



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

**FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA
DE CHONTALES
"CORNELIO SILVA ARGÜELLO"**

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS.**

**Seminario de Graduación para optar al título de Licenciado en
Administración de Empresas**

**Tema General: Talento Humano en las MIPYMES e Instituciones públicas en el
departamento de Chontales**

Tema Delimitado: Calidad de Vida Laboral en las Instituciones Públicas

Autores:

BR. Castro Murillo Anika Solieth

Tutores:

DRA. Villanueva Jenny

MBA. Mendoza Concepción

MBA. Amador Dulce

FEBRERO 2020

¡A LA LIBERTAD POR LA UNIVERSIDAD!

Tema

**Talento Humano en las MYPIMES e Instituciones públicas en el
departamento de Chontales**

Subtema

Calidad de Vida Laboral en las Instituciones Públicas

Dedicatoria

Este trabajo documental es dedicado primeramente a **Dios** todo poderoso que con su voluntad, misericordia y sabiduría me permitió culminar con éxito la carrera de Administración de Empresas.

A la memoria de mi padre que en paz descanse **Pedro Lucas Castro González**, que fue uno de mis motores para realizarme como profesional.

A mi madre **Leyla Murillo** y mi hermana **Leyla Castro**, que gracias a ellas que fueron mis motivaciones día a día y por su amor incondicional tuve aspiraciones por ser cada día mejor.

A mis abuelos **Lucas Castro** y **Ernestina González**, los mejores abuelos que Dios me pudo premiar ya que han sido pilar esencial de que hoy sea una profesional.

A mi marido **Noel Olivas**, por ayudarme a culminar con éxito mi carrera a pesar de lo duro que fue de vencer todos los obstáculos que se nos presentaron.

Agradecimiento

Agradezco primero a Dios por ser el ser universal en mi vida, ya que sin él nunca podría haber culminado con gran éxito la carrera.

A mis asesoras del Seminario de Graduación: **Dra. Jenny Villanueva, MBA. Concepción Mendoza** y **MBA. Dulce Amador** por sus tantos apoyos, enseñanzas y orientaciones durante cada una de las etapas realizadas en esta investigación documental.

A los directores y personal del Colegio Simón Bolívar por su apoyo incondicional para realizar con éxito esta investigación.

Valoración del docente

Resumen

La presente investigación documental, consiste en el estudio de la Calidad de Vida Laboral actual de una institución pública educativa. El colegio Simón Bolívar cuenta con 40 colaboradores, en 3 áreas educativas en las modalidades o turnos matutinos y vespertinos de preescolar, primaria y secundaria. El servicio principal que brinda esta institución es Educación gratuita ya que, gracias al buen gobierno la demanda de pobladores sobrepasa las expectativas académicas de cada año escolar. Esta investigación se realizó con la finalidad de conocer los factores que influyen en la calidad de vida laboral de los colaboradores del Colegio. Los factores que influyeron en esta investigación son las condiciones de trabajo, que influye en los colaboradores porque consideran importante la limpieza del lugar tanto como para mantener el ambiente limpio de enfermedades como también para evitar que la seguridad laboral se vea afectada, por otra parte la remuneración de los colaboradores, es factor clave en la calidad de vida laboral que llevan en la institución, dado que ciertos colaboradores no se sienten satisfechos con el salario recibido, ya que no cubre completamente sus necesidades; la comunicación que existe entre los colaboradores y sus jefes superiores influye de manera positiva en la calidad de vida laboral en los trabajadores de la institución, dado que los colaboradores afirman que se sienten en un ambiente agradable y social con sus compañeros y sus jefes. Finalmente la presente investigación muestra detalladamente de qué forma influyeron los factores en la calidad de vida laboral de estos colaboradores.

Índice

Tema	1
Subtema	1
Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	3
Valoración del docente	4
Resumen.....	5
Tabla de contenido.....	7
I. Introducción.....	8
II. Justificación	10
III. Objetivos.....	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos	12
IV. Desarrollo del Subtema.....	13
4.1. Enfoques teóricos de la Calidad de Vida Laboral.....	13
4.2. Modelo de Calidad de Vida Laboral de Chiavenato I. (2007).....	19
4.3. Demostración de los resultados de la calidad de vida laboral de los colaboradores del colegio Simón Bolívar en Acoyapa Chontales	38
V. Conclusiones.....	50
VI. Bibliografía	52
VII. Anexos	54

Tabla de contenido

Tabla 1: Estado Civil	43
Tabla 2: Limpieza del lugar	43
Tabla 3: Higiene Laboral	44
Tabla 4: Seguridad Laboral	44
Tabla 5: Enfermedades Laborales	45
Tabla 6: Salud Ocupacional	45
Tabla 7: Relaciones Interpersonales	46
Tabla 8: Remuneraciones	46
Tabla 9: Prestaciones Sociales	47
Tabla 10: Capacitaciones	47
Tabla 11: Comunicación	47
Tabla 12: Barreras de Comunicación	48
Tabla 13: Identificación de la institución	48
Tabla 14: Relación jefes/subordinados	49
Tabla 15: Grupos de Trabajo	49

I. Introducción

El origen del Talento Humano surgió a mediados del siglo XIX hasta la actualidad como producto de la revolución industrial con la llegada de la sustitución del capital humano por máquinas, esto fue lo que generó que en las organizaciones existiera una división entre el trabajo o mano de obra y la producción. Es fundamental dentro de las organizaciones, ya que es el responsable del capital humano (personas o colaboradores) de las instituciones, además de su importancia estratégica de atraer y retener el capital humano que son los colaboradores de las organizaciones. Para estos tiempos los cambios se toman más acelerados, lo cual obliga a las organizaciones a cambiar las estructuras, relacionándolas entre los departamentos para lograr la innovación a los productos. En la época donde vivimos el siglo XXI se conoce como la era de la informática, integrada por la televisión, el teléfono, y el computador que permite entender la dinámica e importancia de la gestión del Talento Humano sea flexible a estos cambios.

La Calidad de Vida Laboral tuvo su origen a finales de los años 60 y a comienzos de los años 70 por el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos y por la fundación FORD. La Calidad de Vida Laboral juega un papel muy importante para tener éxito el día de hoy. En la actualidad las instituciones públicas están innovando las políticas de calidad de vida como forma de apoyar los objetivos de la institución y retener a los mejores talentos. Las instituciones públicas deben asumir una responsabilidad sobre el desarrollo personal de los colaboradores, ya que las empresas se han vuelto más competitivas. La Calidad de Vida laboral es muy importante en las instituciones públicas porque mide cómo se sienten los colaboradores, aunque también no solo se refiere únicamente a las condiciones físicas y salud sino también a la cotidianidad de cada individuo.

Calidad de Vida Laboral del Colegio Simón Bolívar

Finalmente este tema es de mucha importancia para todas las empresas y organizaciones se estructura de la siguiente manera de acuerdo a un orden específico de tal manera que enriquezca la lectura comenzando por el tema y subtema de la investigación aquí comienza la investigación, dedicatoria, agradecimiento, valoración del docente, resumen. La introducción del tema y subtema como primer punto de la investigación, justificación, objetivos que se planean resolver. El desarrollo del subtema es donde se describe la institución las leyes que le dio origen y los objetivos a desarrollar del tema de investigación y se conceptualizaran las variables de estudio. Las conclusiones y recomendaciones en donde se presentarán los resultados cuantitativos o cualitativos de la investigación, finalmente la bibliografía y anexos de la investigación.

II. Justificación

Esta investigación se enfoca en las principales variables de calidad de vida laboral que son condiciones laborales y comunicación, ya que será una investigación documental que dará los resultados para que en la institución educativa pública pueda ser de ayuda y mejoramiento para los colaboradores.

Con el presente estudio se busca investigar la calidad de vida en el trabajo, tomando en cuenta que esta es una de las áreas más delicadas en las instituciones ya que se está trabajando con recursos vivos como es el capital humano.

Según **Argüelles, Quijano, Sahui, Fajardo, & Magaña (2015)** afirman que estudiar la calidad de vida laboral tiene como propósito responder a las necesidades de un medio ambiente laboral cada vez más exigente ya que pareciera que se retrocede en este concepto, dado que cada vez un número mayor de empresas optan por estructuras y formas de gestión que tienen como base la deshumanización de las relaciones laborales en busca de mayores niveles de competitividad, productividad y posición en el mercado.

De igual manera, **Alves Correa, Cirera Oswaldo, & Carlos Giuliani (2013)** argumentan término CVT también carece de consenso y se traduce dentro de las dinámicas del comportamiento humano como un constructo en constante elaboración y perfeccionamiento. En la edad moderna, se registró mayor interés por la CVT a partir de la Primera Guerra Mundial, traducido en un esfuerzo conjunto de los gobiernos y empresarios para la reconstrucción del sector productivo sobre la base de nuevas premisas de la productividad industrial.

Para **Grote & Guest (2017)** la calidad de la vida laboral debe considerarse parte integral del desarrollo del personal, en el marco de las políticas empresariales y el establecimiento y respeto de los derechos humanos básicos, de manera que involucre cada uno de los aspectos propios que afectan su comportamiento.

Calidad de Vida Laboral del Colegio Simón Bolívar

Es a partir de este momento que en la historia de la administración y de los estudios organizacionales el concepto de calidad de vida laboral se empieza a construir y a dimensionar en términos de importancia, de modo que en la década de los sesenta organismos como el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos y la Fundación Ford introducen y hacen uso de este concepto como lo conocemos hoy en día.

El interés por desarrollar esta investigación es dado que la Calidad de Vida Laboral es de mucha importancia en la vida del personal de las instituciones u organizaciones públicas la responsabilidad de mejorar en la medida de lo posible la calidad de vida de los trabajadores, o al menos el deber de intentarlo, es de la propia dirección de la empresa.

Con esta investigación se desea obtener la suficiente ayuda para lograr concluir con los objetivos esperados y lograr realizar una investigación real que motive al personal de las instituciones públicas educativas a realizar sus tareas o funciones y mejorar la Calidad de Vida Laboral.

A los estudiantes de la carrera de administración de empresas será de beneficios para el mayor conocimiento posible en esta área de gestión del talento humano, a los lectores será de ayuda para realizar sus investigaciones y adquirir la formación requerida.

Se espera que los resultados sean de beneficio para la administración de las instituciones públicas, para que el trabajador se sienta satisfecho y que pueda cubrir sus necesidades, será un trabajador motivado y eficiente, por los tanto la productividad de la calidad de vida laboral será mejor. Se hará encuestas a los colaboradores para ver percepción tiene del ambiente laboral en el que se desarrolla con respecto a la calidad de vida laboral en la institución.

