciences/sociology/409975-calidad-vida-laboral/>>
17. YAÑEZ ANDRADE, J. (1999) Antecedentes y Evolución Histórica de la Legislación Social de Chile entre 1906 y 1924. *Rev. estud. hist.-juríd.* [online]. N°:21 [citado 28 Mayo 2008], p.203-210. <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S07165455199902100011&lng=es&nrm=iso>
18. ZAPF, W. (1987) En: INFANTE, R.; SUNKEL, G.(2004) OIT-Chile: Trabajo Decente y Calidad de vida Familiar, 1990-2000. Pág. 55. [citado 29 de mayo de 2008] <<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/emp/emp006.pdf>>



Anexos



ANEXOS.

Cuestionario de Calidad de Vida realizado a los trabajadores

El siguiente cuestionario que usted contestará tiene por objetivo reunir datos que permitan generar una visión sobre lo que piensa el colectivo CODELCO Ventanas acerca de la Calidad de vida familiar y Calidad de vida laboral. Su identidad no será requerida, por lo que puede contestar con total libertad.

Datos del Informante.

Instrucciones: En las siguientes preguntas, algunas requieren utilizar una “X” y otras requieren una respuesta por escrito. En las respuestas por escrito, por favor hágalo sobre las líneas, utilizando letra clara.

1. Sexo: Masculino _____ Femenino _____
2. Edad (años cumplidos): _____
3. Se desempeña como: Administrativo _____ Turno _____
4. Tiempo de servicio en la empresa: _____

CALIDAD DE VIDA FAMILIAR.

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estoy satisfecho/a con los espacios que tenemos en nuestra familia para interactuar.					
Estoy satisfecho/a con la confianza que tenemos en nuestra familia para expresarnos.					
Estoy satisfecho/a con la forma que tenemos en nuestra familia para comunicarnos en temas más livianos.					
Estoy satisfecho/a con la forma que tenemos en nuestra familia para comunicarnos sobre temas profundos.					
Estoy satisfecho/a con el apoyo que nuestros parientes le brindan a mi familia.					
Me siento parte de mi familia.					
En general, podría decir que me siento satisfecho con mi familia.					
En nuestra familia tendemos a ocultar o evadir los conflictos.					
En nuestra familia procuramos enfrentar los problemas en forma conjunta.					
Mi familia resuelve sus conflictos.					
En nuestro hogar hay alguien que desempeña más funciones de las que le corresponden.					
En nuestra familia cada integrante					

desempeña las funciones que les corresponden.					
Estoy satisfecho del tiempo que tenemos en nuestra familia para recreación conjunta.					
En nuestra familia hacemos buen uso del tiempo que tenemos para la recreación conjunta.					
Me siento satisfecho/a del dinero que tenemos como familia para la recreación.					
Estoy satisfecho/a con el tiempo que dedico a mi familia.					

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estoy satisfecho/a con el nivel de salud que tiene mi familia.					
Estoy satisfecho/a con los sistemas de salud que tenemos como familia.					

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estoy satisfecho/a con la vivienda en que habita mi familia.					
Estoy satisfecho/a con la ubicación de la vivienda en que vivimos.					
Estoy satisfecho/a con el tamaño de la vivienda en que vivimos.					
Estoy satisfecho/a con la tenencia de la vivienda en que vivimos. (Propietario/a, arrendada, cedida, usufructuario, etc.)					
Estoy satisfecho/a con el equipamiento mobiliario y menaje (muebles y artefactos) que posee la vivienda en que vivimos.					

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estoy satisfecho/a con los recursos que disponemos en mi familia para alimentación.					
Estoy satisfecho/a con los recursos que disponemos en mi familia para vestuario.					
Estoy satisfecho/a con los recursos que disponemos en mi familia para salud.					
Estoy satisfecho/a con los recursos que disponemos en mi familia para educación.					
Estoy satisfecho/a con la capacidad de ahorro que tiene mi familia.					
En nuestra familia tenemos problemas de endeudamiento.					

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estoy satisfecho/a con la jornada laboral de mi trabajo.					
La jornada laboral perjudica los tiempos que son destinados a la familia.					
Estoy satisfecho/a con el trabajo que realizo/a en la Empresa.					
Estoy satisfecho/a de la estabilidad laboral que tengo en la empresa.					

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estoy satisfecho/a con las oportunidades de capacitación que entrega la empresa.					
Estoy satisfecho/a con las oportunidades de ascenso que otorga la empresa.					
Me siento satisfecho/a de poder participar en organizaciones formales en la empresa (como sindicatos, etc.).					
Me siento satisfecho/a de poder participar en organizaciones informales en la empresa. (Clubes deportivos, grupos folklóricos, etc.)					
En general, podría decir que me siento feliz en mi trabajo.					

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estoy satisfecho/a con la remuneración que entrega la empresa por mi trabajo.					
Estoy satisfecho/a con las gratificaciones que entrega la empresa.					
Estoy satisfecho/a con los bonos que entrega la empresa.					
Estoy satisfecho/a con las asignaciones que entrega la empresa.					
Estoy satisfecho/a con los sistemas de movilización que me brinda la empresa.					
Estoy satisfecho/a con el régimen de alimentación al que tengo acceso en la empresa.					
Estoy satisfecho/a con los beneficios habitacionales que otorga la empresa.					
Estoy satisfecho/a con los aguinaldos que otorga la empresa.					
Estoy satisfecho/a con los beneficios educacionales (becas para estudios y nivelación de estudios) que entrega la empresa.					
Estoy satisfecho/a con la atención dental que entrega la empresa.					
Estoy satisfecho/a con el seguros de vida que entrega la empresa.					
Estoy satisfecho/a con las indemnizaciones especiales por					

enfermedades profesionales que entrega la empresa.					
Estoy satisfecho/a con el estímulo a trabajadores por años de servicio.					

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estoy satisfecho/a con las condiciones de seguridad que tiene la empresa en el trabajo.					
Estoy satisfecho/a con los sistemas de prevención de riesgos en el trabajo que posee la empresa.					
Estoy satisfecho/a con el equipamiento para atender emergencias con que cuenta la empresa.					
Estoy satisfecho/a con las redes que cuenta la empresa en caso de accidentes laborales que requieren atención especializada.					

