

**CALIDAD DE VIDA LABORAL, DEL  
PERSONAL DE LA ASOCIACIÓN  
COOPERATIVA LOS 7 VENCEDORES  
2003, R.L**

**Autora: Sánchez, Esther**  
[esthermar2729@gmail.com](mailto:esthermar2729@gmail.com)

**Línea de Investigación: Responsabilidad social de las empresas,  
calidad de vida y bienestar en la sociedad de la información**

### RESUMEN

La investigación se basó en la calidad de vida laboral, del personal de la Asociación Cooperativa Los 7 Vencedores 2003, R.L., en función al análisis obtenido por medio del diagnóstico sobre el bienestar social, de acuerdo a las necesidades individuales de los trabajadores, por ello se tomó indicadores de calidad de vida, donde permitió generar un bienestar social. El tipo de investigación es cuasi

#### **PALABRAS CLAVE:**

calidad de vida laboral  
satisfacción laboral  
bienestar social, indicadores

experimental, definiéndola como la descripción directa, en el lugar donde ocurre el objeto de estudio; apoyada en una investigación de campo de tipo explicativa documental, como un proceso de búsqueda de fuentes, documentos secundarios de tipo bibliográfico; se realizó la elaboración de un instrumento conformado por preguntas y respuestas multicotómica, derivado de los objetivos específicos, de acuerdo a la operacionalización de variables, dándose a conocer los resultados y el logro de la investigación, verificando la existencia o no de la calidad de vida laboral, el cual permitió garantizar la satisfacción laboral individual, y el desarrollo de criterios para la medición seguida de un análisis. Como resultado arrojo que la calidad de vida laboral, puede ser mejor, porque las necesidades básicas del empleado no son cubiertas completamente, lo cual se propone: De acuerdo a las ganancias obtenidas, el patrono incentive a los trabajadores mediante un bono trimestral, que permita cubrir necesidades puntuales con ello cancelar deudas, así como puedan gozar del beneficio de transporte permitiendo con ello garantizar al empleador tener a los trabajadores en la jornada laboral estipulada en el horario establecido. Esta investigación rompe con una brecha que genera nuevos estudios en cuanto al comportamiento de la empresa en la situación económica circunstancia, donde vale la pena focalizarse en nuevas estrategias que permitan a los líderes empresariales hacer una reingeniería que logre la productividad empresarial deseada.

**QUALITY OF LABOR LIFE, OF THE STAFF  
OF THE COOPERATIVE ASSOCIATION  
THE 7 WINNERS 2003, R.L.**

---

**Author: Sánchez, Esther**  
[esthermar2729@gmail.com](mailto:esthermar2729@gmail.com)

**Research Line: Corporate social responsibility, quality of life and well-being in the information society**

**ABSTRAC**

The research was based on the quality of work life, of the staff of the Asociación Cooperativa Los 7 Vencedores 2003, R.L., based on the analysis obtained through the diagnosis on social welfare, according to the individual needs of the workers, therefore quality of life indicators were taken, where it allowed to generate social welfare. The type of research is quasi-experimental, defining it as the direct description, in the place where the object of study occurs; supported by a field investigation of documentary explanatory type, such as a process of searching for sources, secondary documents of bibliographic type; The elaboration of an instrument made up of multicotomic questions and answers was carried out, derived from the specific objectives, according to the operationalization of variables, making known the results and the achievement of the research, verifying the existence or not of the quality of life labor, which allowed to guarantee individual job satisfaction, and the development of criteria for measurement followed by an analysis. As a result I show that the quality of work life can be better, because the basic needs of the employee are not completely covered, which is proposed: According to the profits obtained, the employer encourages workers through a quarterly bonus, which allows cover specific needs thereby canceling debts, as well as enjoying the benefit of transportation, thereby allowing the employer to have workers on the working day stipulated at the established time. This research breaks with a gap that generates new studies regarding the behavior of the company in the economic situation, where it is worth focusing on new strategies that allow business leaders to do a reengineering that achieves the desired business productivity.

**Keywords:** Quality of Work Life, Job Satisfaction, Social Welfare, Indicators

## INTRODUCCIÓN

La Calidad de Vida laboral, es admitida con la importancia relativa en el ámbito empresarial al analizar ciertos indicadores que garantizan la existencia de un bienestar en el entorno laboral, como lo es los niveles de ingreso (cubriendo necesidades básicas de alimentación), salud ocupacional (refiriéndonos al grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores), calidad del medio ambiente laboral, está formado por (organización y estructura del trabajo), grado de motivación (seguridad en sí mismo de hacer la labor, y que otros la reconozcan), satisfacción laboral (es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo), identificación organizacional ( la imagen que se tenga de la empresa, involucrando valores, actitudes, creencias entre otros), logrando un equilibrio físico y emocional.

Por tal motivo el valor de esta

investigación en la empresa Asociación Cooperativa Los 7 Vencedores R.L., conformada por trabajadores en el área administrativa integrada por el (Administrador, Contador, Secretaria, Aseadora) y los choferes que realizan transporte ejecutivo, al diagnosticar la desmotivación existente entre los trabajadores, el contexto económica del país influye de una manera u otra en la situación de la empresa, debido a que la mayoría de los recursos, son obtenidos por ingresos de las empresas petroleras (Petróleos de PDVSA, S.A.), los cuales tardan en realizar las cancelaciones respectivas y esto hacen que el pago de la nómina en algunos casos se vea comprometida (sobre todo en el pago de los choferes del transporte) que los incentivos o bonificaciones los cuales se acostumbran a recibir no se hagan.