III. Objetivos

Objetivo general

- ☞ Estudiar la calidad de vida laboral en las instituciones públicas.

Objetivos específicos

- ☞ Conocer los enfoques teóricos sobre la Calidad de Vida Laboral.
- ☞ Identificar los factores de la Calidad de Vida Laboral.
- ☞ Demostrar las variables que influyen en la calidad de vida laboral de los colaboradores del colegio Simón Bolívar en Acoyapa Chontales del año 2019.

IV. Desarrollo del Subtema

4.1. Enfoques teóricos de la Calidad de Vida Laboral

Concepto de Calidad de Vida Laboral

En la administración de Recursos Humanos cada una de las funciones tiene su peso y contribución para la efectividad de las actividades involucradas pues al lado de ellas se encuentra un concepto de igual importancia como lo es la calidad de vida laboral que representa el ambiente interno que prevalece en la organización, así como el entorno que lo rodea y sus múltiples relaciones humanas que coadyuvan a propiciar un ambiente adecuado. **(Amador Sotomayor, 2016)**

Por calidad de vida laboral entendemos el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto y entorno de trabajo. **(Blanch Ribas, 2003)**

La calidad de vida laboral se ha utilizado como indicador de las experiencias humanas en el centro de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que desempeñan el trabajo. La calidad de vida laboral implica un profundo respeto por las personas, ya que las organizaciones solo pueden alcanzar grados elevados de calidad y productividad si cuentan con personas motivadas que tienen una participación activa en sus trabajos y que son recompensados adecuadamente por sus aportaciones. **(Chiavenato, 2009)**

(Chiavenato, 2011) afirma que “la calidad de Vida en el Trabajo representa el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de su actividad en la organización. Implica una constelación de factores como satisfacción con el trabajo”.

Importancia de la Calidad de Vida Laboral

(Wherther & Davis, 2008) Argumenta que la calidad de vida laboral se ve determinada por la manera en que el personal juzga su propia actividad en la organización. Aunque los seres humanos producen resultados variables cuando deciden prestar sus servicios a una organización, las investigaciones sobre el particular durante las dos últimas décadas revelan dos importantes aspectos. En primer lugar, para lograr mejorar a largo plazo la productividad es indispensable mejorar la calidad de vida laboral, la segunda conclusión es que la mayoría de las personas considera que disfruta de un clima laboral de alto nivel cuando contribuye al éxito de la compañía en alguna forma significativa.

Componentes de la Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral es una construcción compleja que envuelve una constelación de factores como:

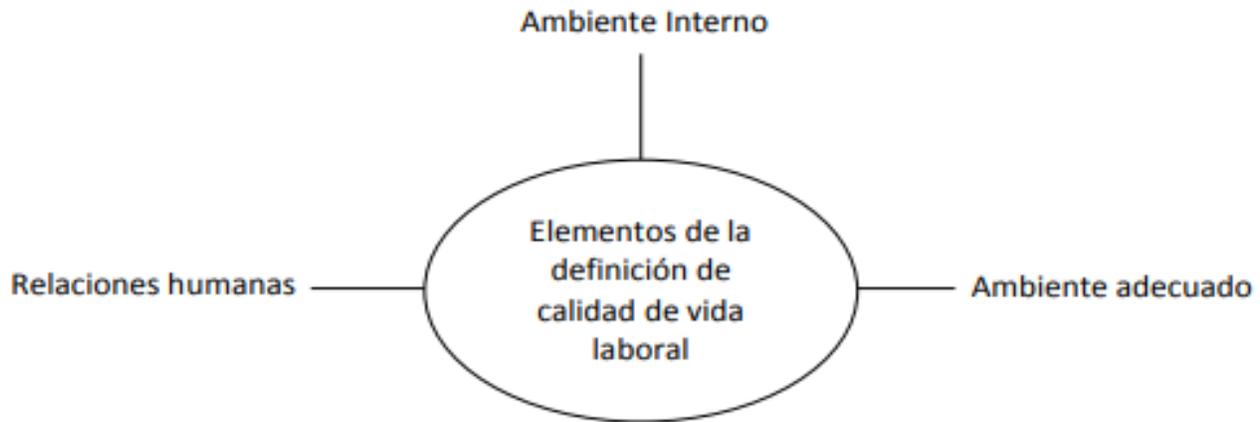
1. La satisfacción en el trabajo ejecutado.
2. Las posibilidades de un futuro en la organización.
3. El reconocimiento por resultados alcanzados.
4. El salario percibido.
5. Las prestaciones recibidas.
6. Las relaciones humanas dentro del equipo y la organización.
7. El entorno psicológico y físico del trabajo.
8. La libertad para actuar y responsabilidad para tomar decisiones.
9. Las posibilidades de estar comprometido y participar activamente.

(Chiavenato, 2009, pág. 495)

Doble dimensión de Calidad de Vida Laboral

- **Objetiva:** Relacionado con las condiciones laborales (ecológicas, materiales, técnicas, contractuales, salariales de seguridad e higiene de protección social, de estabilidad de empleo, de estructura organizacional, de diseño de puesto, etc.)
- **Subjetiva:** Asociada a las percepciones y valoraciones sobre la mejorabilidad de las condiciones laborales, sobre el estrés laboral experimentado, sobre el ambiente social (tanto en lo concerniente a las relaciones horizontales con compañeros de trabajo como en las verticales, del trato recibido de la dirección) sobre el clima organizacional, sobre la estructura percibida de oportunidades de promoción, sobre el grado en que se siente que el trabajo contribuye al propio desarrollo personal, etc. **(Blanch Ribas, 2003, pág. 67)**

Modelos de la Calidad de Vida Laboral



(Amador Sotomayor, 2016)

Este modelo fue tomado de (Amador Sotomayor, 2016) del cual se expone se desprende que se está ante una situación dinámica ante la cual, por cierto, no quedaría la indiferencia o actitud negativa de los directivos o personal administrativo intermedio encargado de funciones en el área ya aludida.

Kanten & Sadullah

Engagement.

Constitucionalismo.

Condiciones de trabajo.

Relevancia social e importancia del puesto.

Compensación.

Ocupación del puesto.

Uso de capacidades e integración social.

(Kanten & Sadullah, 2012) resaltan, en una visión general de los resultados de sus investigaciones, los componentes definidos y mencionados con frecuencia como los más importantes para entender esta categoría dentro de los estudios organizacionales: la percepción de un salario justo, las condiciones de trabajo seguras y saludables, la seguridad laboral y el contenido del trabajo.

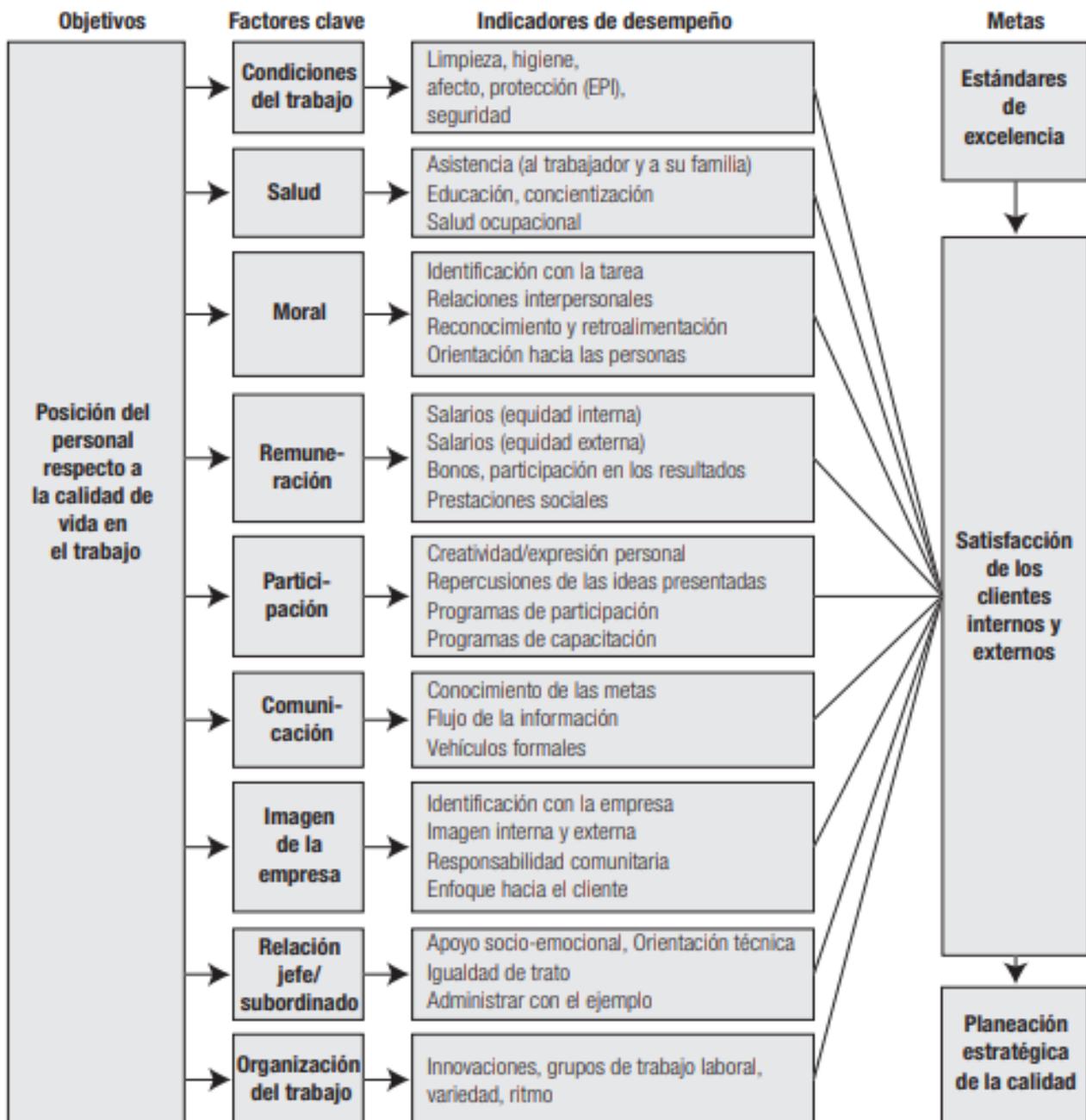
Perèz-Zapata, Peralta, Montecinos, & Fernàndez-Dàvila (2014)	Seguridad en el ambiente de trabajo. Oportunidades de promoción. Autonomía. Remuneración. Relaciones con otros. Beneficios y recompensas. Satisfacción de necesidades sociales. Comunicación. Satisfacción en el trabajo. Estabilidad en el empleo.
---	--

En un estudio realizado por **(Perèz-Zapata, Peralta, Montecinos, & Fernàndez-Dàvila, 2014)** se indica que las 10 categorías utilizadas con más frecuencia en los estudios de CVL son: seguridad en el ambiente de trabajo, oportunidad de promoción y adelanto de futuro, autonomía, remuneración, relaciones con otros, beneficios y recompensas, satisfacción de necesidades sociales, comunicación entre grupos y comunicación organizacional, satisfacción en el trabajo y estabilidad en el empleo.