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estoy satisfecho/a con la relación formal que tenemos entre compañeros de trabajo.					
Estoy satisfecho/a con la relación informal que tenemos entre compañeros de trabajo.					

1.- ¿Qué es para Ud. la Calidad de Vida?

2.- ¿Qué aspectos considera Ud. Que constituyen una buena y una mala **Calidad de Vida Familiar** (No es necesario que complete todos los espacios)

Buena Calidad de Vida Familiar	Mala Calidad de Vida Familiar
1°	1°
2°	2°
3°	3°
4°	4°
5°	5°
6°	6°
7°	7°
8°	8°

3.- ¿Qué aspectos considera Ud. Que constituyen una buena y una mala **Calidad de Vida Laboral**? (No es necesario que complete todos los espacios)

Buena Calidad de Vida Laboral	Mala Calidad de Vida Laboral
1°	1°
2°	2°
3°	3°
4°	4°
5°	5°
6°	6°
7°	7°
8°	8°

Cuestionario de Calidad de Vida aplicado a las Parejas.

El siguiente cuestionario que usted contestará tiene por objetivo reunir datos que permitan generar una visión sobre lo que piensa el colectivo CODELCO Ventanas acerca de la Calidad de vida familiar y Calidad de vida laboral. Su identidad no será requerida, por lo que puede contestar con total libertad.

Datos del Informante.

Instrucciones: En las siguientes preguntas, algunas requieren utilizar una “X” y otras requieren una respuesta por escrito. En las respuestas por escrito, por favor hágalo sobre las líneas, utilizando letra clara.

1. Sexo: Masculino _____ Femenino _____

2. Edad (años cumplidos): _____

CALIDAD DE VIDA FAMILIAR.

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estoy satisfecho/a con los espacios que tenemos en nuestra familia para interactuar.					
Estoy satisfecho/a con la confianza que tenemos en nuestra familia para expresarnos.					
Estoy satisfecho/a con la forma que tenemos en nuestra familia para comunicarnos en temas más livianos.					
Estoy satisfecho/a con la forma que tenemos en nuestra familia para comunicarnos sobre temas profundos.					
Estoy satisfecho/a con el apoyo que nuestros parientes le brindan a mi familia.					
Me siento parte de mi familia.					
En general, podría decir que me siento satisfecho con mi familia.					
En nuestra familia tendemos a ocultar o evadir los conflictos.					
En nuestra familia procuramos enfrentar los problemas en forma conjunta.					
Mi familia resuelve sus conflictos.					
En nuestro hogar hay alguien que desempeña más funciones de las que le corresponden.					
En nuestra familia cada integrante desempeña las funciones que les corresponden.					
Estoy satisfecho del tiempo que tenemos en nuestra familia para recreación conjunta.					
En nuestra familia hacemos buen uso del tiempo que tenemos para recreación conjunta.					
Me siento satisfecho/a del dinero que tenemos como familia para recreación.					
Estoy satisfecho/a con el tiempo que dedico a mi familia.					

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estoy satisfecho/a con el nivel de salud que tiene mi familia.					
Estoy satisfecho/a con los sistemas de salud que tenemos como familia.					

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estoy satisfecho/a con la vivienda en que habita mi familia.					
Estoy satisfecho/a con la ubicación de la vivienda en que vivimos.					
Estoy satisfecho/a con el tamaño de la vivienda en que vivimos.					
Estoy satisfecho/a con la tenencia de la vivienda en que vivimos. (Propietario/a, arrendada, cedida, usufructuario, etc.)					
Estoy satisfecho/a con el equipamiento mobiliario y menaje (muebles y artefactos) que posee la vivienda en que vivimos.					

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estoy satisfecho/a con los recursos que disponemos en mi familia para alimentación.					
Estoy satisfecho/a con los recursos que disponemos en mi familia para vestuario.					
Estoy satisfecho/a con los recursos que disponemos en mi familia para salud.					
Estoy satisfecho/a con los recursos que disponemos en mi familia para educación.					
Estoy satisfecho/a con la capacidad de ahorro que tiene mi familia.					
En nuestra familia tenemos problemas de endeudamiento.					

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estoy satisfecho/a con la jornada laboral de trabajo de mi pareja.					
La jornada laboral perjudica los tiempos que son destinados a la familia.					
Estoy satisfecho/a con el trabajo que realiza mi pareja en la Empresa.					
Estoy satisfecho/a de la estabilidad laboral que tiene mi pareja en la empresa.					

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estoy satisfecho/a con las oportunidades de capacitación que entrega la empresa para mi pareja.					
Estoy satisfecho/a con las oportunidades de ascenso que otorga la empresa para mi pareja.					
Estoy satisfecho/a que los trabajadores pueden participar en organizaciones formales en la empresa (como sindicatos, etc.).					
Estoy satisfecho que los trabajadores pueden participar en organizaciones informales en la empresa. (Clubes deportivos, grupos folklóricos, etc.)					
En general, podría decir que me siento feliz con el trabajo de mi pareja.					

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estoy satisfecho/a con la remuneración que entrega la empresa por el trabajo que realiza mi pareja.					
Estoy satisfecho/a con las gratificaciones que entrega la empresa a mi pareja.					
Estoy satisfecho/a con los bonos que entrega la empresa a mi pareja.					
Estoy satisfecho/a con las asignaciones que entrega la empresa a mi pareja.					
Estoy satisfecho/a con los sistemas de movilización que proporciona la empresa a mi pareja.					
Estoy satisfecho/a con el régimen de alimentación al que tiene acceso a mi pareja en la empresa.					
Estoy satisfecho/a con los beneficios habitacionales que otorga la empresa.					
Estoy satisfecho/a con los aguinaldos que otorga la empresa a mi pareja.					
Estoy satisfecho/a con los beneficios educacionales (becas para estudios y nivelación de estudios) que entrega la empresa.					
Estoy satisfecho/a con la atención dental que entrega la empresa.					
Estoy satisfecho/a con el seguros de vida que entrega la empresa.					
Estoy satisfecho/a con las indemnizaciones especiales por enfermedades profesionales que entrega la empresa.					
Estoy satisfecho/a con el estímulo a trabajadores por años de servicio.					