Por consiguiente si bien es visto que las empresas venezolanas están padeciendo por

la crisis económica acentuada por el aumento desproporcional del dólar y el incremento de los bienes y servicios es un detonante, por esto se cree que la calidad de vida laboral no sea la más acorde debido a la identificación de indicadores que permita observar la insatisfacción de necesidades básicas, por no tener los recursos para adquirirlas, debido a que se observa a los trabajadores fatigados, desmotivados, con reacciones ofensivas, quizás esto se le adiciona la falta de alimentación (desayuno o almuerzo), las largas caminatas que les toca realizar por no tener dinero para el transporte y el no poder cubrir necesidades familiares que generan malestares individuales afectando también la función empresarial.

Por tal motivo que esta investigación busca, proponer mejoras que garanticen un bienestar social de acuerdo a las necesidades individuales de los trabajadores, mediante resultados puntuales, permitiendo al autor

proponer mejoras que eleven la calidad de vida laboral de la Asociación Cooperativa los 7 Vencedores 2003, R.L., y así plantear mecanismos o aportes que permitan motivar a los trabajadores en la consecución de sus labores. Por esta razón esta investigación se estructura en capítulos, el planteamiento del problema, en donde se despliega la problemática existente y los objetivos que guían la investigación, así como la justificación su alcance.

Seguidamente la investigación, presenta en su organización un Marco Teórico, puntualizando el antecedente como una referencia, así sus bases teóricas y legales. Posteriormente el Marco Metodológico, define el tipo de paradigma de la investigación, tipo de investigación, diseño, la Operacionalización de variable, el tipo de recolección de datos y la técnica de análisis de la información utilizada. Por último, presentado el análisis de los resultados. Finalizando con el reflejo de las

conclusiones y recomendaciones de la investigación, junto con la bibliográfica presentada.

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La Calidad de vida a nivel mundial, es percibida desde distintos puntos de vista generando de acuerdo a las capacidades personales igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, logrando con ello un bienestar social, el cual involucra, satisfacciones personales y mejores condiciones de vida, indicando niveles de calidad de vida, estabilidad laboral, mejor expectativa de vida, seguridad laboral, seguridad alimentaria e industrial, un ambiente acorde al trabajo y confort a la labor desempeñada, garantizando la cobertura de las necesidades; al no cumplir con los requerimientos mínimos se presenta un desequilibrio y pocas oportunidades de superación individual, el incumplimiento de la expectativas de vida que todos los seres

humanos anhelamos.

Asimismo se observa que los países europeos, gozan de la mejor calidad de vida laboral, sin dejar a un lado a otros países donde los niveles de vida son buenos pero no óptimos, esto al observar las oportunidades ofrecidas en cuanto a vivienda, ingresos, empleo, comunidad, un sistema educativo excelente, medio ambiente sostenible y sustentable, compromiso cívico (confianza en la instituciones públicas), donde los centros asistenciales son buenos y satisfacen el sistema de seguridad establecido, esto de acuerdo al Índice Mundial de Innovación, publicado anualmente por la Universidad Cornell, el INSEAD y la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI).

Igualmente se puede evidenciar que los países del Continente Americano específicamente en Latinoamérica no suponen una calidad de vida optima al no garantizar una estabilidad económica, empleabilidad, desarrollo sustentable,

entre otros factores de niveles deseados presumiendo con ello bajo nivel de bienestar social.

Lo antes señalado refleja la preocupación y descontento de los venezolanos en especial de los trabajadores de la Asociación Cooperativa Los 7 Vencedores 2003, R.L., debido a que se presume un bajo nivel de calidad de vida, al no poder cubrir necesidades básicas, porque sus ingresos son de 1,74% tal como se puede evidenciar por el costo de la canasta básica para el mes de Septiembre 2019 la cual es de 3.724.390,25 Bs., cuando el salario mínimo es de 65.000Bs., por ello la alimentación de los trabajadores se ve cada día ínfimo al no comprar proteínas como la (carne, pollo, pescado entre otros), solamente carbohidratos (harina, pasta y arroz), hace que la salud se vea deteriorada sin contar con los servicios que cada día aumentan desproporcionalmente al punto de llegar a sus trabajos caminando, sin desayuno, sin almuerzo y sin cena.

En consecuencia, el lugar de

trabajo se ha visto afectado al no garantizar un ambiente acorde con la actividad económica realizada en la Asociación Cooperativa Los 7 Vencedores 2003, R.L., la falta de aire acondicionado en sus instalaciones administrativas es uno de los tantos problemas existente por lo que la reparación es costosa haciendo casi imposible el reemplazo del equipo. Por otro lado el sistema de seguridad social es un desorden y no garantiza la salud al trabajador, es inexistente el Seguro de Hospitalización, Cirugía y Maternidad (HCM) para el trabajador, el talento humano profesional ha dejado un vacío en los puestos de trabajo a causa de la migración en búsqueda de mejoras, es por ello se presenta ciertas interrogantes: ¿Cómo es la calidad de vida laboral en la Asociación Cooperativa Los 7 Vencedores 2003, R.L.? ¿Cuál es la realidad de los trabajadores de la Asociación Cooperativa Los 7 Vencedores 2003, R.L. con relación a su bienestar social? ¿Qué podría

hacer los socios de la Asociación Cooperativa Los 7 Vencedores 2003, R.L. para mejorar la calidad de vida de los trabajadores? ¿Cómo se puede motivar a los trabajadores de la Asociación Cooperativa Los 7 Vencedores 2003, R.L.?