Diaz-Chao, Ficapal-Cusi, & Torrent-Sellens (2015)	Calidad intrínseca del trabajo. Organización del trabajo. Condiciones de trabajo. Relaciones sociales. Igualdad de género y conciliación trabajo-vida personal. Habilidades y formación continua. Intensidad del trabajo. Salud y seguridad laboral. Compensación del trabajo. Inclusión y acceso al mercado de trabajo.
--	---

Calidad de Vida Laboral del Colegio Simón Bolívar

Este modelo de (Chiavenato, 2007) La calidad de vida en el trabajo implica una constelación de factores, por ejemplo: la satisfacción con el trabajo desempeñado, las posibilidades de futuro en la organización, el reconocimiento por los resultados alcanzados, el salario percibido, las prestaciones ofrecidas, las relaciones humanas dentro del grupo y de la organización, el ambiente psicológico y físico del trabajo, la libertad para decidir, las posibilidades de participar y otros puntos similares. P (350)



4.2. Modelo de Calidad de Vida Laboral de Chiavenato I. (2007)

En esta investigación se retomará el modelo del libro de **Idalberto Chiavenato 2007** ya que los factores clave que presenta este autor están alineados a la estructura medible como indicadores para la realización de la investigación documental.

Condiciones de trabajo

Como primer factor de la calidad de vida laboral esta las **condiciones del trabajo** ya que son parte principal del modelo de Chiavenato porque describe paso a paso lo más importante para concluir con la investigación.

(Chiavenato, 2007) se refiere que al hablar de las condiciones ambientales del trabajo nos referimos a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización. Es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un puesto.

Chiavenato habla de los indicadores que cada factor debe de investigar así como las condiciones del trabajo son de mucha importancia para este autor también existen indicadores que hacen una conexión entre ellos.

Tres grupos de condiciones influyen considerablemente en el trabajo de las personas:

1. **Condiciones ambientales del trabajo:** como iluminación, temperatura, ruido y otros.
2. **Condiciones de tiempo:** como duración de la jornada laboral, horas extra, periodos de descanso, etcétera.
3. **Condiciones sociales:** como organización informal, relaciones, estatus, entre otros. **(Chiavenato, 2007, pág. 334)**

También dentro de las condiciones ambientales del trabajo existen puntos importantes para guardar a las personas y obtener una buena calidad de vida laboral como son:

Iluminación, ruido y condiciones atmosféricas.

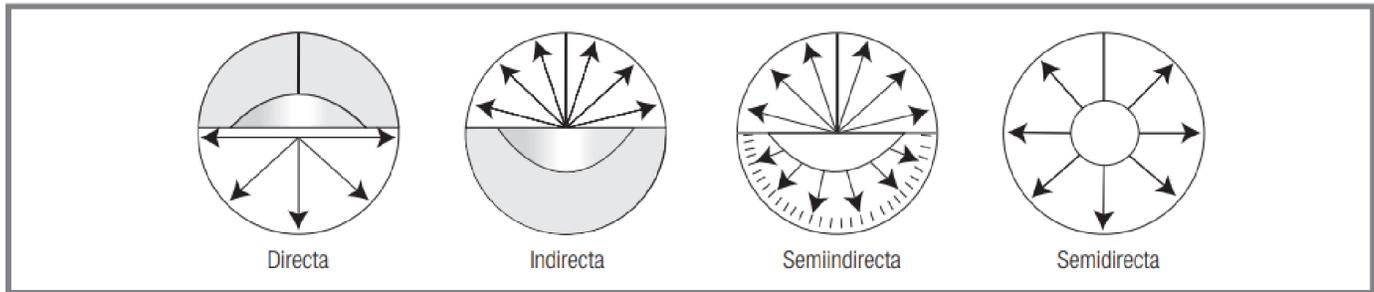
Calidad de Vida Laboral del Colegio Simón Bolívar

1. Iluminación: se entiende como la cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo del empleado. No se trata de la iluminación en general, sino de la cantidad de luz en el punto focal del trabajo. La mala iluminación cansa la vista, altera el sistema nervioso, contribuye a la mala calidad del trabajo y es la responsable de una parte considerable de los accidentes. Un sistema de iluminación debe cumplir con los requisitos siguientes:
 - a) Ser suficiente como para que cada luminaria proporcione la cantidad de luz necesaria para cada tipo de trabajo.
 - b) Distribuir la luz de forma constante y uniforme, de modo que evite la fatiga de los ojos, la cual se deriva de sucesivas adaptaciones debidas a las variaciones de la intensidad de la luz. Se deben evitar los contrastes violentos de luz y sombra y los de claros y oscuros. **(Chiavenato, 2007)**

La distribución de la luz puede ser por:

- Iluminación directa: hace que la luz incida directamente sobre la superficie iluminada. Es la más económica y la más utilizada para espacios grandes.
- Iluminación indirecta: hace que la luz incida sobre la superficie iluminada reflejándose en paredes y techos. Es la más dispendiosa. La luz queda oculta a la vista por medio de algunos dispositivos o pantallas opacas.
- Iluminación semiindirecta: combina los dos tipos anteriores, por medio de bombillas translúcidas que reflejan la luz en el techo y las partes superiores de las paredes, las cuales la transmiten a la superficie que será iluminada (iluminación indirecta). La luz es difundida directamente por la bombilla (iluminación directa), provocando, por lo tanto, los efectos luminosos.
- Iluminación semidirecta: dirige la mayor parte de la luz directamente hacia la superficie que será iluminada (iluminación directa), pero deja algo de luz que es reflejada por las paredes y el techo. **(Chiavenato, 2007, pág. 334)**

Tipos de iluminación



2. El ruido: se entiende como un sonido o barullo indeseable y tiene dos características principales: la frecuencia y la intensidad. La frecuencia del sonido se refiere al número de vibraciones por segundo que emite la fuente de ruido y se mide en ciclos por segundo (cps).

El efecto desagradable de los ruidos depende de:

- a) Intensidad del sonido.
- b) Variación de los ritmos o irregularidades.
- c) Frecuencia o tono de los ruidos.

Niveles generales de Ruido (Chiavenato, 2007, pág. 335)

Tipo de sonido	Decibeles
Vibración sonora mínima audible	1
Murmullo	30
Conversación normal	50
Tráfico intenso	70
Inicio de fatiga causada por barullo	75
Ruidos industriales extremos	80
Silbatos y sirenas	85
Escapes de camiones	90
Inicio de la pérdida de audición	0
Máquinas perforadoras	110
Sierras	115
Umbral de estruendo doloroso	120
Prensa hidráulica	125
Aviones jet	130

Calidad de Vida Laboral del Colegio Simón Bolívar

3. Temperatura: Una de las condiciones ambientales importantes es la temperatura. Existen puestos cuyo lugar de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas. **(Chiavenato, 2007, pág. 335)**
4. Se considera como otros: La humedad es consecuencia del alto contenido higrométrico del aire. Existen condiciones ambientales de gran humedad en el lugar de trabajo. **(Chiavenato, 2007, pág. 336)**

Higiene Laboral

La higiene laboral surge como indicador de las condiciones de trabajo, además es un indicador que puede ser medible en la investigación documental.

Desde el punto de vista de los recursos humanos, la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada. **(Chiavenato, 2007, pág. 332)**

La higiene laboral se refiere al conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto. **(Chiavenato, 2007, pág. 333)**

Objetivos de la higiene laboral

Entre los principales objetivos de la higiene laboral están:

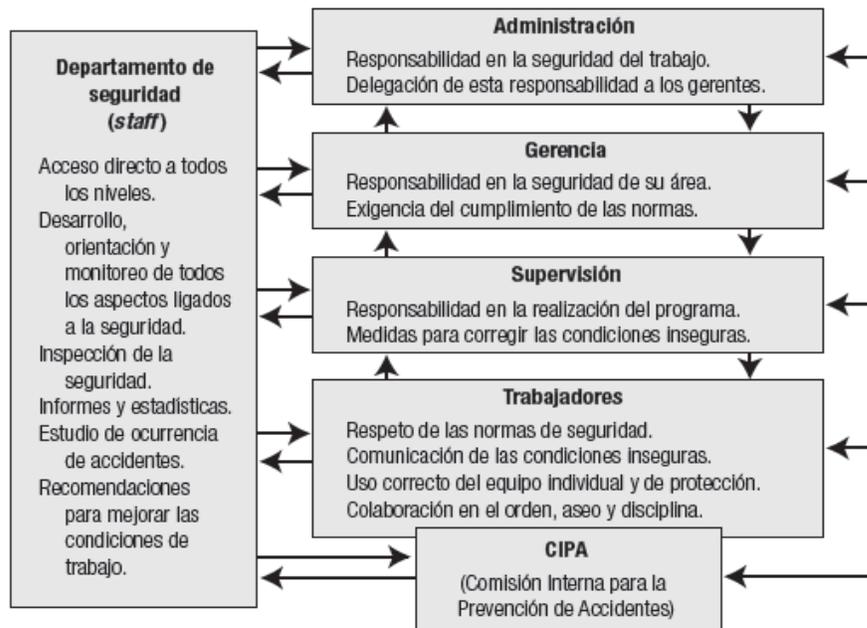
- Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.
- Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo de las personas enfermas o que tienen discapacidades físicas.
- Prevenir que se agraven los males y las lesiones.
- Conservar la salud de los trabajadores y aumentar su productividad por medio del control del ambiente laboral. **(Chiavenato, 2007, pág. 332)**

Seguridad laboral

La seguridad laboral se añade como indicador medible de las condiciones laborales es por esto que las instituciones establecen un conjunto de medidas para evitar accidentes laborales.

La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente, con la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen practicas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo. (Chiavenato, 2007, pág. 336)

La seguridad como responsabilidad de línea y función de staff. (Chiavenato, 2007)



Plan de Seguridad Laboral

Un plan de seguridad implica los requisitos siguientes:

1. La seguridad en sí es una responsabilidad de línea y una función de staff debido a su especialización.
2. Las condiciones de trabajo, el ramo de actividad, el tamaño, la ubicación de la empresa, etc., determinan los medios materiales para la prevención.