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
La Empresa tiene condiciones seguras de trabajo.					
La Empresa previene riesgos en el trabajo.					
Estoy satisfecho/a con el equipamiento para atender emergencias con que cuenta la empresa.					
Estoy satisfecho/a con las redes que cuenta la empresa en caso de accidentes laborales que requieren atención especializada.					

Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estoy satisfecho/a con la relación formal que tiene mi pareja con compañeros de trabajo.					
Estoy satisfecho/a con la relación informal que tiene mi pareja con compañeros de trabajo.					

1.- ¿Qué es para Ud. la Calidad de Vida?

2.- ¿Qué aspectos considera Ud. Que constituyen una buena y una mala **Calidad de Vida Familiar**?
(No es necesario que complete todos los espacios)

Buena Calidad de Vida Familiar	Mala Calidad de Vida Familiar
1°	1°
2°	2°
3°	3°
4°	4°
5°	5°
6°	6°
7°	7°
8°	8°

3.- ¿Qué aspectos considera Ud. que constituyen una buena y una mala **Calidad de Vida Laboral**?
(No es necesario que complete todos los espacios)

Buena Calidad de Vida Laboral	Mala Calidad de Vida Laboral
1°	1°
2°	2°
3°	3°
4°	4°
5°	5°
6°	6°
7°	7°
8°	8°

Transcripciones de la opinión entregada por los Trabajadores acerca de calidad de vida.

C1 “Tener una estabilidad económica como para solventar los gastos, estudio, salud y así estar tranquilo y tener un buen pasar.”

C2 “Para mí es como la palabra lo dice “Calidad” de vida, ya sea en lo laboral, en el hogar, tener acceso a buena salud, buena educación y tener tiempo para el esparcimiento y la recreación”

C3 N/R

C4 “Gozar de buena salud (física y mental), la salud depende del grado de autoestima, gozar satisfacciones, vivir en paz”

C5 “Mantener estabilidad laboral sin presiones”

C6 “Es el complemento y el grado de satisfacción que experimentan las personas entre el desarrollo familiar y laboral”

C7 “Tener un trabajo que sé y puedo hacer, poder educar a mis hijos, tener buena vivienda, disponer de buen sistema de salud, poder ahorrar para la vejez, tener tiempo para disfrutar en familia, tener acceso a practicar deportes”

C8 “Procurar condiciones optimas que permitan mantener un equilibrio entre vida familiar y laboral”

C9 N/R

C10 “Poder disponer de los tiempos necesarios para trabajar, el hogar, la familia y al mismo tiempo una disponibilidad económica para cubrir gastos que se requieren en el compartir con la familia y necesidades básicas sin tener que endeudarse. Los tiempos cambian muy rápido y también las necesidades”

C11 “Bajo mi punto de vista es poder contar con las necesidades básicas satisfechas, más con algunas necesidades cubiertas que tengan relación con esparcimiento cultural y distracciones propias que debe tener todo ser humano, para no generar stress o desajustes de personalidades que desarticulen la dinámica de vivir armónicamente en sociedad”

C12 “Sueldos dignos, oportunidad de trabajo, indiscriminación ya sea por edad, sexo, color de piel, etc. Sin abuso del gobierno (abusadores), hogares bien constituidos y todo eso y más”

C13 “Vivir feliz, sin ningún problema”

C14 “Tener trabajo, tener buena salud, tener dinero”

C15 N/R

C16 N/R

C17 “Para mí es tener tiempo para la familia y en lo laboral ser siempre comunicativo con los compañeros de trabajo, más que nada porque uno pasa más tiempo con los compañeros que con la familia”

C18 “Calidad de vida abarca mucho, para mí estar bien económicamente y emocionalmente, para tener mejor calidad de vida”

C19 “Trabajar en buenas condiciones sin persecución ni presión de con quién hablas más o menos”, “NO EXISTE CALIDAD DE VIDA LABORAL, SON UN CHISTE”

C20 “En lo personal lo que tengo. Un buen trabajo, a mi juicio una vida interior rica, un buen lugar con unos hermanos muy unidos y una hija muy completa”

C21 “Tener un pasar medianamente normal”

C22 “Calidad de vida es dejar fuera el stress, el cual con la carga de trabajo que hoy llevamos resulta difícil tener una buena calidad de vida, ya que nos llevamos los problemas para el hogar por la falta de personal que hoy refleja la empresa”

C23 “La calidad de vida es estar bien ya sea en su vida personal o laboral, que los horarios, las condiciones de trabajo, las remuneraciones, el entorno, el aire, etc., sea adecuado, apto y JUSTO para mantener un equilibrio de mente, cuerpo y espíritu y que la gente esté a gusto en su trabajo y sea feliz

con su familia, que tengan espacios y lugares para desarrollarse y que cuenten con los ingresos necesarios para no endeudarse y poder acceder a sitios, lugares o cosas que hagan que su vida sea de mejor calidad”

C24 “Calidad de vida es para mi ir mejorando las condiciones de trabajo y familiar y es tener un mejor pasar en esta vida”

C25 “Es el equilibrio exacto entre el tiempo que se debe tener para disfrutar las metas y logros de metas propuestas que los medios económicos permiten, estas dos variables son inversamente proporcional”

C26 “La calidad de vida parte por el jefe de uno, que tiene que ser una persona educada como jefe, el respeto, mejorar la parte salud, habitacional, educación y por sobretodo la parte remuneracional, tranquilidad laboral”

C27 “Es la capacidad de sentirte feliz en tu entorno laboral y familiar”

C28 “Calidad de Vida es un equilibrio entre trabajo, casa, familia armónicamente”

C29 “Para mi es tener un trabajo estable y además tener remuneraciones acordes con el nivel de empresa que trabajamos para así tener un mayor tiempo para la recreación con la familia.”