### **Objetivos de la Investigación**

#### **Objetivo General**

1.- Analizar la calidad de vida laboral, del personal de la Asociación Cooperativa los 7 Vencedores 2003, R.L.

#### **Objetivos Específicos**

1.- Diagnosticar si existe bienestar social de acuerdo a las necesidades individuales de los trabajadores en la empresa Asociación Cooperativa los 7 Vencedores 2003, R.L.

2.- Identificar los indicadores de calidad de vida laboral, que generan bienestar social a los trabajadores de la Asociación Cooperativa los 7 Vencedores 2003, R.L.

3.- Proponer mejoras que eleven la calidad de vida laboral de

la Asociación Cooperativa los 7 Vencedores 2003, R.L.

**Justificación:** La Justificación de la investigación se realiza por la necesidad existente de proponer una manera de mejorar la situación económica de los trabajadores, a fin de acceder a la alimentación, al transporte y a un ambiente laboral confortable garantizando con ello su bienestar laboral, evitando la angustia y la desmotivación.

### **MARCO TEORICO**

Se puede definir como la recopilación bibliográfica (tesis, artículos, revistas entre otros documentos), que aporten a la investigación objeto de estudio, considerando la problemática, de la temática abordada, la metodología utilizada, los resultados obtenidos y conclusiones del tema investigado, el cual presentar de acuerdo a una cronología estructurada, compilando de manera puntual los trabajos seleccionados.

Fundamentando lo expuesto, luego de examinar documentos

bibliográficos y análisis correspondiente, se hizo necesario precisar investigaciones que de alguna u otra manera se relaciona con el objeto de estudio, la cual se mencionan a continuación:

**Granero (2017)** en su trabajo titulado “Calidad de vida laboral de las enfermeras, Evaluación y propuestas de mejora” Tesis Doctoral para optar por el título de Doctor en Ciencias de la Enfermería en la Universidad de Barcelona (Barcelona España), buscó evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona, en el contexto de crisis económica contemporánea, como cualquier trabajador en cualquier empresa. Para ello se valoró las condiciones de trabajo, el bienestar laboral, el burnout, el engagement y el significado del trabajo. También se exploró qué aspectos mejorarían la calidad de vida laboral de las enfermeras. Se utilizó una metodología mixta, que combinó un análisis cuantitativo, descriptivo y transversal, con un análisis

cualitativo de contenido, de tipo exploratorio y descriptivo.

Como resultado se obtuvo valorar las condiciones de trabajo, términos asociados al cuidado, eficacia, buenas relaciones sociales, compañerismo, compromiso y responsabilidad para mejorar la calidad de vida laboral. Las enfermeras diagnosticadas con el síndrome de burnout laboral fueron valoradas con las peores condiciones de trabajo, ellas hablaban de agotamiento, malas condiciones socioeconómicas, malestar y sobrecarga. Las enfermeras opinaron que aumentaría su calidad de vida laboral si corrigen las condiciones de trabajo destacando entre otros aspectos el entorno, la prevención de riesgos, el respeto, el reconocimiento, la contratación, la conciliación, el tiempo de trabajo, la retribución, la carga y organización del trabajo, el ratio enfermera/paciente, la autonomía, la participación, y el liderazgo.

Por consiguiente se toma como

referencia el trabajo antes señalado, debido a la similitud en el tema investigado, porque ambas tratan la calidad la vida laboral de los trabajadores, debido a que siendo enfermeras también deberán gozar de beneficios laborales y aspectos que los beneficien o perjudican a los trabajadores, referenciando una metodología cuantitativa, para evaluar y proponer mejoras a la situación planteada, muy semejante a lo tratado en esta investigación tomando en consideración la situación de las enfermeras, los ingresos, la carga laboral, el bienestar social, puntualizando en teoría de las relaciones laborales, teorías psicosociales que de una u otra manera han servido de utilidad para la consecución del tema abordado en esta investigación.

### **Bases Teóricas**

Asociación Cooperativa los 7 Vencedores 2003 R.L.: Empresa tomada para el estudio investigado, constituida en el año 2004, el cual tiene como norte el transporte

ejecutivos siendo uno de los proveedores más importante PDVSA, S.A., ubicada empresa en la Calle No. 1 Barrio Coromoto Local No. 8-257 diagonal a Subestación Eléctrica Telefax.- (0273) 5529975/ Celular.-0416-5024627 y 0414-4630825 / e-mail. los7venecedores2003@hotmail.com.