Calidad de Vida Laboral del Colegio Simón Bolívar

3. La seguridad no se debe limitar tan sólo al área de producción. Las oficinas, los almacenes, etc., también presentan riesgos cuyas implicaciones afectan a toda la empresa.

4. El plan de seguridad implica, necesariamente, que la persona se adapte al trabajo (selección de personal) y que el trabajo se adapte a la persona (racionalización del trabajo), así como los factores socios psicológicos, lo cual explica por qué muchas organizaciones vinculan la seguridad al departamento encargado de los recursos humanos.

5. La seguridad laboral moviliza todos los elementos necesarios para la capacitación y el adoctrinamiento de técnicos y obreros, el control del cumplimiento de normas de seguridad, la simulación de accidentes, la inspección periódica de los equipos contra incendio, los primeros auxilios y la elección, adquisición y distribución de una serie de prendas (lentes de seguridad, guantes, overoles o monos, botas, etc.) para el personal de ciertas áreas de la organización. **(Chiavenato, 2007, pág. 337)**

Principales áreas de seguridad laboral

La seguridad laboral opera en tres áreas principales de actividad, a saber:

- ⇒ Prevención de accidentes.
- ⇒ Prevención de robos.
- ⇒ Prevención de incendios. **(Chiavenato, 2007, pág. 338)**

Salud

La salud es otro factor clave que incide en la calidad de Vida laboral como también sus indicadores aunque no todos son medibles o aplicables en las instituciones pero también se evalúan.

Existen programas de bienestar en las organizaciones como:

- Lleve un registro permanente de los riesgos de salud de los trabajadores.
- Verifique dónde se gasta más dinero por concepto de servicios médicos.
- Incluya a miembros de la familia y dependiente en el programa de instrucciones sobre la salud.
- Proporcione asesoría nutricional por medio de un nutriólogo profesional.
- Incluya opciones de alimentos bajos en calorías y nutrientes adecuados en los menús de los restaurantes, los quioscos y las máquinas automáticas.
- Prohíba fumar en el ambiente laboral.
- Negocie descuentos en clubes deportivos y gimnasios para los trabajadores.
- Cree un diario o semanario sobre salud y bienestar físico.
- Proponga a los trabajadores que se concentren en reducir uno o más factores de alto riesgo para la salud. **(Chiavenato, 2007, pág. 351)**

Moral

Continuando con el modelo de Chiavenato la moral está ubicada dentro de los factores de la calidad de vida laboral además sus indicadores.

La moral es parte del clima laboral de cada institución y Chiavenato lo identifica como clima organizacional.

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales surgen como indicador al factor moral.

(Chiavenato, 2007) Se refiere a las actividades de recursos humanos asociada al trato y a los movimientos de los colaboradores dentro de la organización. **P (357)**

Son las relaciones internas de la organización con sus colaboradores en cuestiones como ascensos, transferencias, separaciones por jubilación y dimisiones. La disciplina y las medidas disciplinarias también representan aspectos cruciales de esas relaciones internas. La ARH actúa en la retaguardia como función de staff, o sea como asesoría interna, y delega a los gerentes y supervisores la responsabilidad de línea respecto de las prácticas de recursos humanos cotidianamente. **(Chiavenato, 2007, pág. 357)**

Remuneraciones

Las remuneraciones se mezclan dentro de los factores claves de la calidad de vida laboral porque es parte importante y esencial de todas las instituciones para poder llevar una buena calidad de vida laboral.

La remuneración se refiere a la recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización. Se trata, básicamente, de una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado negocia su trabajo para obtener un pago económico y extraeconómico. **(Chiavenato, 2007, pág. 283)**

El salario representa el elemento más importante. El término salario se entiende como la remuneración monetaria o la paga que el empleador entrega al empleado en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado tiempo. la remuneración representa todo lo que recibe el empleado, directa o indirectamente, como consecuencia del trabajo que desempeña en una organización **(Chiavenato, 2007, pág. 283)**

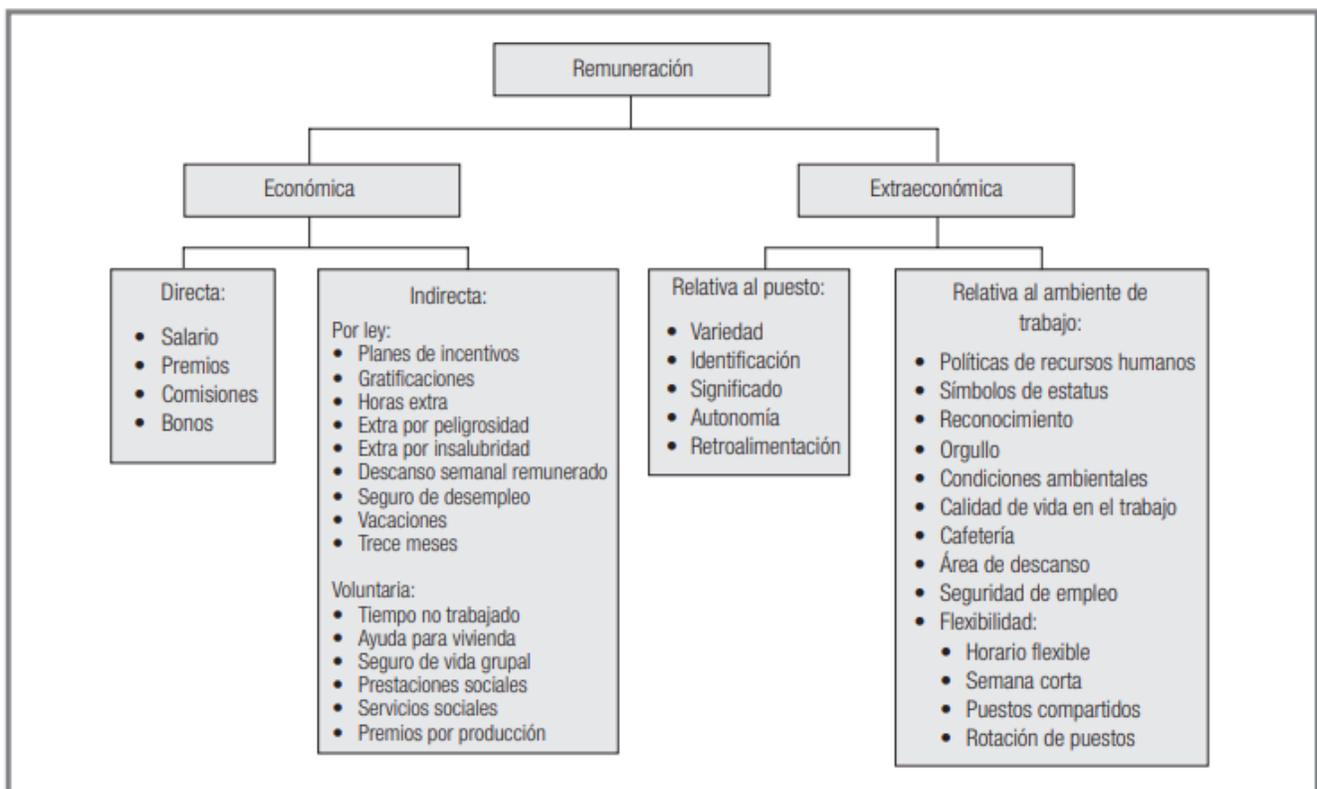
Tipos de remuneraciones

La remuneración económica directa es la paga que cada empleado recibe en forma de salarios, bonos, premios y comisiones.

La remuneración económica indirecta es el salario indirecto que se desprende de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo y del plan de prestaciones y servicios sociales que ofrece la organización.

Los premios extraeconómicos, como el orgullo, la autoestima, el reconocimiento, la seguridad en el empleo, también afectan profundamente la satisfacción que se deriva del sistema de remuneración.

Diversos tipos de remuneración. (Chiavenato, 2007, pág. 284)



Salarios internos

Los salarios internos es uno de los indicadores del factor remuneración.

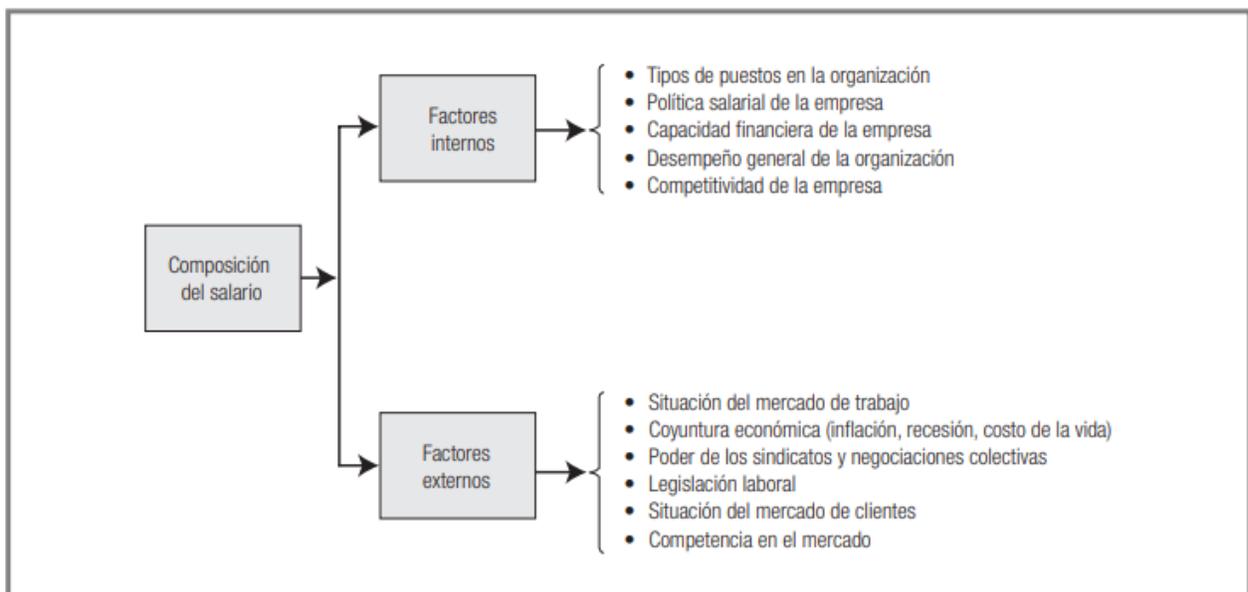
El salario directo es el dinero que se percibe como contraprestación por el servicio brindado en el puesto ocupado. En el caso de los empleados por horas, el salario es equivalente al número de horas que hayan laborado, de hecho, durante el mes (con la exclusión del descanso semanal remunerado). En el caso de los empleados por mes corresponde al salario mensual que perciben. **(Chiavenato, 2007, pág. 286)**

Salarios externos

El salario externo es otro de los indicadores del factor remuneración.