C30 N/R

C31 “Es tener trabajo agradable, satisfactorio, que me llene mis expectativas”

C32 “Es el conjunto de factores que permiten tener una vida balanceada con proyección (crecimiento) y la materialización de proyectos personales, familiares de forma normal”

C33 “Sueldo digno de acuerdo a un sueldo trabajador de CODELCO, ya que se supone CODELCO es la empresa productora más grande del mundo”

C34 N/R

C35 N/R

C36 N/R

C37 “Es estar conforme con la realidad del sistema de vida que uno lleva, ya sea en lo anímico y en lo físico, sin problemas de economía, salud, educación, vivienda y recreación y creo que con estos requisitos podríamos formar una familia verdadera con el único objetivo de ser personas de bien, o sea una sociedad realmente humana”

C38 “Estoy segura que en la medida que podamos ordenar nuestros ingresos económicos, podemos lograr una buena calidad de vida que nos permitirá un buen dormir, una estabilidad emocional, poder programar proyectos y organizar nuestros ingresos para lograr buenos objetivos de alimentación, vestuario, recreación, salud, etc.

Lograr una calidad de vida depende del endeudamiento y no podemos dejar de mencionar las bendiciones diarias que recibimos, aprender a agradecer, pedir, son tantas las variables que doy gracias cada día por sentir que la felicidad existe”

C39 “No tener problema con salud, educación y que el sueldo alcance.”

C40 “En términos generales es bienestar, felicidad y satisfacción de un individuo, también es el bienestar físico, mental, ambiental y social como es percibido por cada individuo y cada campo también su posición en la vida dentro del contexto cultural y sus valores en el que vive con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones”

C41 N/R

C42 “Es vivir en satisfacción en la parte familiar, en mi trabajo, tener mis espacios para recrearme, leer, escuchar música, compartir con mi familia, también ayudar a los demás”

C43 N/R

C44 “Para mí la calidad de vida empieza por la familia, tener un buen sueldo, (todos los días las cosas suben y los sueldos bajan), la Calidad de vida es estar bien, que nada falte, terminar bien el mes, tener salud gratis, trabajo en CODELCO”

C45 “Tener armonía familiar, un trabajo estable y seguro, una buena educación para mis hijos y salud”

C46 “Mi percepción tiene que ver con la existencia de mi cultura y los valores que entrego a mi entorno, respetando las normas de convivencia y sobresaltar todas mis inquietudes”

C47 N/R

C48 “Estar satisfecho o sentirse satisfecho con el trabajo, el lugar donde realizo el trabajo y los ingresos que percibo sean suficientes. Que las condiciones sean las adecuadas para realizar una labor digna”

C49 “Mejores condiciones de trabajo, mejores condiciones de remuneración, mejores condiciones de seguridad, mejores condiciones de infraestructura”

C50 “Apoyo mutuo de jefatura y empleados”

C51 “Es un complemento que involucra salud, educación y trabajo, en donde crece y se desarrolla un grupo familiar”

C52 “Primero es tener estabilidad laboral, remuneraciones de acuerdo al costo de vida actual, buena salud personal y familiar y grato ambiente laboral”

C53 “Primeramente tener los recursos suficientes que me permitan vivir sin deudas, vale decir, que mis necesidades básicas estén cubiertas y no tener que endeudarme para lograrlo. Estando estas necesidades cubiertas, tener el tiempo suficiente para compartir con mi familia, salir de vacaciones, etc.”

C54 “Más tiempo para la familia, más tiempo para ti, trabajo limpio y seguro, medioambiente grato (laboral), jefatura más comprometida con los trabajadores, más humanos, más involucrados con su gente, no tanta administración (terreno)”

C55 N/R

C56 “Bienestar laboral y familiar”

C57 “Una buena calidad de Vida es estar sano físicamente, socialmente y mentalmente”

C58 N/R

C59 “Calidad de vida para mí significa que mi trabajo no me implica necesariamente abandonar los tiempos que debo dedicar a mi familia, incluyendo en ello el hecho de “no” estar obligado a hacer sobretiempo, para generar los dineros necesarios para llevar adelante una vida relativamente tranquila, sobretodo en mi manera de ver la calidad de vida va necesariamente ligada al respeto”

C60 “Vivir con alegría, con las necesidades satisfechas en las cuales podemos mencionar salud, educación, alimentación, recreación, etc., también sentirse seguro en el trabajo para poder proyectarse en el tiempo”

C61 “Poder sentirse en el trabajo como si estuviera con mi familia, un buen compartir”

C62 “Para mí la calidad de vida se divide en tener un buen trabajo y tener una buena relación con la familia, lo que se traduce en una buena remuneración de acuerdo al desempeño de la persona”

C63 “Recibir una remuneración justa, tener salud, (familia y trabajador), posibilidad de que mis hijos estudien, etc.

En CODELCO Ventanas mientras no se tome conciencia de la importancia de calidad de vida simplemente no existirá”

C64 “Mejores remuneraciones, comunicación empresa – trabajador, mejor estructura de la empresa”

C65 “N/R”

C66 “Vivir en armonía”

C67 “Es ser sociable, comunicativo”

C68 “Es vivir en armonía sin sobresaltos, estar económicamente bien remunerado y satisfacer todas mis necesidades”

C69 “La calidad de vida es mejorar algunos recursos para tener una vida normal para satisfacer las necesidades y vivir una vida más agradable”

C70 “Tener una buena comprensión con la familia, una buena educación a los hijos, tener buena salud, un sueldo digno, un trabajo seguro”

C71 N/R

C72 “Tener un sueldo digno y acorde a nuestro trabajo para no tener que hacer horas extraordinarias y pasar más tiempo en familia (sueldos como las otras divisiones de CODELCO)”

C73 “Un buen trabajo, un buen sueldo, una familia unida, las enfermedades pueden ser minimizadas con recursos propios y no estar sometidos a las variables de los servicios de salud vigente”

C74 “Es compartir y trabajar en armonía con los compañeros de trabajo y hacer bien las cosas durante las horas de trabajo para así estar satisfecho de la jornada y poder llegar sano y sin ningún problema de accidente para poder llegar a la casa junto a la familia y después de haber terminado el trabajo y así seguir todos los días la jornada de trabajo, junto al medio ambiente que nos rodea en esta ardua tarea.”

C75 “Para mi calidad de vida es tener estabilidad laboral y tener buena remuneración para dar también mejor calidad a mi familia.”

C76 “El vivir mejor teniendo bienestar, salud y un buen sueldo”

C77 “Tranquilidad laboral, tranquilidad emocional, tranquilidad hogareña, tranquilidad y bienestar, tranquilidad económica, tranquilidad familiar, etc.”