La Calidad de Vida Laboral según Chiavenato (2000), “La calidad de vida en el trabajo (CVT) representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella”. (pág. 322), es por tanto que la calidad de vida laboral, es la suma de satisfacción que una persona alcanza mediante el trabajo realizado, obteniendo con ello el bienestar deseado, mediante indicadores que van desde mejoramiento de su nivel educativo, mejoras de vivienda y medioambiente, salud, seguridad, entre otros que garantizan un beneficio para él y para su familia.

**Bienestar Social:** El bienestar social es el conjunto de factores que permiten que las personas gocen de una buena calidad de vida donde se sientan satisfechos a través de logros obtenido y que dichos logros van de la mano al cumplir los objetivos y metas propuestos y deberían ir en función del esfuerzo que cada quien hace para alcanzarlos. Plenamente una persona se siente con un buen bienestar social al cubrir, necesidades de alimentación, vivienda, transporte, salud entre otros.

**Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral (CVL):**

Las dimensiones y medición de la calidad de vida laboral,

aludida en esta investigación refleja condiciones que garantiza a los trabajadores bienestar social necesario para ejercer cualquier actividad realizada, lo cual se toma en consideración los siguientes aspectos como lo son las siguientes teorías:

*Jerarquía de las necesidades de Maslow:* Según la Teoría de la Motivación Humana, Abraham Maslow (1908-1970) presentó esta teoría de la motivación según las necesidades humanas que se encuentran organizadas y dispuestas en niveles, en una jerarquía de importancia y de influencia. Esa jerarquía de necesidades puede ser visualizada como una pirámide.

**Cuadro N° 01**

<b>Necesidades fisiológicas.</b>	<b>Necesidades de seguridad.</b>	<b>Necesidades sociales.</b>	<b>Necesidad de estima.</b>	<b>Necesidades de autorrealización.</b>
Constituyen el nivel primario de todas las necesidades humanas, pero de vital importancia.	Constituyen el segundo nivel de las necesidades humanas. Son necesidades de seguridad, estabilidad, búsqueda de protección contra amenaza o privación y huida	Surgen en la conducta, cuando las necesidades más bajas (fisiológicas y de seguridad) se encuentran la de aceptación por parte de los	Son las necesidades relacionadas con la forma por la cual el individuo se ve y se evalúa. Involucra la auto.- apreciación, la autoconfianza.	Son las necesidades humanas más elevadas y que están en la cima de la jerarquía. Se relacionan con la realización del propio potencial y superación

	del peligro.	compañeros, de afecto y de amor.		continua.
--	--------------	----------------------------------	--	-----------

**Fuente: Elaborado por Sánchez 2019 tomado de Teoría de la Motivación Humana**

**Teoría del factor dual de Herzberg:**

Sus investigaciones se centran en el ámbito laboral. A través de encuestas se observó que cuando las personas interrogadas se sentían bien en su trabajo, tendían a atribuir

esta situación a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos como: los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, los ascensos, etc.

**Cuadro N° 02**

<b>Factores Higiénicos<sup>1</sup></b>	<b>Factores motivadores</b>
1.-Factores económicos: Sueldos, salarios, prestaciones. 2.-Condiciones físicas del trabajo: Iluminación y temperatura adecuadas, entorno físico seguro. 3.-Seguridad: Privilegios de antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la organización.	1.-Tareas estimulantes: Posibilidad de manifestar la propia personalidad y de desarrollarse plenamente. 2.-Sentimiento de autorrealización: Certeza de contribuir en la realización de algo de valor. 3.-Reconocimiento de una labor bien hecha: La confirmación de que se ha realizado un trabajo importante.

**Fuente: Elaborado por Sánchez 2019 tomado de Teoría del factor dual de Herzberg**

Teoría X y Teoría Y (McGregor, 1966): Es una teoría que tiene una amplia difusión en la empresa. La teoría X supone que los seres humanos son perezosos que deben ser motivados a través del castigo y que evitan las responsabilidades. La

teoría Y supone que el esfuerzo es algo natural en el trabajo y que el compromiso con los objetivos supone una recompensa y, que los seres humanos tienden a buscar responsabilidades.

**Cuadro N° 03**

<b>Hipótesis X</b>	<b>Hipótesis Y</b>
1.-La gente no quiere trabajar. 2.- La gente no quiere responsabilidad, prefiere ser dirigida. 3.-La gente tiene poca creatividad. 4.-La motivación funciona solo a los niveles fisiológicos y de seguridad. 5.-La gente debe ser controlada y a veces obligada a trabajar.	1.-Bajo condiciones correctas el trabajo surge naturalmente. 2.-La gente prefiere autonomía. 3.-Todos somos creativos en potencia 4.-La motivación ocurre en todos los niveles 5.-Gente Motivada puede auto dirigirse

**Fuente:** Elaborado por Sánchez 2019 tomado de Teoría X y Teoría Y de McGregor

Teoría de las tres necesidades de McClelland: Con el objeto de entender la motivación este autor clasificó las necesidades en tres categorías:

**Cuadro N° 04**

<b>Necesidad de logro</b>	<b>Necesidad de poder</b>	<b>Necesidad de afiliación</b>
Impulso de sobresalir, de luchar por tener éxito. Esta clasificación agrupa a aquellas personas que anteponen en su accionar el éxito en sí mismo a los premios, buscan situaciones en las cuales puedan asumir responsabilidades y les disgusta el logro de méritos por azar.	Necesidad de que otros realicen una conducta que sin su indicación no habrían observado. Las personas que la poseen disfrutan de la investidura de "jefe", tratan de influir en los demás y se preocupan más por lograr influencia que por su propio rendimiento.	Deseo de establecer relaciones interpersonales. Quienes la poseen prefieren situaciones de cooperación a las de competencia, destacándose las primeras por un alto grado de colaboración.