El salario indirecto incluye: vacaciones, gratificaciones, bonos, extras (peligrosidad, insalubridad, turno nocturno, años de servicio, etc.), participación de utilidades, horas extra, así como el dinero correspondiente a los servicios y las prestaciones sociales que ofrece la organización (como subsidios para alimentación y transporte, seguro de vida grupal, etc.). **(Chiavenato, 2007, pág. 286)**

Composición de los salarios



Prestaciones sociales

Las prestaciones sociales se añaden como indicador medible dentro de la remuneración.

Según **(Chiavenato, 2007)** las prestaciones sociales son las facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. **P (319)**

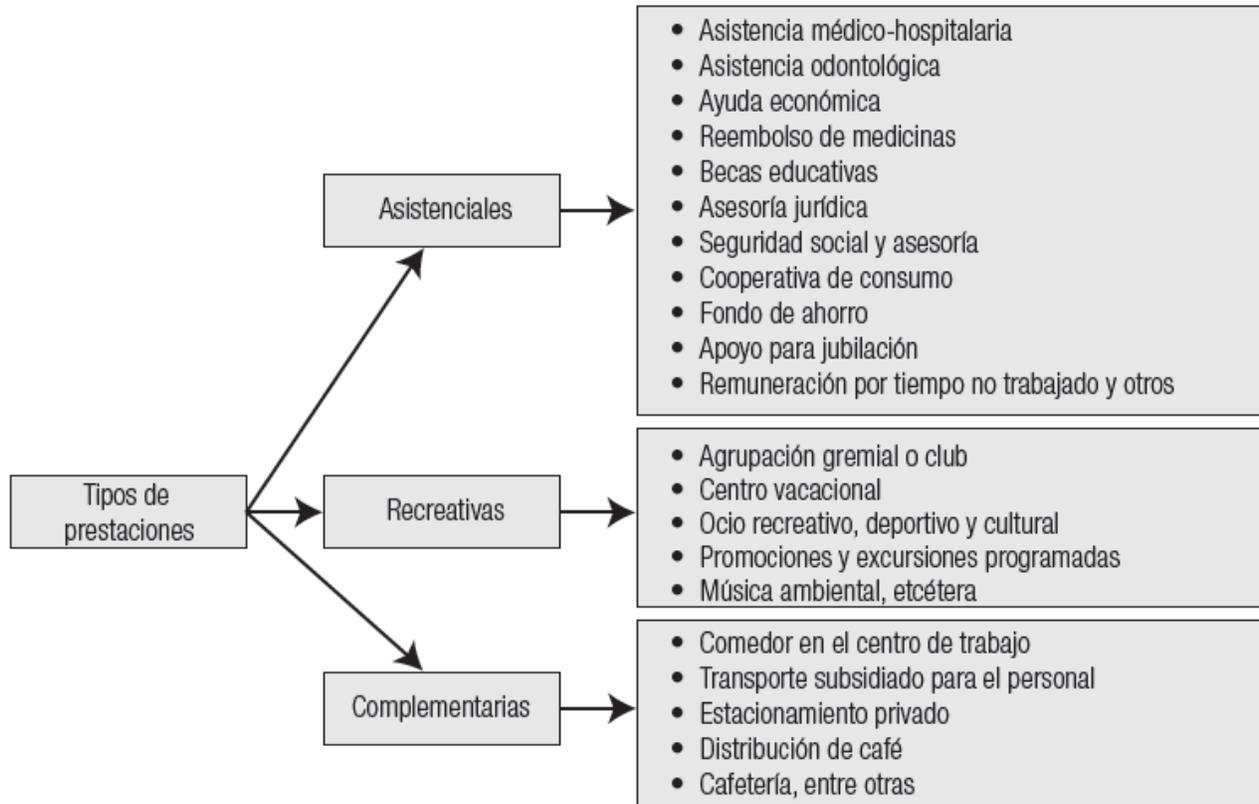
Las prestaciones sociales representan un aspecto importante del paquete de remuneración. Las prestaciones sociales son una forma de remuneración indirecta que pretende ofrecer a los trabajadores una base para satisfacer sus necesidades personales. **(Chiavenato, 2007, pág. 319)**

Tipos de prestaciones sociales

Los planes de prestaciones y de seguridad social tienen por objeto ayudar al empleado en tres campos de su vida:

1. **En el ejercicio del puesto** (como gratificaciones, seguro de vida, premios de producción, etcétera).
2. **Fuera del puesto, pero dentro de la empresa** (ocio, cafetería, transporte, etcétera).
3. **Fuera de la empresa, o sea, en la comunidad** (recreación, actividades comunitarias, entre otros). **(Chiavenato, 2007, pág. 320)**

Tipos de prestaciones. (Chiavenato, 2007, pág. 321)

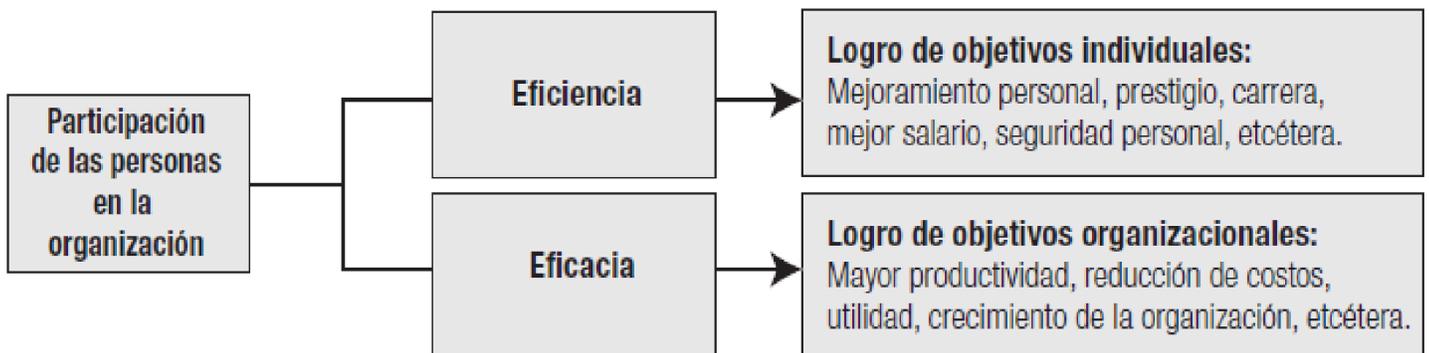


Participación

La participación es parte de los factores de la calidad de vida laboral para medirla existen diversos indicadores los cuales serán de mucha ayuda para esta investigación.

(Chiavenato, 2007) afirma que “la participación en las organizaciones es importante en la vida de las personas porque las lleva a relacionarse con otras personas o grupos”.

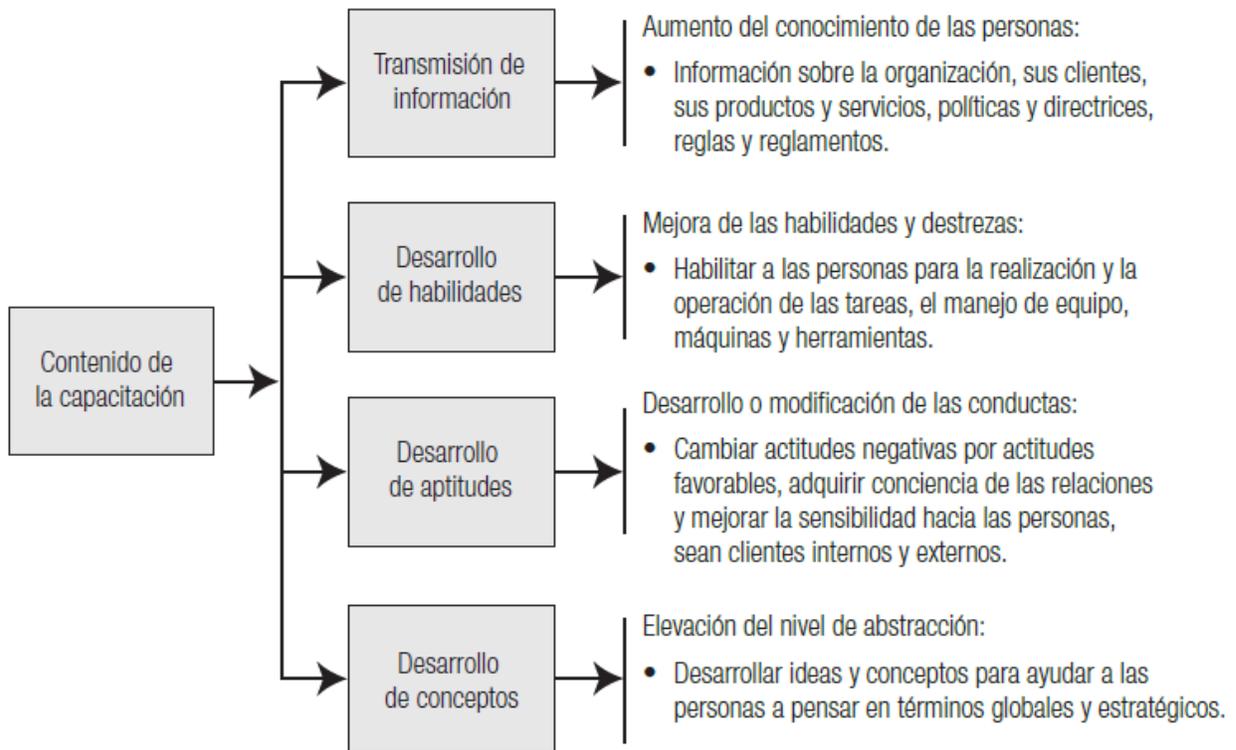
P(65)



Programas de capacitación

La capacitación es uno de los indicadores del factor participación.

Según (Chiavenato, 2007) la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. P(386)



(Chiavenato, 2007)

Comunicación

La comunicación es un factor clave dentro de la calidad de vida laboral ya que es parte primordial dentro de las instituciones porque es la base de toda empresa comunicar lo que sea.