C78 “Es el grado de satisfacción que puede lograr una persona el que involucra su entorno social, familiar y laboral”

C79 N/R

C80 “Es un valor muy importante pero que depende en gran parte como es enfrentado por cada uno, la mayor responsabilidad sobre este tema es personal y no de la empresa”

C81 “Reunir las condiciones de salud, seguridad, ambientales, laborales y de desarrollo personal y familiar para tener un pasar de actividades tranquilo y alegre”

C82 N/R

C83 “Vivir y trabajar en un ambiente sano de respeto y paz”

C84 “Conjunto de características y condiciones para que las personas se desarrollen y puedan realizarse física y psicológicamente, lo que involucra familia, barrio, estudios, casa habitación, trabajo, entretención, cultura, etc.”

C85 N/R

C86 N/R

C87 “Es el bienestar, satisfacción y felicidad que influye en la percepción que tiene la persona de su vida. Es el todo que rodea a la persona y que hace mejor o peor su forma de vida”

C88 N/R

C89 “Calidad de vida es un concepto en que debe existir un apropiado equilibrio en la satisfacción de trabajar en lo que uno desea y el tiempo de disfrute con la familia y amistades.

Calidad de vida tiene una íntima relación con lo que cada uno entiende por “su felicidad” Por tanto puede ser subjetivo, pues mientras algunos aprenden que consiste en disfrutar de la mejor manera lo que se posee otros anhelan siempre “cosas” que cuando las poseen ya perdieron el encanto y de esta forma buscan otras teniendo siempre la sensación que la felicidad “se les escapa” o dura poco”

C90 “Tener buena salud, más tiempo con la familiar y ganar plata”

C91 “Satisfacer las necesidades de bienestar”

C92 “Poder brindar a mi familia estabilidad económica y una tenencia de vivienda sin pensar que tenemos que abandonar en algún momento el lugar que habitamos”

C93 “Calidad de vida es tener un buen ambiente familiar, alimentarse regularmente bien, tener un hogar cómodo y con servicios básicos en buen estado (agua, luz, alcantarillado), salir con el grupo familiar a hacer deporte, tener un buen trabajo y con un sueldo que cubra las necesidades básicas y en vacaciones salir con la familia fuera de la región hacia el sur”

C94 “Abarca salud, remuneración y entretención (ejercicio, actividades sociales). Esto hace que la persona física y mentalmente bien”

C95 “Buena salud física y mental, reconocimiento de la jefatura al trabajador, buen trabajo con buen sueldo”

C96 “Poder disfrutar en forma armoniosa de los hijos, esposa, trabajo, padres y recreación, sin que ni una de estas funciones perjudique a la otra”

C97 “El tener un equilibrio en lo personal como en lo social, mantener una buena relación con la familia y en el trabajo”

C98 N/R

C99 “Es la disposición de las personas para aportar con su capacidad (física, psicológica y social) en el bienestar y valoración personal, familiar y de la institución en la que éstos participen, si esta es pública aporta al país y si es privada aporta a un particular. Es una condición que se da en la medida en que el medio (institución) lo permita, aunque pienso que siempre debiera éste permitirlo.”

C100 “Trabajar en armonía con mis compañeros y mi jefe directo, que mi remuneración sea acorde a los “niveles de la planta”, tener tiempo con mi familia para interactuar y tranquilidad laboral. Sentirse a gusto en la división”

C101 “Bienestar, felicidad y satisfacción, realización familiar y laboral, buena salud, independencia, relaciones sociales con el entorno, amor y fe”

C102 “Sentirse agrado en un medio ambiente determinado.

Poder realizarme como persona en todas las dimensiones humanas”

C103 “Es estar físicamente sano (puedes trabajar), mentalmente sano (puedes disfrutar) y espiritualmente sano (comunidad con Dios)”

C104 “...Mejor sueldo, mejor salud, mejores oportunidades educacionales...”

C105 N/R

C106 “Es poder trabajar en armonía con mis compañeros y mis superiores en un clima grato y de entrega hacia la meta del departamento, siendo considerado y premiado según mis logros”

C107 “Tener buena salud, alimentación, casa confortable, trabajo, familia, hacer deporte, vida social, vacacionar cuando corresponde en lugares deseados”

C108 “Lo divido en dos aspectos laboral y familiar. Laboral tiene que ver con la disposición personal de ayudar a tener un buen clima laboral y disponer de los recursos y hacer bien nuestro trabajo. Familiar, es tener lo necesario para subsistir. Amor, techo, alimentación y lo más importante salud, con esos ingredientes solo...”

C109 “Tener una muy buena remuneración, más una muy buena salud importante para la calidad de vida que tanto se habla en esta empresa y muy buena educación para nuestros hijos para que mañana sean un gran aporte para este lindo país.”

C110 “Promueve llevar, orientar a mejorar una vida sana de mejor calidad de Vida”

C111 “Bienestar, felicidad y satisfacción”

C112 “Es tener buen ambiente laboral, calidad del aire buena (poca contaminación), alimentarse bien, tener buena salud, ser alegres, reír, no enojarse”

C113 “Para mí la calidad de vida es la resultante de un equilibrio entre varios factores que nos afectan en el diario vivir, desde el punto de vista personal, familiar, laboral y social. Este equilibrio debe ser positivo, lo que nos llevará a tener una “rica” sensación de vivir. Factores que hay que considerar son: bienestar familiar, lograr buena comunicación con quienes te relacionas, estabilidad laboral y emocional y muy importante también es tener un equilibrio en la dualidad de los seres humanos: cuerpo y espíritu, es decir el aspecto físico y espiritual de cada uno”

C114 “N/R”

C115 “Condiciones objetivas del entorno, expectativas de desarrollo y de las percepciones de las personas”

C116 “Desarrollar una actividad (trabajo) que permite satisfacer razonablemente necesidades básicas de afiliación y de realización, que permita compartir con la familia, que permita desarrollar actividades recreativas y deportivas.”

C 117 “Es el conjunto de condiciones (familiares, trabajo, salud, amistad, etc.) que permiten mantener un estándar de vida.”

C 118 “Para mi parecer la calidad de vida son los privilegios que uno puede disfrutar (fuera de la empresa) ya sean bienes o salud.”