**Fuente:** Elaborado por Sánchez 2019 tomado de Teoría X y Teoría Y de McGregor

#### **Indicadores de calidad de vida laboral:**

Según Chiavenato (2000), "La satisfacción de algunas necesidades es transitoria y pasajera, lo que equivale a decir que el comportamiento es casi un proceso continuo de solución de problemas y

satisfacción de necesidades, a medida que van apareciendo." (P. 71), por tal motivo la satisfacción laboral como es el caso de estudio viene dado en el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo, y lo que ellos perciben como

contraprestación de lo realizado y con ello garantizan el cubrimiento de sus necesidades por lo cual se procede a nombrar algunos indicadores objeto de esta investigación:

*Educativa:* la educación está dada en el grado de profesionalización que tienen el trabajador y que ha logrado el éxito en la empresa debido a que su contraprestación es igual a su conocimiento, garantizando con ello una motivación intrínseca con el objeto básico de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal.

*Salud laboral:* El cual constituye el un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

*Salario:* Es el dinero que una persona percibe por su trabajo sin considerar el cargo y la función que ejerce.

*Beneficios laborales:* incluyen varios tipos de compensaciones provistas por los empleadores en adición a los salarios regulares. En las situaciones

en las que los empleadores intercambian dinero por estos beneficios, estos son llamados arreglos de intercambio laboral. Estos pueden ser vivienda (provista o pagada por el empleador), seguro de salud (HCM), seguro de vida, protección por discapacidad, Jubilación, vacaciones, seguridad social, permisos de ausencia de trabajo, permiso por paternidad, licencia por maternidad entre otros.

### MARCO METODOLÓGICO

Para Balestrini (2010) “El Marco Metodológico es el conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos... descubrir y analizar..., a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados. (p.125).”

Pudiendo decir, de lo antes expuesto que el marco metodológico es la serie de pasos a seguir para la recolección y análisis de datos para obtener los resultados.

Tipo y Diseño de la Investigación:

El tipo de investigación cuasi experimental descriptiva, entendiéndose por ello la descripción directa, en el lugar donde ocurre el objeto de estudio; no sólo persigue describir o acercarse de un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo, apoyada en una investigación de campo.

El diseño de investigación es Cuantitativo

Técnicas e Instrumento de Recolección de Información: Para esta investigación se aplicaron las técnicas e instrumentos propios de este tipo de estudio, como es la encuesta aplicada a los trabajadores de la Asociación Cooperativa los 7 Vencedores 2003, R.L., con la finalidad de recolectar toda la información correspondiente al procedimiento de la investigación. Para ello se utiliza un cuestionario estructurado por ítems en escala de Likert, que tiene el honor de ser uno de los ítems más populares y utilizados en las encuestas. A diferencia de las preguntas

dicotómicas con respuesta sí/no, la escala de Likert permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación que le proponemos.

Operacionalización de Variables: Es un proceso que se inicia con la definición de las variables en función de factores estrictamente medibles a los que se les llama indicadores.

Sistema de Variables: El sistema de variables está constituido por un conjunto de elementos y elementos que detallan lo que se va a investigar a través de la enunciación de los objetivos propuestos, sus dimensiones y Operacionalización de las Variables con sus respectivos indicadores. Constituye una guía sobre el paso a seguir en el perfeccionamiento de la investigación.

Variables dependientes: Estudio de acuerdo a la Normativa Vigente, debido a no puede ser modificada y se va a mantener durante Muestra cada variable, además de definirla.

Variables Independientes: visión para mejorar el bienestar del personal en empresas venezolanas  
 calidad de vida laboral como una

### Cuadro N° 05 Operacionalización de la Variable

Intención General: Analizar la calidad de vida desde una visión subjetiva y objetiva, que permita un bienestar personal, en la empresa Asociación Cooperativa los 7 Vencedores 2003, R.L.

Variable Nominal	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Calidad de Vida Laboral	Es el nivel de satisfacción que tiene un individuo al realizar un trabajo, generando con ello un bienestar social al cubrir sus necesidades mediante la obtención de un ingreso que genere mejorar las condiciones de vida.	Autorrealización	Educativas	1-2
		Condiciones Físicas del trabajo	Salud Laboral	3-4
		Factores Económicos	Salario	5-7
		Factores Sociales	Beneficios Laborales	8

Fuente: Elaborado por Sánchez (2019)

### Población y Muestra

Población: Según Balestrini (2010) población es un “conjunto finito o infinito de persona, casos o elementos con algunas características comunes” (pág.126). Los cuales conforman el grupo de trabajadores de la empresa Asociación Cooperativa los 7 Vencedores 2003 R.L, lo cuales son cinco (5)

Muestra: Para Balestrini (2010) la muestra es “parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados

científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo” (pág. 126). Asimismo en concordancia con lo antes señalado se puede decir, que la muestra es una parte de la población y a la vez un subconjunto de los elementos o unidades de muestreo o análisis, donde el estudio de esta investigación por tener una población finita se tomará la misma de la población.