La comunicación es la transferencia de información o de significado de una persona a otra. La comunicación es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas. En toda comunicación existen por lo menos dos personas: la que envía un mensaje y la que lo recibe. **(Chiavenato, 2007)**

Existen tres conceptos preliminares que son importantes para la perfecta comprensión de la comunicación:

- ⇒ Dato: es un registro respecto a un determinado evento o acontecimiento. Un banco de datos. Cuando un conjunto de datos posee un significado (un conjunto de números que forman una fecha o de letras que forman una frase), tenemos una información.
- ⇒ Información: es un conjunto de datos con determinado significado, que reduce la incertidumbre sobre algo o permite el conocimiento sobre algo. El concepto de información, tanto desde el punto de vista popular como desde el punto de vista científico, implica un proceso de reducción de la incertidumbre.
- ⇒ Comunicación: es cuando una información se transmiten a alguien, quien, por lo tanto, la comparte. Para que haya información es necesario que el destinatario de la comunicación la reciba y la comprenda. La información que simplemente se transmite, pero no se recibe, no es comunicada. Comunicar significa hacer común a una o más personas una información determinada. **(Chiavenato, 2007, pág. 60)**

Flujo de la comunicación

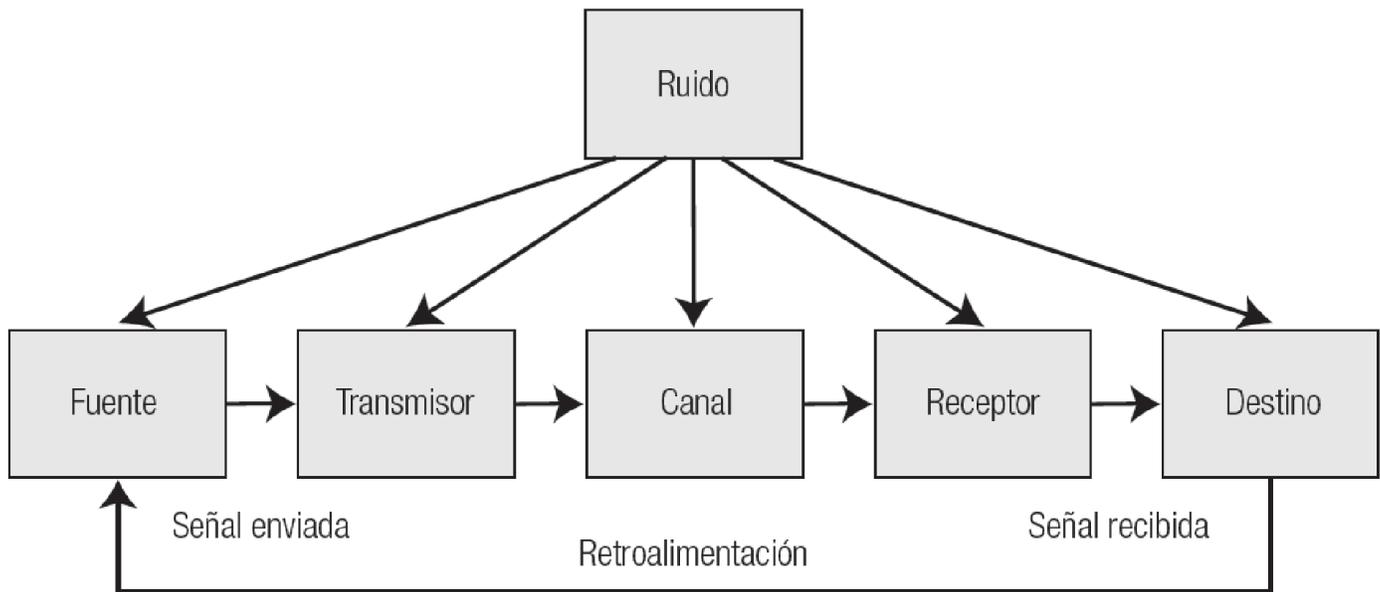
La comunicación constituye un procedimiento compuesto por cinco elementos que son:

- ⇒ Emisor o fuente: es la persona, cosa o proceso que emite un mensaje para alguien, es decir para el destino. Es la fuente de la comunicación.
- ⇒ Transmisor o codificador: es el equipo que une la fuente al canal, es decir, que codifica el mensaje emitido por la fuente para que se vuelva adecuado y disponible para el canal.
- ⇒ Canal: es la parte del sistema que enlaza la fuente con el destino, los cuales pueden físicamente estar cerca o lejos.
- ⇒ Receptor o decodificador: es el equipo situado entre el canal y el destino, es decir, el que decodifica el mensaje para hacerlo comprensible al destino.
- ❖ Destino: es la persona, cosa o procedimiento al que se le envía el mensaje. Es el destinatario de la comunicación. **(Chiavenato, 2007, pág. 60)**

Sistema de comunicación

En todo sistema de comunicación, la **fuentes** proporciona señales o mensajes. El **transmisor** opera los mensajes emitidos por la fuente codificándolos, es decir, transformándolos de manera que sea compatible al canal. El **canal** lleva el mensaje ya transformado a un lugar distante. El **receptor** trata de decodificar y de descifrar el mensaje enviado por el canal y lo modifica a una forma adecuada y comprensible para el destino. El **ruido** perturba el mensaje en el canal y en las demás partes del sistema. **(Chiavenato, 2007, pág. 60)**

Sistema de comunicación



Barreras en la comunicación

Existen barreras que funcionan como obstáculos o resistencias a la comunicación entre personas.

Existen tres tipos de barreras para la comunicación humana: las barreras personales, las barreras físicas y las barreras semánticas.

- ❖ Barreras personales: son interferencias que provienen de las limitaciones, emociones y valores humanos de cada persona. Las barreras más comunes en el trabajo son los malos hábitos al escuchar, las emociones, las motivaciones, los sentimientos personales. Las barreras personales pueden limitar o distorsionar la comunicación con las otras personas. **(Chiavenato, 2007)**
- ❖ Barreras físicas: son las interferencias que ocurren en el ambiente en el que se efectúa el proceso de comunicación. Un trabajo que pueda distraer, una puerta que se abre en el transcurso de una clase, la distancia física entre las personas, un canal saturado, paredes que se interponen entre la fuente y el destino, ruidos estáticos en la comunicación por teléfono, etcétera. **(Chiavenato, 2007)**

- ❖ Barreras semánticas: son las limitaciones o distorsiones que se deben a los símbolos a través de los cuales se efectúa la comunicación. Las palabras u otras formas de comunicación como gestos, señales, símbolos, etc. Pueden tener significados diferentes para las personas involucradas en el proceso de la comunicación que pueden distorsionar su significado. Las diferencias lingüísticas constituyen diferencias semánticas entre las personas. **(Chiavenato, 2007, pág. 63)**

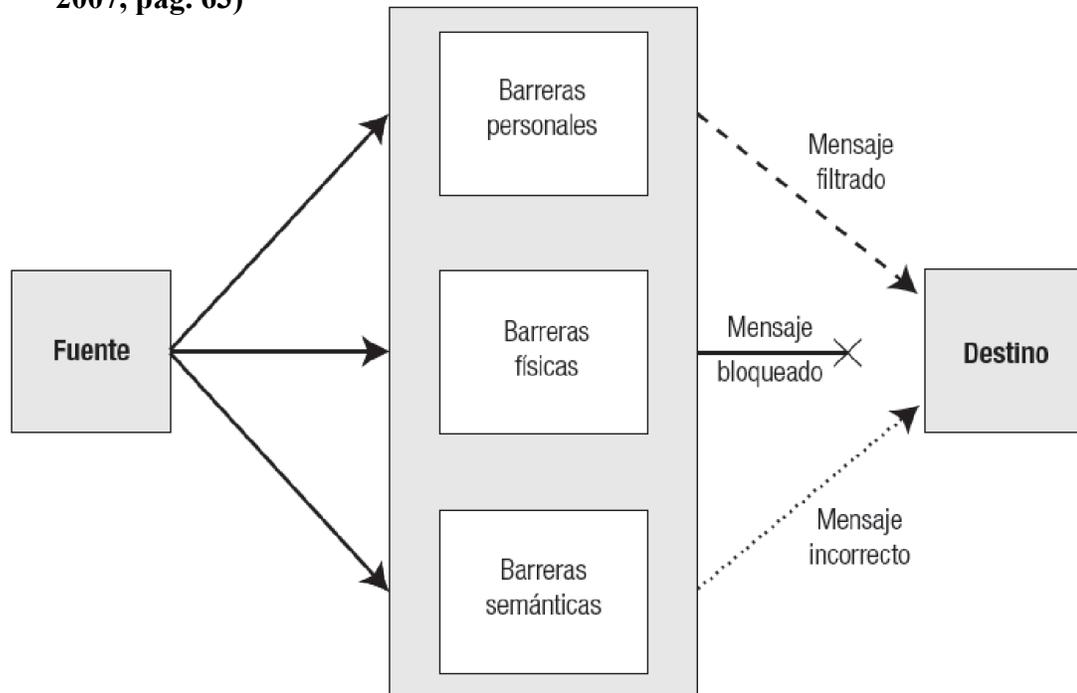


Imagen de la empresa

La imagen de la empresa es un factor clave que existe en el modelo de la calidad de vida laboral ya que es parte importante de las organizaciones su distinción entre las otras organizaciones o instituciones.

La imagen de éxito organizacional estaba representada por el tamaño de la organización y de sus instalaciones físicas, por el patrimonio contable y, sobre todo, por la riqueza financiera. Las organizaciones trataban de acumular activos tangibles, físicos y concretos como base de su éxito, su fuerza y poder de mercado. **(Chiavenato, 2007, pág. 36)**

Relación jefe/ Subordinado

Como en toda empresa e institución debe de existir una relación muy amplia entre jefe y colaboradores. Dentro de la calidad de vida laboral Chiavenato toma como factor la relación jefe/ subordinado.

El diseño de un programa de relaciones con los empleados debe incluir:

- a) Comunicaciones: la organización debe comunicar su filosofía de recursos humanos a los empleados y solicitarles que presenten sugerencias y opiniones sobre asuntos de trabajo.
- b) Cooperación: la organización debe compartir la toma de decisiones y el control de las actividades con los empleados a efecto de que éstos cooperen.
- c) Protección: el ambiente psicológico del trabajo debe contribuir al bienestar de los trabajadores y proporcionarles protección contra posibles persecuciones o represalias.
- d) Asistencia: la organización debe responder a las necesidades específicas de cada trabajador, al brindarle ayuda para tal efecto.
- e) Disciplina y conflicto: la organización debe definir reglas claras para imponer la disciplina y lidiar con los conflictos. **(Chiavenato, 2007, pág. 357)**

Organización del trabajo

La organización de trabajo es otro de los factores de la calidad de vida laboral porque es parte satisfactoria de los empleados para lograr que cumplan con sus tareas.