C 119 “Es el bienestar mental, físico, económico, social, religioso, político, etc. que cada persona tiene para lograr los objetivos que se impone para no tener preocupaciones en futuro, sin perjudicar al compañero de al lado.”

C 120 “Es tener una buena remuneración, con la cual yo pueda cumplir todos mis compromisos. Una buena salud para mí y mi familia. Una educación donde pueda ver a mis hijos ser unos profesionales universitarios. Y tiempo para compartir más con mi familia.”

Transcripciones de la opinión entregada por las Parejas de Trabajadores acerca de Calidad de vida

C 01 “Es saber llevar y aceptar las cosas que te tocan vivir.”

C 02 “Tener tiempo para salir, hacer ejercicio... alimentación saludable,... seguridad, preocupación...”

C 03 “La calidad de vida es como uno quiera serla, sino tiene problemas tanto como pareja o matrimonio se puede sobrevivir pero sino es así tenemos los dos problemas, ya no hay una calidad de vida buena. Por eso uno trata de hacer la vida feliz sobreviviendo con lo que tenemos y formando una buena familia.”

C 04 “Para mi teniendo una situación económica buena, tengo una familia buena, también es importante la salud familiar... compartir espacios familiares...”

C 05 “Para mi en particular es estar cerca de mis hijos y mi trabajo, está en Viña del Mar. Por ende no trabajo tranquila ya que mis hijos en la tarde están solos. Para mi lo ideal para todo mi grupo familiar es vivir en Viña o más cerca.”

C 06 “La calidad de vida para mi sería más ayuda para mi grupo familiar como nietos, que están a cargo mío. Recibir más beneficios para ellos como ser mensualmente para sus estudios, movilización y alimentación y salud.”

C 07 N/R

C 08 “Vivir el día a día, tener y si se puede ayudar al necesitado. Tener lo básico para uno y para la familia.”

C 09 “Estar bien, estar con buena convivencia con la familia. Salir.”

C 10 “Estar bien, sana, no vivir con contaminación. Buen vivir. Tener buena remuneración. Salud.

Hogar. Amor.”

C 11 “Lo principal, hay que tener salud, comer, pasarlo bien, estar bien de salud.

Trabajo del esposo.”

C 12 “Calidad de vida es que la empresa nos de a nosotros como familia un buen vivir, y una buena estabilidad a nuestros hijos, estudios, enfermedades, etc...”

C 13 “Bueno, vivir bien y poder pagar lo que se debe. Lo siento por aquellas personas que les afecta la contaminación de la empresa. A nuestros esposos

también les afecta. Para mi la calidad de vida es una buena estabilidad económica y un buen pasar.”

C 14 “Calidad de vida es todo lo que ayude a que mi familia este bien, que mi marido esté trabajando.”

C 15 “Es poder recrearse, tengo depresión... compartir con otras personas.”

C 16 “Para mi es la manera de vivir que llevamos diariamente, lo que hacemos para el bien de nuestra familia, se trata dentro de los medios llevar una buena calidad de vida para el bien de nuestros hijos.”

C 17 “Creo que la calidad de vida empieza por la remuneración que el marido gane, ya que uno podría acceder a una mejor atención ya sea médica o dental, alimentarse mejor, ya que con los sueldos se tiene para comer pero medianamente, el dinero en este momento es muy necesario, se debe tener deudas para optar a tener cosas mejores.”

C 18 “Estar tranquilo, salud, trabajo y dinero.”

C 19 “La calidad de vida para mi va en conjunto ambiente laboral y de familia en la cual requerimos de un buen ambiente libre de contaminación, tanto en la empresa como en el lugar en que vivimos ya que este debería estar más libre de ruidos, gases y toda clase de elementos que intervienen en un ambiente tranquilo. También en cuanto a la alimentación sana para todos los miembros de la familia y una vida activa y libre de vicios.”

C 20 “El estar tranquilo con buena salud, seguridad laboral, educación adecuada para nuestros hijos, sin deudas como familia. Los trabajadores sin presión de perder su trabajo, etc.”

C 21 “Sentir que es grato y reúne todos los requisitos que espera el lugar o personas que te rodea.”

C 22 “Para mi es llevar una vida sana con deportes, recreación, tener una buena comunicación con las demás personas y una buena relación con mi familia.”

C 23 “Es tener una buena alimentación, tener buena educación, con talleres de formación para aprender cada vez espacios para juntarse, contar con bienes materiales para recreación.”

C 24 “Que mi familia esté bien en lo físico y mental, que mi marido trabaje con entusiasmo y que mis hijos sean felices, por eso me gusta mucho que CODELCO haga estos talleres de aeróbica y que a nuestros esposos también le hagan en la empresa porque les sirve para desestresarse y para recrearse un poco.”

C 25 N/R

C 26 “Hacer deporte, tener espacios libres para recrearse, en familia, la salud familiar mental y corporal de todos en casa. En especial de los niños y los padres.”

C 27 “Vivir confortablemente y armónicamente junto a mi familia, compañeros de trabajo, y todo el entorno que nos rodea como seres vivientes.”

C 28 “La calidad de vida para mi es el bienestar físico, psicológico y mental, ya que es fundamental para nuestras vidas.”

C 29 “Calidad de vida para mi es compartir más en familia ya que ahora mi familia es tan poco el tiempo que pasa en casa ya que los sueldos no alcanzan para vivir como uno quisiera y lamentablemente mi esposo pasa la mayoría del tiempo en la empresa para poder vivir (cómodamente) y para tener un mejor sueldo con el sobretiempo, eso es lo mas malo que hay ojala arreglaran los sueldos. Gracias por poder dar nuestras inquietudes.”

C 30 “Estar bien como familia.”

C 31 “Tener una buena educación. Tener dinero para unas buenas vacaciones. Tener dinero para no endeudarse.”

C 32 “Es el conjunto de vida junto con la empresa, de repente es mucho el trabajo y llega agotado en la casa uno da lo mejor de si para estar en armonía.”

C 33 “Vivir mejor, deportes, participación en talleres. Salir más de la casa.”

C 34 “Vivir tranquila y relajada.”

C 35 N/R

C 36 “Es tener todo lo básicamente necesario para llevar una vida sin pasar necesidades y preocupaciones tanto material ni emocional, cosa que uno esté con mucho agrado.”