Medición del instrumento: Un instrumento debe ser medido para entrelazar los conceptos con

variables objetos de estudio con la finalidad de operacionalizar dichas variables, a través de un instrumento que permitirá registrar datos que deben coincidir con los objetivos planteados los cuales deben ser tres requisitos esenciales como lo es: la validez, la confiabilidad y la objetividad.

Técnicas de Análisis de la Información: Las técnicas de análisis de la información son mecanismos utilizados para la valoración e interpretación de los resultados arrojados en el instrumento utilizado, para dar confiabilidad de los datos

obtenidos para la cual se utiliza un instrumento (cuestionario) que será aplicado a los encuestados que conforman la muestra, el cual en esta investigación será calidad de vida laboral una visión para mejorar el bienestar del personal de la Asociación Cooperativa los 7 Vencedores 2003, R.L. Para la cual la interpretación de los resultados se basó en un análisis descriptivo y se desarrolla la explicación porcentual que permite que el análisis cuantitativo esté relacionado con el marco teórico establecido.

### **CUESTIONARIO ESTRUCTURADO:**

El siguiente Cuestionario tiene como finalidad obtener datos para la realización de la investigación que permitan constatar que existe una calidad de vida laboral una visión para mejorar el bienestar del personal en empresas venezolana.

#### **Datos del Encuestado:**

Nombres y Apellidos \_\_\_\_\_ C.I. \_\_\_\_\_  
 Género \_\_\_\_\_ Ocupación \_\_\_\_\_  
 Año de Graduado \_\_\_\_\_

**Instrucción del Llenado:** A continuación se presentan una serie de preguntas, elige la respuesta marcando una "X" con lápiz tinta a la que estime adecuada según sea el caso y de manera honesta. 1.- Muy de acuerdo (MA); 2.- De acuerdo (DA); 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDND); 4.- En desacuerdo (ED); 5.-Muy en desacuerdo (MED)

	Ítems	M A	DA	NDND	ED	MD
	1.- ¿Se siente satisfecho con el nivel de estudio que actualmente posee?					
	2.- ¿Piensa usted que puede mejorar su nivel educativo actualmente?					
	3.- ¿Piensa usted que las condiciones físicas y ambientales de la empresa son las más acordes para desempeñar la labor emprendida diariamente?					
	4.- ¿Piensa usted que, de una u otra forma el patrono está pendiente de garantizar seguridad y medio ambiente en el trabajo?					
	5.- ¿Piensa usted que la remuneración recibida está acorde a cubrir sus necesidades de alimentación, transporte, vivienda, vestimenta, necesidades estéticas, entre otros?					
	6.- ¿Piensa usted que el salario está acorde al nivel de profesionalización y al cargo que ejerce dentro de la empresa?					
	7.- ¿Existen incentivos y compensaciones dadas a los trabajadores para subsanar problemas económicos actuales, aparte del salario?					
	8.- ¿La empresa provee a los trabajadores de HCM y seguros funerarios, entre otros?					

**Fuente: Elaborado por Sánchez 2019**

### ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Este capítulo presentó los resultados de los datos obtenidos de la información recabada a través del instrumento utilizado el (cuestionario). Por esta razón ha sido necesaria la referencia en los cuadros y gráficos

presentados ordenadamente de acuerdo a los ítems y respuestas de los sujetos encuestados y que cuyos gráficos se basan en un sistema de paquetes estadísticos como lo es el (SPSS) que muestra detalladamente y de manera proporcional los resultados.

Asimismo y de acuerdo a lo antes expuesto se procede a presentar el análisis y gráfico a continuación:

Se puede observar que en gráfico representado de acuerdo a los ítems propuestos que: 1.- La mayoría de los empleados no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo con el nivel de estudio que actualmente posee y el hecho de estudiar nuevamente sería complejo por el horario de trabajo debido a que la universidad pública, los estudios son diurnos y fines de semanas. 2.- Todos los trabajadores opinan no están ni de acuerdo ni en desacuerdo de que se pueda mejorar el nivel educativo, por condiciones económicas. 3.- Todos los trabajadores están de acuerdo en que las condiciones físicas y ambientales de la empresa son las más acordes para desempeñar la labor emprendida diariamente.

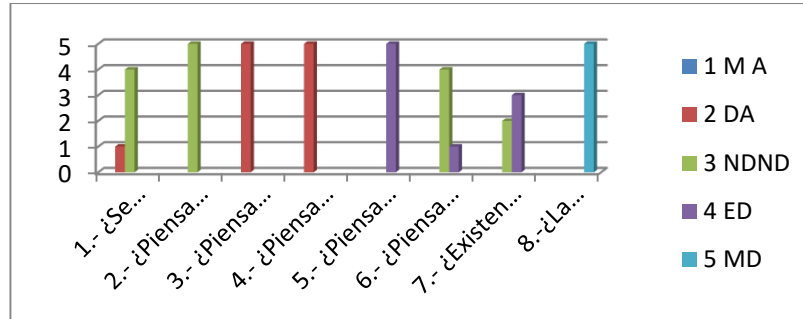
Por otro lado según el ítem

4.- Todos los trabajadores están de acuerdo en que se garantiza seguridad y medio ambiente en el trabajo, en conjunto con el Instituto de Prevención, Seguridad y Medio Ambiente en el trabajo (INPSASEL).