(Chiavenato, 2007) Afirma que “Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas”. **p (6)**

Grupos de trabajo laboral

El grupo de trabajo puede desempeñar un papel importante en la socialización de los nuevos empleados. El gerente puede dejarle la socialización del nuevo empleado a un grupo de trabajo. Los grupos de trabajo tienen una gran influencia sobre las creencias y actitudes de los individuos respecto de la organización y de cómo deben comportarse.

(Chiavenato, 2007, pág. 196)

4.3. Demostración de los resultados de la calidad de vida laboral de los colaboradores del colegio Simón Bolívar en Acoyapa Chontales

Antecedentes de la empresa

El colegio Simón Bolívar ha sido un colegio muy importante en la ciudad de Acoyapa ya que es la primer primara fundada en esta ciudad. Comenzó como una escuela de educación primaria llamada Centro Escolar Simón Bolívar que en tiempos de los gobiernos derechistas era autónoma y no todos los ciudadanos podían estudiar en este colegio además de ser el único con educación primaria. Con el cambio de gobierno de Izquierda el colegio dejo de ser autónoma y las personas que vivían en la ciudad pudieron inscribir a sus hijos en este colegio.

Este colegio fue fundado en el año de 1950 aproximadamente ya que no hay un dato especifico del año después que fue elevada a ciudad Acoyapa sus fundadores fueron un grupo de padres de familia que eran pobladores de este sector la institución se crea bajo de Simón Bolívar un libertador de Venezuela. Desde estos años se ha venido haciendo diversas remodelaciones hasta lo que es el día de hoy.

El servicio que ha venido ofreciendo con el tiempo ha sido muy excelente por lo cual los maestros han realizado estudiantes de primera calidad a lo largo de estos tiempos por su gran capacidad analítica y su desempeño académico.

El colegio Simón Bolívar innovador y creativo implementando nuevos programas de aprendizajes para los niños y niñas y nuevas metodologías del cumplimiento de tareas.

Hoy en día el colegio tiene una nueva modalidad como es la secundaria de primer año hasta tercer año siempre continuando como un colegio de proyecto educativo y seguir trabajando en ser innovador cada día más.

Misión

La razón de ser del MINED está establecida en el marco jurídico del país; la Constitución Política de la República establece que la educación es función indeclinable del Estado nicaragüense, a quien le corresponde planificarla, dirigirla y organizarla. También le compete al Estado, promover la participación de la familia, de la comunidad y del pueblo en la educación. <https://www.mined.gob.ni>

Visión

En el año 2015, habremos avanzado significativamente en el proceso de restitución del Derecho a la Educación de todas y todos los nicaragüenses, con justicia, equidad, calidad y eficacia; los resultados de la transformación educativa serán tangibles a partir de la satisfacción ciudadana y el aporte de la Educación a la reducción de la pobreza, la construcción del bienestar social para las y los ciudadanos, y el Desarrollo Humano Integral. <https://www.mined.gob.ni>

Valores

Honestidad, para tener comportamientos transparentes –honradez, sinceridad, autenticidad, integridad— con nuestros semejantes y permitir que la confianza colectiva se transforme en una fuerza de gran valor. <https://www.mined.gob.ni>

Justicia, para reconocer y fomentar las buenas acciones y causas, condenar aquellos comportamientos que hacen daño a los individuos y a la sociedad, y velar por la justicia a fin de que no se produzcan actos de corrupción. <https://www.mined.gob.ni>

Respeto, empezando por el que nos debemos a nosotros mismos y a nuestros semejantes, al ambiente, a los seres vivos y a la naturaleza, sin olvidar las leyes, normas sociales y la memoria de nuestros antepasados. <https://www.mined.gob.ni>

Paz, para fomentar la confianza en nuestras relaciones con los demás, para reaccionar con calma, firmeza y serenidad frente a las agresiones, y para reconocer la dignidad y los derechos de las personas. <https://www.mined.gob.ni>

Solidaridad, para que los ciudadanos y ciudadanas colaboren mutuamente frente a problemas o necesidades y se consiga así un fin común, con entusiasmo, firmeza, lealtad, generosidad y fraternidad. <https://www.mined.gob.ni>

Responsabilidad, para darnos cuenta de las consecuencias que tiene todo lo que hacemos o dejamos de hacer, sobre nosotros mismos o sobre los demás, y como garantía de los compromisos adquiridos. <https://www.mined.gob.ni>

Pluralismo, para fomentar el respeto a la libertad de opinión y de expresión del pensamiento, y para desarrollar libremente personalidad, doctrina e ideología, con respeto al orden jurídico y a los derechos de los demás. <https://www.mined.gob.ni>

Leyes o reglamentos creadores de las instituciones públicas

REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA LEY 476

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Único

Artículo 2.- Definiciones. Para la aplicación y los efectos de la Ley, se entenderá por:

3. 1 Institución: Las Entidades y Organismos comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la Ley No. 476, "Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa".
http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_nic_regl_ley_serv_civil.pdf

Artículo 4.- Requisitos de idoneidad para la incorporación de servidores públicos al Servicio Civil: 1. Ser nicaragüense o extranjero facultado por las leyes migratorias para trabajar en el país. 2. Ser mayor de 18 años. 3. Estar en pleno goce de sus derechos civiles. 4. Estar física y mentalmente habilitado para el desempeño del puesto específico a ser ejercido. La disposición anterior, no deberá impedir el acceso al servicio público a personas con capacidades especiales ni prestarse a ninguna forma de discriminación. 5.

Calidad de Vida Laboral del Colegio Simón Bolívar

Reunir los requisitos técnicos establecidos para desempeñar el puesto a proveer. 6. No tener parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con la autoridad contratante o que efectúa el nombramiento.

http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_nic_regl_ley_serv_civil.pdf

DE REFORMAS AL REGLAMENTO DE LEY DE CARRERA DOCENTE, LEY

No. 114, PUBLICADO EN LA GACETA, DIARIO OFICIAL No. 169,

DE 10 DE SEPTIEMBRE DE 1991

CONSIDERANDO

I

Que el Arto. 120 de nuestra Constitución Política establece que los maestros tienen derecho a condiciones de vida y trabajo acordes con su dignidad y con la importante función social que desempeñan, y serán promovidos y estimulados de acuerdo con la Ley. <https://www.leybook.com/doc/11154>

II

Que el Arto. 104 de la Ley General de Educación, establece que el Gobierno de la República reconoce a la docencia como carrera profesional, por lo cual se obliga a dignificarla cumpliendo con las leyes que reconocen los derechos y deberes del magisterio. <https://www.leybook.com/doc/11154>

III

Que la Ley de Carrera Docente, establece que el escalafón consiste en la clasificación de los docentes durante el ejercicio de sus funciones, según sus títulos, méritos y antigüedad y que el puntaje total que alcanza un docente es la sumatoria de los correspondientes a los años de servicios, títulos, reconocimientos y obras publicadas. En su Arto. 22, numeral 3), parte final señala que el Reglamento de dicha Ley, establecerá el puntaje para cualquier otro reconocimiento que establezca el Ministerio de Educación. <https://www.leybook.com/doc/11154>

Población en estudio

En este estudio que se realizó, se hizo el análisis de los resultados por conveniencia ya no era posible encuestar a 40 docentes que es el total de la población del colegio entre ellos mujeres y varones, además en el turno matutino hay mayor representatividad de los docentes, por tanto se decidió tomar una población de 14 docentes entre ellos preescolares y parte de primaria en donde se obtuvo diversas opiniones sobre el tema de calidad de vida laboral.

Análisis e interpretación de resultados

Tabla 1

1) Estado civil

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casado	7	50.0	100.0	100.0
Soltero	7	50.0		
Total	14	100.0		

En el Colegio Simón Bolívar 50% de los docentes encuestados son casados y el 50% son solteros.

Tabla 2

2) Limpieza del lugar

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	3	21.4	100.0	100.0
Siempre	11	78.6		
Total	14	100.0		

El 78.6% de los colaboradores siempre consideran que la limpieza del lugar de trabajo le contribuye a su calidad de vida laboral, el 21.4% casi siempre.

Tabla 3

3) **Higiene laboral**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	8	57.1	100.0	100.0
Siempre	6	42.9		
Total	14	100.0		

El 57.1% de los colaboradores casi siempre afirman que la higiene laboral del lugar de trabajo colabora a su calidad de vida laboral, el 42.9 afirman que siempre.

Tabla 4

4) **Seguridad laboral**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	14	100.0	100.0	100.0

El 100% de los colaboradores dicen que si creen que la seguridad laboral de la institución es indispensable en su calidad de vida laboral.

Tabla 5

5) Enfermedades laborales

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	6	42.9	42.9	42.9
Algunas veces	5	35.7	35.7	78.6
Nunca	3	21.4	21.4	100.0
Total	14	100.0	100.0	

El 42.9% de los colaboradores casi siempre se sienten expuestos a enfermedades laborales dentro de la institución y por ende influye en su calidad de vida laboral, el 35.7% algunas veces y el 21.4% Nunca.

Tabla 6

6) Salud ocupacional

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	4	28.6	100.0	100.0
Siempre	10	71.4		
Total	14	100.0		

El 71.4% de los colaboradores responde siempre creen que al asistir a las unidades médicas contribuye a la salud ocupacional y por ende a la calidad de vida laboral, el 28.6% afirma casi siempre.

Tabla 7

7) Relaciones interpersonales

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	1	7.1	33.3	33.3
Algunas veces	2	14.3	66.7	100.0
Siempre	11	78.6		
Total	14	100.0		

El 78.6% de los colaboradores afirman que las relaciones interpersonales entre ellos y los demás compañeros de trabajo le contribuyen a la calidad de vida laboral, el 14.3% afirman que algunas veces y el 7.1% casi siempre.

Tabla 8

8) Remuneraciones

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	3	21.4	37.5	37.5
Algunas veces	5	35.7	62.5	100.0
Siempre	6	42.9		
Total	14	100.0		

El 42.9% de los colaboradores responden siempre dado que las remuneraciones que reciben le contribuyen a sus calidad de vida laboral, el 35.7% afirman algunas veces y el 21.4% casi siempre.

Calidad de Vida Laboral del Colegio Simón Bolívar

Tabla 9

9) Prestaciones sociales

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	8	57.1	100.0	100.0
Siempre	6	42.9		
Total	14	100.0		

El 57.1% de los colaboradores casi siempre afirma que la institución cumple con todas las prestaciones sociales ayuda a sus calidad de vida laboral y el 42.9% afirma que siempre.

Tabla 10

10) Capacitaciones

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	14	100.0	100.0	100.0

El 100% de los colaboradores dice que si participan en capacitaciones dentro de la institución, y ayudan en sus calidad de vida laboral.

Tabla 11

11) Comunicación

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	14	100.0	100.0	100.0

El 100% de los colaboradores afirman que si existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo además esto contribuye en la calidad de vida laboral.

Tabla 12

12) Barreras de comunicación

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	3	21.4	21.4	21.4
Nunca	11	78.6	78.6	100.0
Total	14	100.0	100.0	

El 78.6% de los colaboradores expresan que nunca han existido barreras de comunicación entre sus jefes por esto su calidad de vida laboral no se ve afectada.

Tabla 13

13) Identificación de la institución

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	14	100.0	100.0	100.0

El 100% de los colaboradores responde que siempre ha existido una identificación de la institución y esto influye en su CVL.

Calidad de Vida Laboral del Colegio Simón Bolívar

Tabla 14

14) Relación Jefes/Subordinados

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	12	85.7	85.7	85.7
No	2	14.3	14.3	100.0
Total	14	100.0	100.0	

El 85.7% de los colaboradores afirman que si es de su agrado la relación que tienen con sus jefes superiores y por ende esto contribuye a la calidad de vida laboral, el 14.3% afirma que no.

Tabla 15

15) Grupos de trabajo

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	4	28.6	100.0	100.0
Siempre	10	71.4		
Total	14	100.0		

El 71.4% de los colaboradores afirma siempre los grupos de trabajo influyen en la calidad de vida laboral en la institución, el 28.6% afirman casi siempre.

V. Conclusiones

En esta investigación se llegó a la conclusión con el primer objetivo Conocer los enfoques teóricos sobre la Calidad de Vida Laboral dado que el tema de la calidad de vida laboral es de gran importancia en la vida cotidiana de las instituciones públicas.

Diferentes autores han venido estudiando la calidad de vida laboral desde diferentes enfoques cada uno dando su aporte de información en libros, informes, revistas, etc. Con propósitos importantes para las empresas e instituciones públicas en el área del Talento Humano.

Así como la calidad de vida laboral es importante se logró identificar que esta investigación se enfoca en un modelo principal de Idalberto Chiavenato.

En el segundo objetivo Identificar los factores de la Calidad de Vida Laboral, se logró identificar los diferentes factores de la CVL que están afectando en las instituciones públicas.

La teoría adquirida en esta investigación fue del libro de Idalberto Chiavenato 2007 ya que de este libro se retomó el modelo que el mismo autor enfoco para lograr que las empresas e instituciones públicas puedan solucionar sus problemas y darle a sus colaboradores una mejor vida laboral.

De cada factor que resalta el autor Chiavenato existen indicadores los cuales son parte esencial para llegar a la conclusión cada factor explica los detalles que deben tener las instituciones para lograr que sus colaboradores estén satisfechos.

Cada uno de los factores investigados tuvieron su objetivo dentro de la institución, unos más que otros principalmente la comunicación dado que el autor Chiavenato habla en su libro que la comunicación es esencial en todo lugar de trabajo, por mi parte digo que la comunicación es primordial para cada empresa e institución sea de cualquier productividad.

Calidad de Vida Laboral del Colegio Simón Bolívar

El tercer objetivo de la investigación es Demostrar las variables que influyen en la calidad de vida laboral de los colaboradores del colegio Simón Bolívar, en este objetivo se demostró que las variables que influyen directamente en los colaboradores de esta institución pública son:

Las condiciones de trabajo y sus indicadores limpieza, higiene y seguridad. Las condiciones de trabajo dentro de la institución influyen mucho en la CVL que llevan los trabajadores dado que es parte principal en su estado físico, mental y saludable para poder estar satisfechos en un ambiente limpio, saludable y seguro.

Los docentes se sienten muy convencidos que las condiciones de trabajo higiene y seguridad les ayuda en su vida laboral por ende esto causa que ellos se sientan preocupados ya que si no tienen una buena salud, no habrá una buena producción.

Factor moral y su indicador las relaciones interpersonales. Las relaciones interpersonales también son de importancia para los colaboradores ya que ellos sienten que la mayoría del tiempo contribuye a la CVL que llevan en la organización.

Por mi parte pude observar que las relaciones interpersonales tienen mucha influencia en la vida de los docentes debido a sus necesidades de trabajo con los demás compañeros de trabajo.

El factor remuneración. La remuneración es un factor clave en esta encuesta porque se pudo identificar que solamente el 42.9% están satisfechos con el pago recibido, al igual que las prestaciones sociales.

La remuneración en el colegio para los docentes es la parte más importante ya que si su salario es suficiente para cubrir sus necesidades básicas, estarán productivos y siempre trabajarán en esta institución.

El factor comunicación y sus indicadores. La comunicación que llevan con sus compañeros es 100% de su satisfacción además de esto los colaboradores consideran que influye en su CVL, en cambio con sus jefes algunos de los colaboradores sienten que existen barreras de comunicación para transmitirles su mensaje.

VI. Bibliografía

- Alves Correa, D., Cirera Oswaldo, Y., & Carlos Giuliani, A. (2013). *Vida con calidad y Calidad de vida en el trabajo*. Rosario Argentina: Universidad del Centro Educativo Latinoamericano.
- Amador Sotomayor, A. (2016). *Administracion de Recursos Humanos su proceso organizacional*. Monterey Mexico: universidad autonoma de nuevo leon.
- Argüelles, D., Quijano, R., Sahui, J., Fajardo, M., & Magaña, D. (2015). Estudio experimental de la calidad de vida laboral en las empresas turisticas. *Revista Global de Negocios*, 16.
- Blanch Ribas, J. M. (2003). *Teoria de las relaciones laborales fundamentos*. Barcelona: Editorial UOC.
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos El Capital humano de las organizaciones*. DF Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del talento humano*. Mexico DF: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico DF: Mc-Graw Hill.
- Chinchilla Sibaja, R. (s.f.). *Salud y seguridad en el trabajo*. Universidad Estatal A Distancia.
- Diaz-Chao, A., Ficapal-Cusi, P., & Torrent-Sellens, J. (2015). Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del empleo: evidencia empirica para España. *Revista Internacional de Sociologia*, 1-14.
- Grote, G., & Guest, D. (2017). *Human Relations*. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). *An emperical research on relationship quality of work life and work engament*. Procedia-social and Behavioral Sciencies.

Calidad de Vida Laboral del Colegio Simón Bolívar

Leybook. (01 de Agosto de 2007). *Ley de carrera Docente*. Obtenido de <https://www.leybook.com/doc/11154>

MINED, C. (s.f.). *MINED CENTRAL*. Obtenido de <https://www.mineb.gob.ni>

NORMAS JURIDICAS DE, N. (05 de Agosto de 2004). *REGLAMENTO DE LA LEY CIVIL Y DE SERVICIO*. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_nic_regl_ley_serv_civil.pdf

Perèz-Zapata, D., Peralta, Montecinos, J., & Fernández-Dávila, P. (2014). *influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector publico de salud externo de Chile*. Chile: Universitas Psychologia.

Urquijo, J., & Bonilla, J. (2008). *La remuneracion del trabajo*. Caracas: Universidad Catolica Andres Bello.

Wherther, W., & Davis, K. (2008). *Administracion de Recursos Humano el capital humano de las empresas*. Mexico DF: Mc Graw Hill.

VII. Anexos

Anexos

Encuesta

Estimados docentes de la institución soy estudiante de V año de la carrera de Administración de Empresas, de la modalidad Sabatino por encuentro en la universidad UNAN-FAREM, Chontales. Por este medio solicito un pequeño tiempo para realizar esta encuesta que tiene como finalidad recolectar datos importantes para la realización de la investigación que será de gran importancia para mí como estudiante. La encuesta tiene como objetivo el análisis de los factores de la calidad de vida laboral, para dar resultados a la investigación. Agradeciéndole su colaboración, me despido deseándole éxitos.

1. ¿Cuál es su estado civil?

Soltero Casado Divorciado Viudo

2. ¿Considera que la limpieza del lugar de trabajo le contribuye a su Calidad de Vida Laboral?

Siempre casi siempre algunas veces nunca

3. ¿La Higiene laboral del lugar de trabajo colabora a su Calidad de Vida Laboral?

Siempre casi siempre algunas veces nunca

4. ¿Crees que la seguridad laboral de la institución es indispensable en su Calidad de Vida Laboral?

Sí No

Calidad de Vida Laboral del Colegio Simón Bolívar

5. ¿Te sientes expuesto a enfermedades laborales dentro de la institución y por ende influye a su Calidad de Vida Laboral?

Siempre casi siempre algunas veces nunca

6. ¿Usted cree que al asistir a las unidades médicas contribuye a la salud ocupacional y a su Calidad de Vida Laboral?

Siempre casi siempre algunas veces nunca

7. ¿Las relaciones interpersonales entre usted y sus compañeros contribuyen a su Calidad de Vida Laboral?

Siempre casi siempre algunas veces nunca

8. ¿Las remuneraciones que recibe, le contribuyen a su Calidad de Vida Laboral?

Siempre casi siempre algunas veces nunca

9. ¿Se cumple con las prestaciones sociales, y estas contribuyen a su Calidad de Vida Laboral?

Siempre casi siempre algunas veces nunca

10. ¿Participa en Capacitaciones dentro de la institución, ayudan a su Calidad de Vida Laboral?

Sí No

Calidad de Vida Laboral del Colegio Simón Bolívar

11. ¿Existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo que contribuye a la Calidad de Vida Laboral?

Sí No

12. ¿Existen barreras de comunicación hacia tus jefes superiores que influyan en la Calidad de Vida Laboral?

Siempre casi siempre algunas veces nunca

13. ¿Existe una identificación de la institución que lo distinga de las demás instituciones que influye en su Calidad de Vida Laboral?

Siempre Casi siempre Algunas veces nunca

14. ¿La relación que tienes dentro de la institución con tus jefes superiores es de tu agrado y contribuye a su Calidad de Vida Laboral?

Sí No

15. ¿Los grupos de trabajo influyen en la Calidad de Vida Laboral que llevas en la institución?

Siempre casi siempre algunas veces nunca

Calidad de Vida Laboral del Colegio Simón Bolívar



Foto tomada por: Thelma Sevilla



Foto tomada por: Thelma Sevilla



Calidad de Vida Laboral del Colegio Simón Bolívar



Foto tomada por: María José Rojas



Foto tomada por: Maria Jose Rojas

Calidad de Vida Laboral del Colegio Simón Bolívar



Foto tomada por: El 19 Digital



Foto tomada por: Thelma Sevilla