C 37 “Calidad de vida, para mi significa mejorar en todo aspecto la vida, como salud, educación, tiempos libres en lo que se refiere a la familia, y como dice esta encuesta mejorar la calidad de alimentación y también la comunicación.”

C 38 “Tener una buena casa donde vivir, tener tiempo para compartir, recreación familiar.”

C 39 “Es poder tener acceso a toda la potencialidad de oportunidades tanto laborales, educación, salud y recreación. Y por supuesto desarrollar al máximo todas las áreas.”

C 40 “Tratar de darnos un mejor bienestar para nosotras las dueñas de casa.”

C 41 “Vivir en un buen ambiente laboral y familiar, poder conciliar el trabajo, los horarios del trabajador con los tiempos de dedicación a la casa. Que pueda participar en algunas actividades de los niños en el colegio, los fines de semana, etc. Tener salud física y mental, tener buenas relaciones con el resto de la comunidad, vivir sin temor de que nuestra casa sea asaltada, etc. Vivir o tratar de vivir tranquilo, sin que la rapidez de la vida nos consuman.”

C 42 “Tener buena salud, tener una buena vivienda. Buena educación para los hijos.”

C 43 “Calidad de vida, tener una familia bien constituida que podamos tener el dinero suficiente para vivir dignamente, que mis hijos tengan una buena educación, una buena salud y puedan ser medianamente felices.”

C 44 “Estoy de acuerdo en algunas cosas ya que mis hijos tienen trabajos buenos, eso es buena calidad de vida para mi también tener un hogar propio, pero la salud no me acompaña mucho.”

C 45 N/R

C 46 “Es mantener una buena relación con el esposo, tener una buena salud, tener los “medios” para poder tener descanso después de un año de trabajo. En fin vivir feliz.”

C 47 “Tranquilidad en mi familia, ya sea de salud, monetaria. Compartir tiempos con la familia.”

C 48 “Tener buena salud, educación para mis hijas, tener un hogar bien constituido.”

C 49 “Tener un entorno apropiado para la crianza de nuestros hijos. Tener buenos ejemplos a seguir. Poder disfrutar los momentos en familia.”

C 50 “Tener comunicación con mi familia, salud, vivienda, educación para mis hijos.”

C 51 “Yo estoy de acuerdo con la calidad de vida siempre y cuando estos puntos a tocar anteriormente estén todos muy acuerdo” (respecto a las preguntas del instrumento)

C 52 “Vivir de una forma tranquila, segura, armoniosa, compartiendo espacios, tanto familiares y sociales, sosteniendo una salud buena, una calidad de vida tranquila tanto económicamente como socialmente.”

C 53 “Tener mucha fe en Dios y la Virgen cuidándose mutuamente junto a nuestra familia. Tener buena salud y buena comunicación en todo sentido de la palabra. Mucho amor con el prójimo y ser muy humano y ser solidario con todo lo que Dios nos da en la vida. AMOR.”

C 54 “Es bueno por la salud de los trabajadores y también por la familia es beneficioso. “...Si está bien el dueño de casa, está bien todo el resto de la familia”.”

C 55 “... Tener plata. Con plata se hace todo...”

C 56 “... Tener un buen sueldo, tener acceso a salud...”

C 57 “Es tener salud, la convivencia, bienestar en la casa y el trabajo. Es la satisfacción de las necesidades de la vida, lo material, lo espiritual. Contar con espacios de recreación. Complemento entre responsabilidad y recreación, más educación.”

C 58 “Tener una buena salud, no tener problemas familiares, darles una buena educación a los hijos.”

C 59 “Vivir bien, con tranquilidad, que económicamente alcance para lo básico y tener una buena relación de pareja. Que se comparta el tiempo en pareja. Respetar espacios personales.”

C 60 “No vivir en un lugar contaminado por salud propia y de la familia.”

C 61 “Trabajo estable, espacio para compartir, compartir en familia, disfrutar en familia.”

C 62 “Tener lo principal, armonía dentro de la casa, aprovechar los tiempos. Estar tranquilos. Buena salud.”

C 63 “Vivir bien, tener casa, tener cosas materiales. Tener un buen sueldo, tener estudios para los hijos, tener un buen pasar en la vida.”

C 64 “Para mi calidad de vida es tanto en el trabajo como en la vida familiar (en casa). Teniendo buen sueldo podemos estar tranquilos y pasar más tiempo en familia y que mi marido no se mate tanto con sobretiempos, porque la vida no tiene precio.”

C 65 “La calidad de vida se mide con el medio ambiente donde nos desempeñamos, familiar o laboral...”

C 66 N/R

C 67 N/R

C 68 N/R

C 69 “Es un derecho que debemos tener todas las personas tanto trabajadores como familia para tener mejores condiciones de vida.”

C 70 N/R

C 71 “Es un término muy amplio, se puede ligar a bienestar físico, estado psicológico, estado emocional, relaciones interpersonales, bienestar familiar. En forma personal, la puedo definir como bienestar, salud, felicidad, satisfacción de una persona con capacidad de sensación positiva de su vida,

actuación, funcionamiento, ligado por la personalidad y el entorno en el que vive y su desarrollo, excluyendo lo que emana tanto de las relaciones sociales que algunos espacios posibilitan, como de las expectativas de desarrollo y percepciones de los sujetos.”

C 72 “Vivir con dignidad.” Es sentirme a gusto con la vida. Vivir bien, tener mis necesidades cubiertas, casa, auto, vacaciones fuera del lugar donde vivo, estudios superiores para mis hijos, no tener deudas enormes o impagables. Pasar más tiempo con mi familia, disfrutar a mis hijos, cónyuge y familia. Tener una salud emocional, física y mental buena. Calidad de vida significa vivir bien en la vida, tener el futuro cubierto y el presente bajo control, mirar con optimismo el futuro y viviendo con tranquilidad el presente.”

C 73 “Tener un buen pasar tanto en la familia como en el trabajo y esto incluye buenas relaciones con quienes te rodean, buen comportamiento, herramientas necesarias para desempeñarse y seguridad ante todo.”

C 74 “Es el estado o nivel que mantengo mi vida, Lo cual si manejo con buenas normas, actitudes y valores sabré guiar y obtener una buena calidad y situación de vida.”

C 75 “Es la estabilidad, tranquilidad que ofrecen las instancias laborales, mezclado con las mismas características en la familia, sin desmerecer los problemas.”

C 76 “Sentirse bien o a gusto en el lugar que me encuentre.”

C 77 “Es mejorar el sistema de vida que tenemos dentro y fuera de la empresa.”

C 78 “Para mi es estar tranquilo familiar, económica y laboralmente. Si estoy bien en mi trabajo y este me da el dinero suficiente para vivir bien con mi familia, o sea, vestirlos, alimentarlos y educarlos, para mi la calidad de vida depende lamentablemente de lo que se me pague por mi trabajo.”

C 79 N/R

C 80 “Un buen pasar con mi familia, salud. Un trabajo estable pero un sueldo digno para tener un buen estatus de vida y que no andemos preocupados del sueldo, que sea igualdad a nivel de CODELCO con respecto a otras divisiones.”

C 81 “Calidad de vida es tener una vida en la cual la persona se sienta feliz con lo que tiene y con su familia sin desear mayores cosas para vivir.”

C 82 “Vivir con armonía con familia y personas que nos rodean, poder compartir más tiempo con mi familia.”

C 83 “Lo más importante es vivir en paz y armonía, con los recursos económicos necesarios para no tener deudas. Con tranquilidad económica el resto de los problemas son solucionables.”

C 84 N/R

C 85 “Es vivir tranquilos y felices, sin grandes preocupaciones por nuestro bienestar y el de mis seres queridos. Tener todo lo necesario y poder elegir para acomodar mi vida y tener tiempo para todo, sobre todo con la familia sin pasar necesidades...”

C 86 “Es el perfecto estado de calidad familiar, de trabajo, salud, bienestar que se puede alcanzar si los factores involucrados para alcanzar estos estándares, estar disponibles y aplicables.”

C 87 “Calidad de vida es contar con el tiempo necesario para compartir con mi familia. Contando con un trabajo estable y una remuneración digna que me permita satisfacer las necesidades básicas tanto como de educación, alimentación, vivienda y entretenimiento, y por otra parte contar con un trabajo que me permita tener expectativas de crecimiento.”

C 88 “Es tener un sueldo digno y no ser trabajadores de tercera categoría.”

C 89 “El hecho de vivir con las necesidades básicas necesarias y suficientes, para llevar una vida sin necesidades, como por ejemplo: un lugar propio y digno, luz, agua y necesidades básicas, alimentación digna, educación, pero principalmente tener buena calidad en lo emocionalmente.”

C 90 “Calidad de vida es estar bien en lo espiritual y material que nos entregue la familia.”

C 91 “... No es lo material, lo de piel, el estar ahí, el contacto, el apoyo...”

C 92 “... Estar bien económicamente, físicamente, el ambiente, la casa, los estudios de los hijos, que sean profesionales...”

C 93 “... Tener estabilidad, salud, comunicación laboral y familiar...”

C 94 “... lo material, que no falte nada, darle educación a mis hijos...”

C 95 N/R

C 96 “Es poder vivir en paz con mi familia, es poder darle la educación a mis hijos, estar bien con la familia y los amigos. Tener una casa y poder cubrir todas las necesidades y que el sueldo alcance bien todos los meses.”

C 97 “Para mi es poder solventar todas nuestras necesidades básicas de modo que podamos vivir tranquilamente y educar a nuestros hijos bien para que tengan buenas oportunidades en el futuro. También contar con una casa digna. Por otra parte, es importante para vivir bien tener confianza como familia y separar los problemas del trabajo de la vida familiar.”

C 98 “Es tener unidad y comprensión con todos los integrantes de la familia, distribuir las tareas que se presenten a nivel formal y emocional dependiendo la etapa por la que cruce la familia de forma equitativa. Es contar con lo necesario para vivir una vida “cómoda” de manera subjetiva y contar con los medios para llevarla.”

C 99 “Es compartir, vivir en armonía y sin necesidades, o sea contar con lo necesario para vivir según lo que cada uno necesite.”

C 100 “Compartir con la familia lo suficiente para tener confianza y conocer al resto de los integrantes, cosa de lograr conocer al otro.”

C 101 “Es algo que está mal por el smog, la gente que no se sabe llevar, entonces nosotros mismos la echamos a perder... y al no respetarnos.”

C 102 “Es estar en unión con mi familia, disfrutar de lo que se tiene y con lo que se cuenta. Tener lo necesario para vivir, incluido ciertos lujos.”

C 103 “Es estar con la familia, compartir con ella, tener dinero para entregar a mis hijos una buena educación, que no nos falte nada.”

C 104 “Para mi calidad de vida es compartir con la familia, hacer deporte, implementar sistemas de salud para la familia de Codelco y remuneraciones dignas para tener un buen pasar con la familia y donde puede la familia del trabajador recrearse que se preocupe. Codelco como vive cada trabajador con su familia.”

C 105 “...Tener tranquilidad, trabajo, comprensión...”

C 106 N/R

C 107 “Tener una casa, tener para vivir cómodamente, darle educación a mis hijos.”

C 108 “... Sentirme feliz con lo que poseo, que no me falte nada...”

C 109 “... Cubrir las necesidades que tiene mi familia...”

C 110 N/R

C 111 N/R

C 112 “calidad de vida es tener todas las necesidades cubiertas y tener un trabajo y un sueldo digno para vivir tranquilamente sin deudas.”

C 113 N/R

C 114 “... Vivir en paz con mi familia, sin problemas de dinero y estar bien de salud...”

C 115 “Para mi es darle educación a mis hijos, tener para pagar mis deudas y que mi marido reciba un sueldo justo por su trabajo.”

C 116 N/R

C 117 “Yo creo que es importante cuando se considera el bienestar de los trabajadores, ya están todo el día contaminándose, y por ese esfuerzo deberían pagarles más.”

C 118 “Que mi esposo trabaje tranquilo y le paguen lo justo de acuerdo al esfuerzo y la responsabilidad que tiene en su trabajo.”

C 119 “Tener un trabajo que satisfaga necesidades primarias, un sueldo digno.”

C 120 “La calidad de vida es que estemos bien como familia, que no nos falte nada y que el sueldo de mi esposo nos alcance para todas nuestras necesidades.”