5.- Todos los trabajadores están en desacuerdo con la remuneración recibida debido a que no cubre las necesidades de alimentación, transporte, vivienda, vestimenta, necesidades estéticas, entre otro. 6.- La mayoría de los trabajadores están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el salario según el grado de profesionalización y el cargo que se ejerce dentro de la empresa. 7.- Todos los trabajadores plantean que no existen incentivos y compensaciones laborales. 8.- Todos los trabajadores aseguran que la empresa no provee a los trabajadores de HCM y seguros funerarios. Es por ello que se sugiere investigar y profundizar.

**Cuadro N° 06**

Dimensión: Autorrealización, condiciones físicas del trabajo, factores económicos y factores sociales.



Fuente: Elaborado Sánchez (2019)

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La investigación presentada logró analizar la calidad de vida laboral, de los trabajadores de la Asociación Cooperativa los 7 Vencedores 2003, R.L., tomando en consideración los indicadores permitiendo con ello recabar información, sirviendo como referencia para nuevas investigaciones relacionado al tema, tratando de canalizar otras empresas para conocer el impacto que tienen con el tema estudiado. En lo cual se concluye lo siguiente:

Con relación al objetivo

específico número uno (1), el cual fue diagnosticar si existe bienestar social de acuerdo a las necesidades individuales de los trabajadores en la empresa Asociación Cooperativa los 7 Vencedores 2003, R.L., se pudo observar:

El bienestar social, es un factor que involucra la calidad de vida, donde se observa a los trabajadores desmotivados por los ingresos obtenidos mensualmente al no cubrir sus necesidades más puntuales (alimentación, transporte, vivienda, vestimenta, entre otros), lo cual llegan a su lugar de trabajo

caminando y se regresan de igual modo, muchas veces sin desayunar, sin almorzar y sin cenar. Asimismo se observa la falta de motivación por parte del patrono al no valorar el esfuerzo hecho por los trabajadores para llegar a su trabajo, lo cual se les hace tarde al caminar largos trayectos, sabiendo la problemática del transporte, sin considerar que la empresa cuenta con unidades de transporte que pudiera servir para el traslado de los empleados en horas puntuales.

Por otra parte se observa, que el ambiente en la oficina es algo tenso debido al estrés producto del atraso de los pagos de los clientes que generan ingresos a la empresa, el cual perjudica la compra de material para la oficina, la cancelación de nómina a los trabajadores proporcionando incertidumbre y zozobra al no cumplir con compromisos laborales.

Por otro lado, el ambiente laboral es óptimo debido a que se cuenta con buena iluminación, un ambiente confortable y con

herramientas ergonómicas para el desempeño de las actividades.

Con relación al objetivo específico número dos (2), donde se identifica los indicadores de calidad de vida laboral, se puntualiza con relación al bienestar social de los trabajadores de la Asociación Cooperativa los 7 Vencedores 2003, R.L. lo siguiente:

En cuanto al indicador relacionado con la educación se detalla que el personal no puede seguir estudiando debido a la situación económica circunstancial, porque en donde pudieran cursar estudios universitarios las clases son en la mañana, en la tarde o fin de semana y en el transcurso del día están trabajando y el fin de semana deben dedicarlo a su familia, a los quehaceres del hogar y en otras oportunidades a cumplir obligaciones laborales, que generan un ingreso extra.

En el indicador correspondiente a la Salud Laboral, se constata la existencia de condiciones óptimas para la

realización de las actividades tales como, ambiente confortable, ergonomía, higiene y seguridad industrial.

En este indicador, correspondiente al Salario, se pudo evidenciar insatisfacción de los trabajadores, debido al poco ingresos obtenido, por no alcanzar para cubrir sus necesidades, desmotivándolos diariamente y generando ciertas preocupación en los trabajadores, tristeza e incertidumbre.

Con relación al indicador sobre Beneficios laborales, se puede comprobar que los pagos realizados por ley no cubren realmente lo establecido por la seguridad social en cuanto a salud, vivienda, permisos de ausencia de trabajo, permiso por paternidad, Licencia por maternidad entre otros, trabajadores no gozan con un seguro de HCM (seguro de hospitalización, cirugía y maternidad), por los altos costos, al igual que otros incentivos laborales cancelados por la empresa en

meses anteriores, como el uniforme al personal los cuales hoy en día no se pagan, ni se dan.

Todo esto deja una preocupación y una profunda decepción que altera la tranquilidad del trabajador generando angustias en el porvenir y en muchos casos sin pensar en otra alternativa que migrar del país y dejar su puesto de trabajo lo cual de alguna manera perjudica a la empresa porque le tocaría capacitar a otro personal, generando con ello atraso laboral.

Con relación al objetivo específico número tres (3) que es proponer mejoras que eleven la calidad de vida laboral de la Asociación Cooperativa los 7 Vencedores 2003, R.L. a través de lo siguiente:

1.-Se debe ver al trabajador como garante de generar ingresos mediante su trabajo, por tal motivo su presencia para la empresa es necesaria, por ello también la empresa debe procurar por medio de las unidades de transporte, trasladar al personal desde su

vivienda al lugar del trabajo, y al mismo tiempo buscar y gestionar una bolsa de comida para trabajador y así de alguna manera garantizar de alguna manera la alimentación.

2.-Se recomienda otorgarle al trabajador un bono o un incentivo laboral de manera trimestral donde de alguna manera sea motivada su labor, proporcionando una satisfacción.

3.-Es necesario motivar al trabajador para adquirir conocimiento mediante capacitación, lo cual sería un recurso valioso para la empresa, porque puede ayudar en otras áreas y con sus ideas mejorar la situación.

4.-Se requiere la búsqueda de alternativas como por ejemplo la Asociación Civil Cooperativa Cecobar Barinas, la cual presta servicios de funeraria y médicos a sus afiliados que podría ser una opción más económica y accesible, permitiendo al patrono cancelar una parte y al trabajador otra para poder contar con un seguro de salud y funerarios.

5.- Por último se propone, estimular al personal a través de actividades de esparcimientos en la misma empresa para compartir con los trabajadores un momento agradable y confortable, liberando el estrés y la tensión laboral.

Esta investigación rompe con una brecha que genera nuevos estudios y análisis en cuanto al comportamiento de la empresa en la situación económica circunstancia vivida, donde vale la pena recomendar nuevas estrategias empresariales como la cooperación competitiva, debido a que es un instrumento de desarrollo empresarial, que tiene como finalidad principal alcanzar metas, objetivos propios a través de una actuación compartida, por medio de un interés común, para con ello aumentar su dimensión siendo más competitivos y de este modo poder expandirse y alcanzar nuevos mercados, por medio de la utilización de las economías de escala, el mayor alcance y el aprendizaje conjunto.

Asimismo desarrollar una reingeniería apoyada con

trabajadores para salir de la crisis, dando importancia al capital humano en función de ir siempre hacia adelante y en busque de crear nuevas alternativas que permitan mejorar con ello la productividad empresarial.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balestrini, M. (2010) **Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación** (7ma ed.) Caracas. Venezuela Consultares Asociados BL
- Balestrini, M. (2006) **Como se Elabora el Proyecto de Investigación: 7ma. Edición** Caracas Venezuela
- Chiavenato, I. (2000) **Administración de Recursos Humanos** 5ta Edición McGraw-Hill Interamericana, S. A. Santafé de Bogotá, Colombia
- Chiavenato I (2006) **Introducción a la Teoría General de la Administración** 7ma Edición McGraw-Hill/Inter American a editores, S.A. Delegación Cuajimalpa, México, D. F.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) **Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela** N° 36.860
- (Extraordinaria) Caracas, Diciembre 30
- Ecured (2018) **Conocimiento para todos sociedad de la información** [documento en línea] recuperado en: [https://www.ecured.cu/Sociedad\\_de\\_la\\_informaci%C3%B3n#Sociedad\\_de\\_la\\_Informaci.3.B3n](https://www.ecured.cu/Sociedad_de_la_informaci%C3%B3n#Sociedad_de_la_Informaci.3.B3n) [consulta el 02 de marzo 2018]
- El Nacional (2018) **Calidad de vida en Venezuela: en caída libre** Por María Yanes febrero 6, 2018 [documento en línea] disponible en: [https://www.elnacional.com/opinion/columnista/calidad-vida-Venezuela-caida-libre\\_221945/](https://www.elnacional.com/opinion/columnista/calidad-vida-Venezuela-caida-libre_221945/) [consulta el 08 de agosto de 2018]
- Granero Lázaro, A. (2017) **Calidad de vida laboral de las enfermeras** Evaluación y propuestas de mejora [tesis en línea] disponible en: [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL\\_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [consulta 09 de diciembre 2019]
- Hernández Sampieri, R. (2014) **Metodología de la Investigación** (6ta ed.) México McGraw-Hill
- Juan Manuel de la Colina (2012) **Comportamiento Organizacional: Las 7 Teorías que Explican la**

**Motivación.** [Documento en línea] disponible en:  
<http://www.creadess.org/index.php/informate/sostenibilidadempresaria/cultura-organizacional/16165-comportamiento-organizacional-las-7-teorias-que-explican-la-motivacion> [Consulta 25 de agosto 2019]

[http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es\\_v15n3a22.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf) [Consulta 15 de septiembre 2019]

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) Gaceta Oficial n° 6.076 extraordinario del 7 de mayo Caracas- Venezuela

Ley del Seguro Social (2008) Decreto n° 6266 fecha 31 de julio Caracas- Venezuela

Quintero; J (2007) **Universidad Fermín Toro; Escuela de Doctorado; Seminario Teorías y Paradigmas Educativos;** Venezuela; [documento en línea] disponible en: web: <http://doctorado.josequintero.net/> [Consulta 25 de agosto 2019]

Universidad Cornell (2018) **El Índice Mundial de Innovación 2018** [documento en línea] disponible en: <https://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=4330> [Consulta 25 de agosto 2019]

Sousa V. D., Driessnack M. I. Costa Mendes A. (2007) **Revisión de Diseños de Investigación Resaltantes para Enfermería.** parte 1: diseños de Investigación Cuantitativa [revista en línea] disponible en: