

## **Información Importante**

La Universidad Santo Tomás, informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan **finalidad académica**, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, la Universidad Santo Tomás informa que “los derechos morales sobre documento son propiedad de los autores, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.”

**Bibliotecas Bucaramanga**  
**Universidad Santo Tomás**

**Análisis De La Calidad De Vida Laboral De Los Estudiantes De La Facultad De  
Ingeniería Industrial En Horario Extendido De La Universidad Santo Tomás,  
Seccional Bucaramanga.**

**Andrea Del Pilar Niño Ramirez**

**Trabajo De Grado presentado como Requisito Para Optar Por el Título De  
Ingeniera Industrial.**

**Asesor Del Trabajo De Investigación  
Msc. Javier Hernandez Cáceres**

**Universidad Santo Tomás, Bucaramanga  
División De Ingenierías Y Arquitectura  
Facultad De Ingeniería Industrial  
2016**

**Tabla De Contenido**

|       |                                                                          |    |
|-------|--------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.    | Planteamiento Del Problema                                               | 10 |
| 2.    | Justificación                                                            | 13 |
| 3.    | Objetivos                                                                | 15 |
| 3.1   | Objetivo General                                                         | 15 |
| 3.2   | Objetivos Específicos                                                    | 15 |
| 4.    | Marco Referencial                                                        | 16 |
| 4.1   | Marco Conceptual                                                         | 16 |
| 4.1.1 | Modelo Educativo Pedagógico:                                             | 16 |
| 4.1.2 | Calidad de la Educación.                                                 | 16 |
| 4.1.3 | Calidad de Vida.                                                         | 17 |
| 4.1.4 | Educación.                                                               | 17 |
| 4.1.5 | Pedagogía.                                                               | 17 |
| 4.1.6 | Horario Extendido.                                                       | 17 |
| 4.1.7 | Promoción y Bienestar Universitario.                                     | 18 |
| 4.1.8 | Encuesta.                                                                | 18 |
| 4.2   | Marco Teórico                                                            | 18 |
| 4.2.1 | Calidad de vida Laboral.                                                 | 18 |
| 4.2.2 | Indicadores de la Calidad de Vida.                                       | 22 |
| 4.2.3 | Calidad de Vida Laboral y Recursos Humanos [12]                          | 23 |
| 4.2.4 | Principales Aportes del estudio sobre la calidad de vida laboral         | 24 |
| 4.3   | Marco Histórico                                                          | 25 |
| 4.4   | Marco Legal                                                              | 26 |
| 4.5   | Estado Del Arte                                                          | 27 |
| 4.5.1 | Investigaciones a nivel Nacional                                         | 29 |
| 4.5.2 | Investigaciones a Nivel Regional                                         | 30 |
| 5.    | Diseño Metodológico                                                      | 32 |
| 5.1   | La Muestra                                                               | 34 |
| 6.    | Análisis Y Tabulación De Datos                                           | 36 |
| 6.1   | Ficha Técnica                                                            | 36 |
| 6.2   | Análisis De Datos                                                        | 38 |
| 7.    | Factores Identificados Que Afectan La Calidad De Vida En Los Estudiantes | 75 |
| 7.1   | Análisis Clúster                                                         | 78 |
| 8.    | Propuesta Metodológica Programa De Bienestar Laboral                     | 79 |

|       |                                                             |    |
|-------|-------------------------------------------------------------|----|
| 8.1   | Modelo Para La Creación De Un Programa De Bienestar Laboral | 80 |
| 8.1.1 | Esfera Personal.                                            | 81 |
| 8.1.2 | Esfera Socio-Afectiva.                                      | 81 |
| 8.1.3 | Esfera Ocupacional.                                         | 81 |
| 9.    | Conclusiones                                                | 84 |
| 10.   | Recomendaciones                                             | 85 |
|       | Referencias                                                 | 86 |

### Lista De Figuras

|                                                                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 2. Deserción por Periodo USTA Fuente: SPADIES .....                                                                      | 11 |
| Figura 1. Deserción por Cohorte USTA Fuente: SPADIES.....                                                                       | 11 |
| Figura 3. Porcentaje de Estudiantes Matriculados en la facultad de Ingeniería Industrial USTA. Fuente. Elaboración Propia ..... | 12 |
| Figura 4. Relaciones y Programas en la mejora de la Calidad de Vida Laboral y la Productividad. Fuente: Ibid., p. 20. ....      | 23 |
| Figura 5. Etapas Proceso de Investigación Fuente: Elaboración Propia .....                                                      | 34 |
| Figura 6. Género .....                                                                                                          | 38 |
| Figura 7. Edad .....                                                                                                            | 38 |
| Figura 8. Estado Civil.....                                                                                                     | 39 |
| Figura 9. Estrato Socio-Económico.....                                                                                          | 40 |
| Figura 10. Cantidad de Hijos.....                                                                                               | 41 |
| Figura 11. Rango de Edad Hijos.....                                                                                             | 42 |
| Figura 12. Trabaja en la Actualidad .....                                                                                       | 43 |
| Figura 13. Tipo de Contrato .....                                                                                               | 44 |
| Figura 14. Nivel de Satisfacción en el cargo que Desempeña.....                                                                 | 45 |
| Figura 15. Años Laborando en la Empresa .....                                                                                   | 46 |
| Figura 16. ¿Considera sus Ingresos Suficientes? .....                                                                           | 47 |
| Figura 17. Año Culminación Educación Básica.....                                                                                | 48 |
| Figura 18. Estudios Previos de Carácter Superior .....                                                                          | 49 |
| Figura 19. Semestre Cursando en la Actualidad .....                                                                             | 50 |
| Figura 20. Financiación Estudios .....                                                                                          | 51 |
| Figura 21. ¿Considera que lo que invierte es retribuido académicamente por la universidad?.....                                 | 52 |
| Figura 22. Numero de Asignaturas Matriculadas .....                                                                             | 53 |
| Figura 23. Nivel de Satisfacción con la atención prestada por la facultad.....                                                  | 54 |
| Figura 24. ¿Con que frecuencia asiste a las tutorías PAAI?.....                                                                 | 55 |
| Figura 25. Cambios Significativos en el ultimo año .....                                                                        | 56 |
| Figura 26. ¿Cómo considera usted la carga academica impuesta por la Universidad? .....                                          | 57 |
| Figura 27. ¿Cómo considera su desempeño académico? .....                                                                        | 58 |

|                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 28. ¿Con que frecuencia asiste a las actividades ofrecidas por Bienestar Universitario? ..... | 59 |
| Figura 29. ¿Cuántas veces a la semana hace deporte? .....                                            | 60 |
| Figura 30. ¿Con que frecuencia ha sentido Dolores y Molestias?.....                                  | 61 |
| Figura 31. ¿Con que frecuencia ha sentido agotamiento o cansancio físico? .....                      | 61 |
| Figura 32. ¿Con que frecuencia ha sentido afecciones por enfermedades? .....                         | 62 |
| Figura 33. ¿Con que frecuencia ha sentido buen estado físico?.....                                   | 63 |
| Figura 34. ¿Con que frecuencia se ha sentido satisfecho con su vida? .....                           | 64 |
| Figura 35. ¿Con que frecuencia se ha sentido Alegre o Animado?.....                                  | 65 |
| Figura 36. ¿Con que frecuencia ha sentido que es capaz de comunicarse con los demás?66               |    |
| Figura 37. ¿Con que frecuencia se ha sentido capaz de tomar decisiones?.....                         | 67 |
| Figura 38. ¿Con que frecuencia ha sentido que es capaz de hacer frente a los problemas?68            |    |
| Figura 39. ¿Cómo considera sus relaciones familiares?.....                                           | 69 |
| Figura 40. ¿Cómo considera su relacion con las tareas del hogar? .....                               | 70 |
| Figura 41. ¿Cómo considera sus relaciones sociales? .....                                            | 71 |
| Figura 42. ¿Como considera su situacion económica?.....                                              | 72 |
| Figura 43. ¿Cómo considera su visión en cuanto las condiciones para el desarrollo de su labor? ..... | 73 |
| Figura 44. Calificación calidad de vida .....                                                        | 74 |
| Figura 45 Modelo Coaching Programa de Bienestar Laboral .....                                        | 80 |

### Lista De Tablas

|                                                                          |                                      |
|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Tabla 1. Opcion Respuesta Pregunta 1 .....                               | 38                                   |
| Tabla 2. Opcion Respuesta Pregunta 2.....                                | 39                                   |
| Tabla 3. Opcion Respuesta Pregunta 3.....                                | 39                                   |
| Tabla 4. Analisis Estadistico Pregunta 4 .....                           | 40                                   |
| Tabla 5. Opcion Respuesta Pregunta 4.....                                | 40                                   |
| Tabla 6. Analisis Estadistico Pregunta 5 .....                           | 41                                   |
| Tabla 7. Opcion Respuesta Pregunta 5.....                                | 42                                   |
| Tabla 8. Opcion Respuesta Pregunta 6.....                                | 42                                   |
| Tabla 9. Opcion Respuesta Pregunta 7.....                                | 43                                   |
| Tabla 10. Opcion Respuesta Pregunta 8.....                               | 44                                   |
| Tabla 11. Opcion Respuesta Pregunta 9.....                               | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| Tabla 12. Opcion Respuesta Pregunta 10.....                              | 46                                   |
| Tabla 13. Opcion Respuesta Pregunta 11.....                              | 47                                   |
| Tabla 14. Opcion Respuesta Pregunta 12.....                              | 48                                   |
| Tabla 15. Opcion Respuesta Pregunta 13.....                              | 49                                   |
| Tabla 16. Opcion Respuesta Pregunta 14.....                              | 50                                   |
| Tabla 17. Opcion Respuesta Pregunta 15.....                              | 51                                   |
| Tabla 18. Opcion Respuesta Pregunta 16.....                              | 52                                   |
| Tabla 19. Opcion Respuesta Pregunta 17.....                              | 53                                   |
| Tabla 20. Opcion Respuesta Pregunta 18.....                              | 54                                   |
| Tabla 21. Opcion Respuesta Pregunta 19.....                              | 55                                   |
| Tabla 22. Opcion Respuesta Pregunta 20.....                              | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| Tabla 23. Opcion Respuesta Pregunta 21.....                              | 57                                   |
| Tabla 24. Opcion Respuesta Pregunta 22.....                              | 58                                   |
| Tabla 25. Opcion Respuesta Pregunta 25.....                              | 59                                   |
| Tabla 26. Opcion Respuesta Pregunta 24.....                              | 60                                   |
| Tabla 27. Opcion Respuesta Pregunta Dolores y Molestias.....             | 61                                   |
| Tabla 28. Opcion Respuesta Pregunta Agotamiento o Cansancio físico. .... | 62                                   |
| Tabla 29. Opcion Respuesta Pregunta Afecciones por Enfermedades.....     | 62                                   |
| Tabla 30. Opcion Respuesta Pregunta Buen estado Fisico .....             | 63                                   |
| Tabla 31. Opcion Respuesta Pregunta Satisfecho con su Vida.....          | 64                                   |
| Tabla 32. Opcion Respuesta Pregunta Alegre o Animado .....               | 65                                   |

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 33. Opcion Respuesta Pregunta Capaz de Comunicarse .....                         | 66 |
| Tabla 34. Opcion Respuesta Pregunta Capaz de tomar decisiones. ....                    | 67 |
| Tabla 35. Opcion Respuesta Pregunta Capaz de Hacer frente a los problemas .....        | 68 |
| Tabla 36. Opcion Respuesta Pregunta Relaciones Familiares .....                        | 69 |
| Tabla 37. Opcion Respuesta Pregunta Tareas del Hogar .....                             | 70 |
| Tabla 38. Opcion Respuesta Pregunta Relaciones Sociales .....                          | 71 |
| Tabla 39. Opcion Respuesta Pregunta Situacion Financiera.....                          | 72 |
| Tabla 40. Opcion Respuesta Pregunta Vision en cuanto a las condiciones del trabajo. 73 |    |
| Tabla 41. Analisis Estadistico niveles de calidad de vida .....                        | 74 |

## **Lista De Apéndices**

Apéndice A. Encuesta Calidad de Vida.

92

## 1. Planteamiento Del Problema

Desde el primer semestre del 2011 la Universidad Santo Tomás Bucaramanga ofrece a la sociedad la oportunidad de acceder al programa de Ingeniería Industrial en un horario que se constituya en una verdadera alternativa para quienes por dificultades en las ofertas tradicionales no han podido acceder a la educación superior de calidad, continuar o complementar proyectos de vida.

El programa de Ingeniería Industrial de horario extendido de la Universidad Santo Tomás se encuentra dirigido principalmente a: tecnólogos o estudiantes de carreras administrativas, económicas y financieras, egresados de otras carreras que deseen una doble titulación aumentando el perfil profesional actual, estudiantes que cursen otro programa y deseen una doble titulación, empresarios, personas que deben cumplir con responsabilidades laborales y horarios rígidos de trabajo [1]. Éstos últimos corresponden a la mayor parte de estudiantes matriculados, y los cuales por sus compromisos laborales y familiares encuentran en la Universidad Santo Tomás una alternativa académica con las mismas características de calidad, planta docente, administrativa, investigativa y de proyección social, facilitando la construcción de conocimiento propio y el proceso de enseñanza aprendizaje a los futuros Ingenieros Industriales, sin impedir sus demás compromisos laborales.

Sin embargo, estudiar y trabajar al mismo tiempo es una situación que no todos están dispuestos a tolerar, y muchos menos, la carga académica que conlleva estudiar una ingeniería, en donde los espacios que normalmente se utilizan para almorzar o compartir con la familia, son los que los estudiantes de jornada extendida utilizan para sus compromisos académicos. Según información obtenida del Sistema de Prevención de la Deserción de la educación superior del Ministerio de Educación Nacional, se encuentra un aumento significativo en los estudiantes que al momento de presentar el ICFES se encontraban laborando, e ingresaron a estudiar Ingeniería Industrial en la Universidad Santo Tomas seccional Bucaramanga.

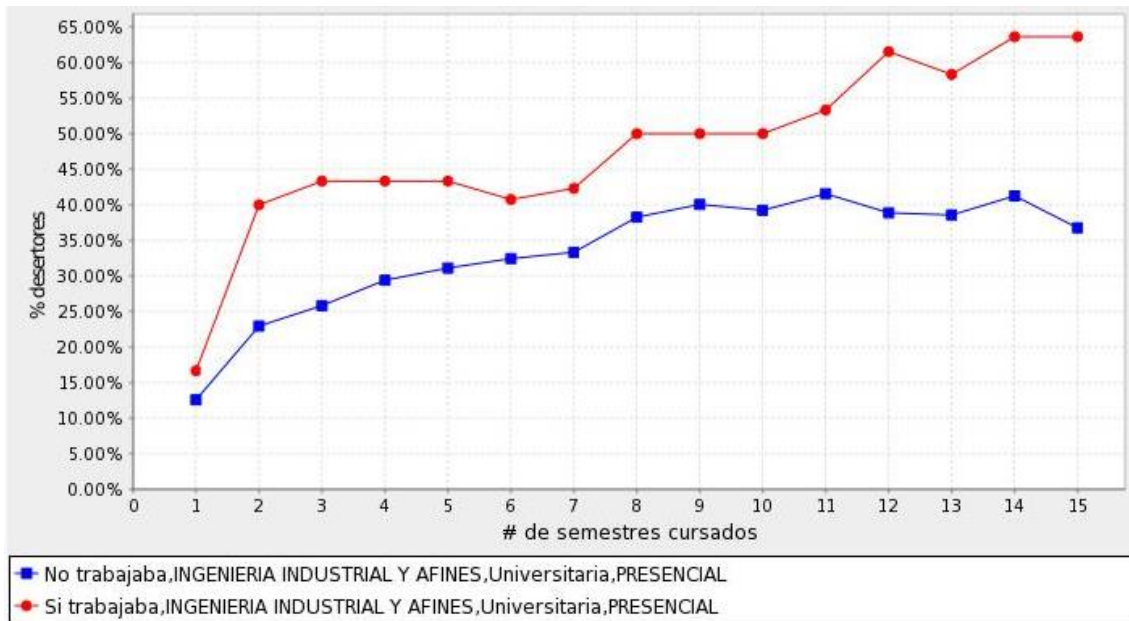


Figura 2. Deserción por Cohorte USTA Fuente: SPADIES

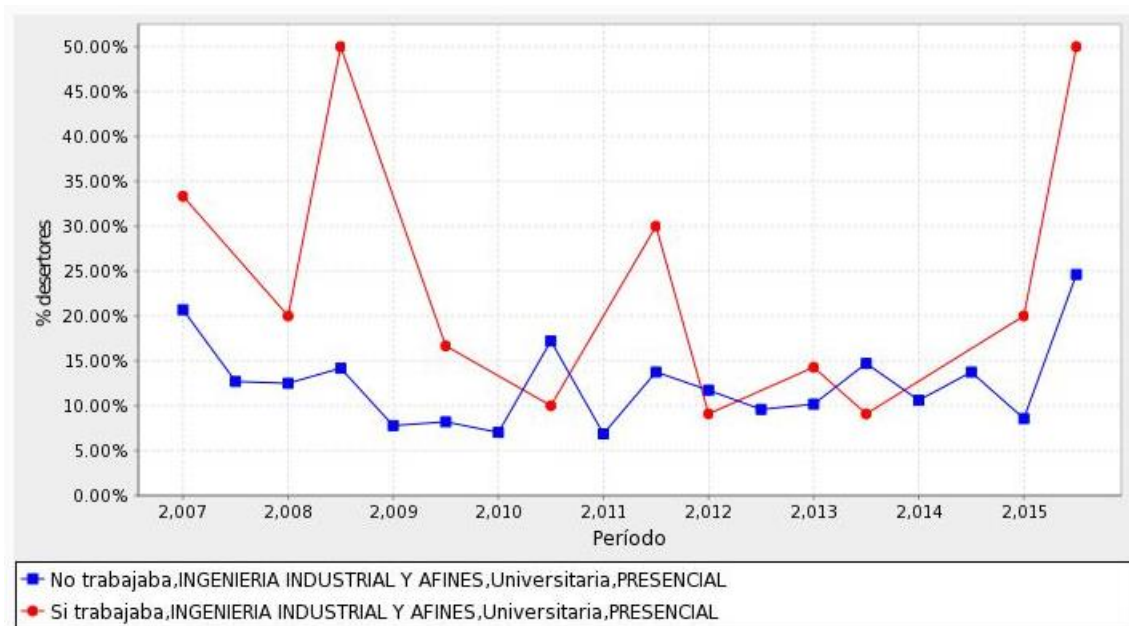


Figura 1. Deserción por Periodo USTA Fuente: SPADIES

El Programa de Ingeniería Industrial cuenta con el respaldo del Programa de Sostenibilidad y Retención Académica Estudiantil de la Universidad Santo Tomás – PAAI – en el que se cuenta con monitores que apoyan a los estudiantes de manera personalizada en sus necesidades académicas.

Se cuenta también con un espacio tanto virtual como presencial para acompañamiento en los horarios de medio día para que estudiantes se puedan programar y solicitar tutorías

“online” o vía telefónica aclarando dudas que les permitan avanzar en sus procesos durante el tiempo independiente.

Según información suministrada por la facultad de ingeniería Industrial, en el primer semestre del 2016 se encuentran matriculados 89 estudiantes en la modalidad de horario extendido, de un total de 462 estudiantes matriculados en la facultad de ingeniería industrial, los cuales serán la población en donde se aplicará la herramienta de recolección de información durante el proyecto de investigación sobre la calidad de vida laboral en los estudiantes matriculados.

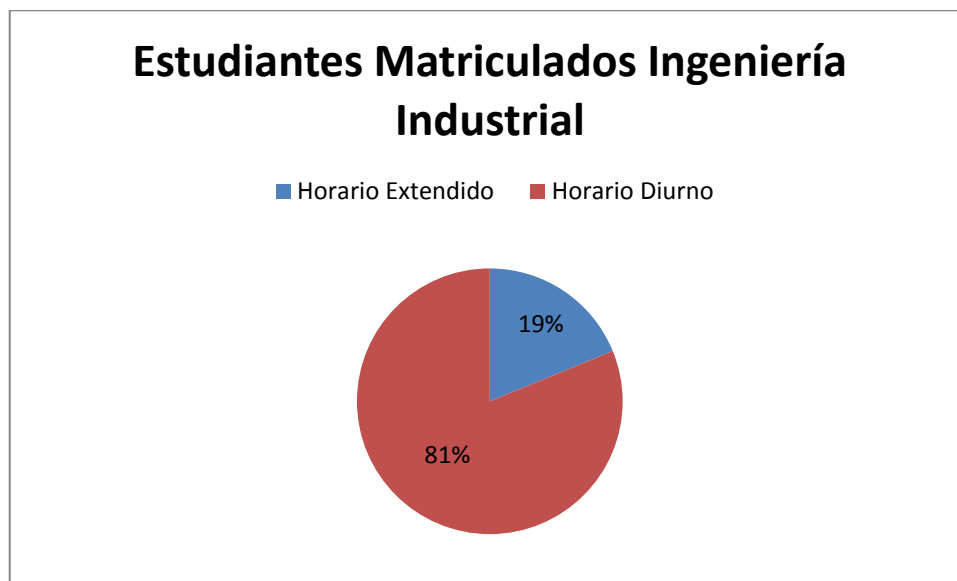


Figura 3. Porcentaje de Estudiantes Matriculados en la facultad de Ingeniería Industrial USTA. Fuente. Elaboración Propia

Por el anterior motivo, con el presente proyecto, se desea evaluar las condiciones, la perspectivas, la calidad de vida laboral y académica, sus relaciones afectivas y demás factores que permitan conocer a fondo como los estudiantes se adaptan a la dualidad de estudiar una Ingeniería y trabajar a su vez, para ello, la pregunta de investigación que se plantea es la siguiente:

¿Cuáles son los principales factores que afectan el desarrollo académico-laboral que impiden alcanzar un nivel de satisfacción sobre la calidad de vida en los estudiantes de Ingeniería Industrial de jornada extendida de la Universidad Santo Tomás?

## 2. Justificación

Al desarrollar el proyecto de investigación sobre la calidad de vida de los estudiantes de la facultad de ingeniería industrial en horario extendido de la Universidad Santo Tomás (USTA), seccional Bucaramanga, se pretende contribuir en el mejoramiento del modelo pedagógico impartido por la Universidad y a fortalecer la formación del profesional para afrontar los factores que afectan el ámbito laboral, identificando el rendimiento en los escenarios académicos y laborales, para así sobresalir en el mercado profesional por sus capacidades de proyectar las empresas en búsqueda de incrementar su competitividad y productividad, para ello se debe optimizar el estándar pedagógico actual impartido para lograr con eficiencia y eficacia que el estudiante alcance los logros propuestos por la Universidad brindándole una alternativa de estudio acorde con su vida cotidiana, teniendo en cuenta que los estudiantes toman la modalidad de horario extendido por diversos factores como: laboral, familiar, personal, económico, social, entre otros.

La modalidad de horario extendido relativamente es nueva en la Universidad Santo Tomás, actualmente no se han realizado análisis sobre la calidad de vida de los estudiantes que estudian bajo esta modalidad, sin embargo, en la USTA han desarrollado investigaciones sobre el perfil profesional de un ingeniero industrial y su articulación en el mercado laboral, proyecto realizado en el 2014 por los estudiantes Jonathan José Rincón Bonet, Indira Marcela Romero Prieto [1]. En la presente investigación se pretende dar continuidad al proyecto anteriormente mencionado con el objeto de identificar si el perfil de un ingeniero industrial se ve afectado por los factores que afectan la calidad de vida de un estudiante en horario extendido.

Velar por la integridad física, mental y social de los estudiantes es uno de los propósitos que tiene la Universidad Santo Tomás, ya que son la imagen ante el mundo laboral, al ser herramientas de globalización para las organizaciones en fomentar una empresa competitiva y productiva, el profesional USTA promueve la excelencia a través de un modelo pedagógico estratégicamente diseñado para cumplir con el perfil de un Ingeniero Industrial según los requerimientos de la demanda empresarial. Al desarrollar un proyecto de investigación sobre el análisis de la calidad de vida de los estudiantes en horario extendido se le proporcionara a la Universidad estándares de calidad que le permitan una

ventaja competitiva y sobresaliente ante otras universidades que cuentan con la modalidad de estudio en horario extendido.

El desarrollo de un modelo educativo pedagógico para la Universidad es de gran importancia, ya que en él se define la interacción de quien enseña y quien aprende, además de moldear a los estudiantes en el modo de ser, en el modo de obrar, un modo de hacer, de pensar, de preferir y de responder a las necesidades del entorno. El modelo pedagógico muestra una interrelación entre la educación y pedagogía de la Comunidad Dominicana y del modelo educativo y pedagógico de la Universidad Santo Tomás. [2]

Se considera de vital importancia crear un bienestar integral en los estudiantes de la Universidad Santo Tomás, según lo planteado e implementado en el método de enseñanza estipulado dentro del modelo educativo pedagógico, para que a través de un mejoramiento continuo de los estándares de aprendizaje en el proceso de formación, se permita un incremento en la calidad educativa ofrecida por la Universidad Santo Tomás para los estudiantes que se encuentren cursando el programa de ingeniería industrial en horario extendido.

La calidad de vida laboral es un concepto que conlleva a interpretaciones subjetivas, sin embargo, se le otorga una amplia importancia debido a que es un componente de la participación y ejecución del trabajo, y sin ésta, no es posible lograr los objetivos comunes y de la organización, por lo cual, aporta positivamente en el desempeño y rendimiento laboral. La investigación permitirá contribuir en un mejoramiento continuo de la Universidad, así como brindar un bienestar integral a todos los estudiantes que decidan estudiar en la modalidad de horario extendido.

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo General**

Evaluar la calidad de vida de los estudiantes de la facultad de ingeniería industrial en horario extendido de la Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga, por medio de un análisis estadístico multivariable para identificar el rendimiento académico-laboral y el perfil de los estudiantes, teniendo en cuenta los distintos factores que se componen con relación a la calidad de vida.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

- Caracterizar los factores que afectan la calidad de vida laboral a los estudiantes de la facultad de ingeniería industrial en horario extendido de la Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga.
- Conocer la percepción que tienen los estudiantes en horario extendido sobre el concepto de calidad de vida laboral a través de una encuesta dirigida.
- Elaborar una propuesta metodológica en busca del fortalecimiento cualitativo íntegro entre la universidad y el profesional en formación, por medio del apoyo de bienestar universitario, pastoral, facultades, entre otros, los cuales se enfocan en asegurar la calidad de vida de los estudiantes.

## 4. Marco Referencial

Es importante revisar los conceptos a tener en cuenta en la presente investigación para poder comprender la relación de factores teóricos y prácticos entorno al problema inicialmente planteado, así como también, sus antecedentes y teorías que fundamentan la metodología a implementarse.

### 4.1 Marco Conceptual

A continuación se presentan las definiciones de algunos términos fundamentales en el desarrollo de la presente investigación:

#### 4.1.1 Modelo Educativo Pedagógico:

El Modelo pedagógico de una institución educativa se refiere, entre otras cosas, a la manera peculiar de articular y dinamizar medios y mediaciones, ambientes y contextos, relaciones entre docencia y aprendizaje, en los procesos educativos, de investigación, proyección y extensión, como expresión de la identidad institucional, de su concepción filosófica de la educación, y el modo de dar respuesta a determinadas necesidades y contextos, en desarrollo de la misión propia de la institución, de los principios y criterios que la orientan y de los objetivos y funciones que se propone desarrollar en los campos específicos de su acción educativa[3]. El Modelo Pedagógico supone un tipo y modelo de universidad, que para el caso de la Universidad Santo Tomás es, de “*Estudios Generales*”, que se fundamenta en el diálogo y articulación orgánica de saberes universales para lograr una visión general del mundo y del hombre, así como de sus relaciones con toda la realidad, y con las distintas maneras de interpretarla y de abordar su transformación. Implica un modo de ser, un modo de obrar, un modo de hacer, un modo de pensar, un modo de preferir y de responder a las necesidades del entorno, desde una visión de totalidad y con sentido universalista y de convergencia de saberes y de diálogo múltiple [4].

#### 4.1.2 Calidad de la Educación.

El sistema nacional de evaluación de calidad de la educación en Colombia lo ha definido así: “Podría entenderse la calidad de la educación como el grado de cercanía entre el ideal

humano de una sociedad dada y su expresión educativa. Más específicamente, se le considera como el grado de aproximación entre lo establecido en los fines del sistema educativo nacional y el logro de la población estudiantil”.

#### 4.1.3 **Calidad de Vida.**

El concepto de Calidad de Vida, en su percepción más amplia, abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, tales como: el salario, los horarios, el ambiente laboral, los beneficios, las posibilidades de ascenso, las relaciones humanas, la seguridad laboral, entre otros. En definitiva, algunos autores como Jenkins, explican que se trata de reconciliar los aspectos del trabajo que tienen que ver con experiencias humanas y con los objetivos organizacionales. En otras palabras, este concepto se relaciona con la percepción que tiene el individuo sobre su experiencia laboral, misma que toma en cuenta condiciones objetivas tales como: la seguridad, el salario, la infraestructura, los beneficios y condiciones subjetivas como: la motivación, las relaciones interpersonales, el reconocimiento al trabajo, entre otros [5].

#### 4.1.4 **Educación.**

Proceso de adquirir conocimiento que todo ser humano tiene a lo largo de su vida, interacción entre la inteligencia y voluntad de conocer todo lo que ocurre a su alrededor.

#### 4.1.5 **Pedagogía.**

Saber particular propio de los que se dedican a educar o el saber científico que teoriza sobre dicha práctica educativa.

#### 4.1.6 **Horario Extendido.**

Modalidad actual que adoptan algunas universidades para ofrecerles a los futuros profesionales una formación académica extemporánea, con las mismas características de una formación diaria, pero adaptando el horario a los estudiantes que por diversos factores no pueden cursar presencialmente un plan de trabajo sin obstaculizar su vida laboral y personal.

#### **4.1.7 Promoción y Bienestar Universitario.**

Programas adoptados por las universidades para generar a través de un talento humano competente, un bienestar físico, mental y social a los estudiantes en su proceso de formación como profesionales por medio de un desarrollo humano, deportivo, cultural y artístico.

#### **4.1.8 Encuesta.**

Para Manuel García Ferrando en su libro "El análisis de la realidad social. Métodos y Técnicas de investigación" define la encuesta como: "Investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de una población más amplia, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población"[6].

### **4.2 Marco Teórico**

En este marco se presentan las teorías de los principales autores las cuales serán la base en el desarrollo de la presente investigación.

#### **4.2.1 Calidad de vida Laboral.**

Es el bienestar, felicidad, satisfacción de la persona que le permite una capacidad de actuación o de funcionar en un momento dado de la vida. Es un concepto subjetivo, propio de cada individuo, que está muy influido por el entorno en el que vive como la sociedad, la cultura, las escalas de valores.

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

estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno"[7].

En una concepción más amplia, el concepto de calidad de vida recibe la influencia de factores como empleo, educación, vivienda, medio ambiente, situación económica y otros que influyen sobre el desarrollo humano de una comunidad [8].

El concepto de calidad de vida en términos subjetivos, surge cuando las necesidades primarias básicas han quedado satisfechas con un mínimo de recursos. El nivel de vida son aquellas condiciones de vida que tienen una fácil traducción cuantitativa o incluso monetaria como la renta per cápita, el nivel educativo, las condiciones de vivienda, es decir, aspectos considerados como categorías separadas y sin traducción individual de las condiciones de vida que reflejan como la salud, consumo de alimentos, seguridad social, ropa, tiempo libre, derechos humanos.

Los primeros estudios sobre Calidad de Vida se encontraban estrechamente ligados con una gran gama de necesidades básicas humanas, tales como la felicidad, bienestar y satisfacción, posteriormente se empezó a relacionar con la salud y mucho más recientemente se vinculó con la eficiencia laboral. Autores como Herrera y Cassal señalan que la calidad de vida actúa sobre aspectos importantes para el desenvolvimiento psicológico y socio-profesional del individuo, e induce a la motivación en el trabajo, la creatividad y voluntad para innovar y la capacidad de adaptación y aceptación de los cambios en las organizaciones [9]. Estos mismos autores explican que una pobre calidad de vida puede originar insatisfacción y comportamientos tales como errores de desempeño, ausentismos, entre otros; y que por lo contrario, una alta calidad de vida en el trabajo conduce a un clima de confianza y de respeto mutuo.

Para Chiavenato, la calidad de vida en el trabajo representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella. La calidad de vida en el trabajo comprende diversos factores, como satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por los resultados obtenidos, salario recibido, beneficios ofrecidos, relaciones humanas en el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad de decidir, posibilidad de participar. La calidad de vida en el trabajo abarca no sólo los aspectos intrínsecos del cargo, sino también

los aspectos extrínsecos. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios.

Las definiciones dadas al término de Calidad de Vida en el Trabajo han sido muchas y variadas, Nadler y Lawler [10] formularon durante la década de los setenta cinco tipos de definiciones. Como primer tipo la Calidad de Vida Laboral se entiende como reacción individual hacia el trabajo o como aquellas consecuencias subjetivas generadas de las experiencias laborales, dando énfasis a categorías como la satisfacción laboral y el impacto que el trabajo tiene sobre el trabajador dando como origen a un nuevo vocabulario: Eficacia laboral.

Por otro lado, y como segundo tipo, están las definiciones que consideran la Calidad de Vida Laboral desde una perspectiva institucional. Para los autores que prefieren esta visión, se define ésta como un proyecto cooperativo entre dirección y trabajadores. Se trata de proyectos desarrollados por la organización, en los cuales los trabajadores participan junto con la dirección en el objetivo de mejorar la Calidad de Vida Laboral y beneficiar así, tanto a los trabajadores como a la organización.

Un tercer grupo de definiciones consideran la Calidad de Vida Laboral como un conjunto de métodos o estrategias para mejorar la calidad del entorno laboral en función de hacerlo más productivo y satisfactorio. Para estas definiciones la Calidad de Vida Laboral es sinónimo de conceptos como grupos de trabajo autónomos, enriquecimiento y ampliación de puestos de trabajo.

Un cuarto grupo de definiciones, consideran la Calidad de Vida Laboral como un movimiento social, una declaración ideológica sobre la naturaleza del trabajo y la relación que tienen los trabajadores con la organización. En este contexto, es habitual el uso de sinónimos como “Dirección Participativa” y “Democracia Industrial”.

El último grupo de definiciones de estos autores consideran la Calidad de Vida Laboral como solución para afrontar cualquier problema organizacional de competencia, calidad, relaciones con los trabajadores. En esta visión, todos los esfuerzos por el desarrollo organizacional son considerados como Calidad de Vida en el Trabajo y viceversa [5].

El término de Calidad de Vida Laboral tiene diferentes significados según el rol de cada persona, para un trabajador puede significar un pago justo por día o tener condiciones seguras de trabajo y un supervisor que lo trate con dignidad, para alguien recién egresado puede significar oportunidades para avanzar profesionalmente y por último, para empleados en una organización puede estar relacionado con el satisfacer sus necesidades personales importantes, tener un trato justo, una buena comunicación, una compensación justa y adecuada, así como un ambiente laboral seguro y estable.

Existen varios aspectos en el estudio de la calidad de la experiencia humana en el trabajo, entre los cuales están:

- Concepto de calidad de la vida laboral.
- Cuantificación del nivel de vida.
- Factores a tomar en cuenta para esa medición y vinculación entre ellos.
- Relación entre esos factores y la productividad.
- Variaciones en la importancia relativa de esos factores según tipo de trabajo.

Según Elizabeth Valdez, en su artículo “Calidad de vida en el trabajo”, el nuevo concepto de calidad de vida incluye todas las ideas, necesidades y aspiraciones humanas que han aparecido más recientemente, como el deseo de trabajar para un empleador que posea sensibilidad social [11]. A su vez, la calidad de vida se ve afectada por muchos factores (supervisión, condiciones de trabajo, pagos, prestaciones, etc.) tratando nueve aspectos que van desde una adecuada y justa retribución hasta la importancia o significación social del trabajo, los cuales son:

- Empleo.
- Remuneración Justa y suficiente.
- Seguridad en el trabajo.
- Oportunidad de utilizar y desarrollar las aptitudes humanas.
- Oportunidades de progreso.
- Integración social en la organización.
- Leyes y normas de tipo social.
- El trabajo y la vida privada.
- Significado social de la actividad del empleado.

Las diferentes teorías que intentan abordar el concepto de calidad de vida apuntan al hecho de que si la calidad de vida laboral es pobre, habrá insatisfacción, baja productividad, ausentismo, rotación, milicia sindical, entre otros; por el contrario, si la anterior es adecuada traerá como consecuencias un incremento en la productividad al mejorar la satisfacción y motivación de los empleados.

#### **4.2.2 Indicadores de la Calidad de Vida.**

A continuación se sustentan los diferentes indicadores que componen la calidad de vida en el trabajo:

- Participación y control: se refiere al grado por medio del cual los miembros de las organizaciones participan y determinan el proceso de la toma de decisiones.
- Equidad económica: considera no solo los aspectos restringidos del concepto de sueldo y salario, sino también los beneficios adicionales que se pueden obtener en la organización a la cual pertenecen los trabajadores. Esto no quiere decir que todos los trabajadores deben de percibir el mismo salario o beneficio en la empresa.
- Medio ambiente: este se refiere a las relaciones entre problemas de salud física y mental y las condiciones existentes en el medio ambiente laboral. La exposición por parte de los trabajadores no controlada, a los tóxicos, a los químicos, ruidos, falta o exceso de iluminación, salud ocupacional y otros aspectos necesariamente inciden de manera negativa en la calidad del medio ambiente laboral y por ende, en la calidad de vida del trabajador.
- Satisfacción en el trabajo: se puede describir como la actitud general de la persona hacia su trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, tipo de trabajo, relaciones humanas, seguridad, etc.
- Identidad y Autoestima laboral: mide los niveles de identidad y la autoestima laboral, considerando la percepción que sobre su status y rol que tiene el trabajador en determinada organización. Este indicador apunta hacia la medición del significado en el que el trabajador le asigna a las acciones que la empresa prescriben, para este indicador se incluyen los siguientes ítems:

- Percepción del trabajo en la organización.
- Percepción como unidad manipulable en la organización.
- Categorización del cargo y nominación del mismo.
- Percepción del cargo en la estructura y actitudes de los compañeros de trabajo.
- Valoración por parte de los superiores.
- Perdida de la confianza laboral.

#### 4.2.3 Calidad de Vida Laboral y Recursos Humanos [12]

Los programas de productividad y calidad de vida laboral pueden estar relacionados con otras actividades y programas propios de Recursos Humanos, tal como se muestra en el siguiente diagrama:

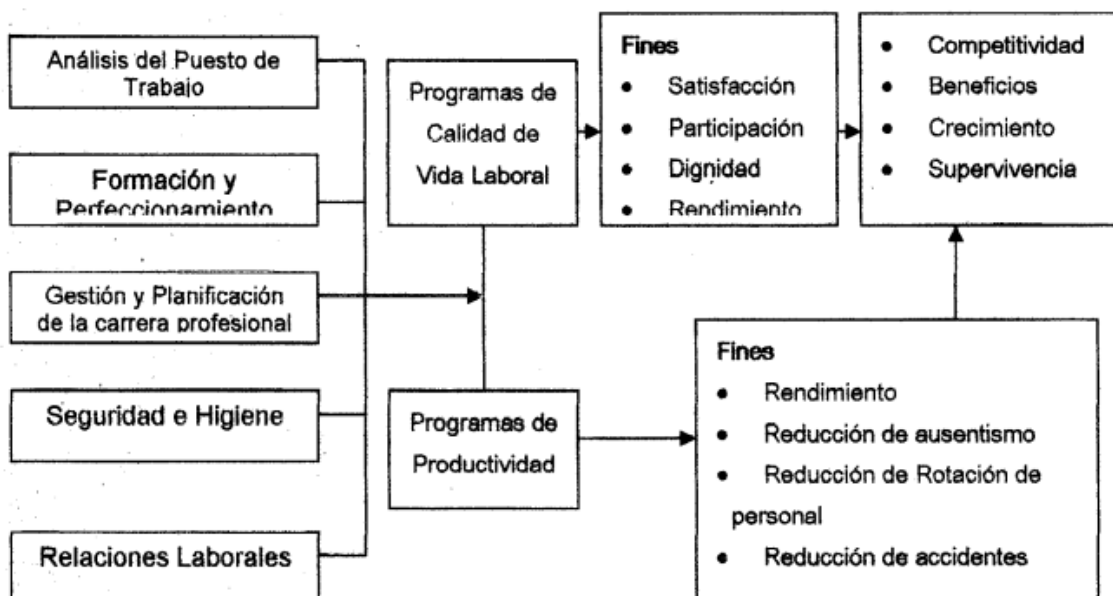


Figura 4. Relaciones y Programas en la mejora de la Calidad de Vida Laboral y la Productividad. Fuente: *Ibíd.*, p. 20.

Sin embargo, los proyectos de calidad de vida también tienen sus limitaciones. La más importante es una cultura empresarial la cual no logra visualizar las ventajas tanto éticas como económicas de mejorar los factores objetivos y subjetivos que permitirían mejorar los ambientes laborales, y de éste modo la productividad. Entre las limitaciones se encuentran:

- Algunos empleados no se plantean en su horizonte de desarrollo mejorar su calidad de vida. En los países de menor desarrollo, esto tiene que ver con los bajos estándares de bienestar, tanto individual como grupal que las sociedades alcanzan y los grados de consenso social sobre lo posible y lo deseable.
- Los mejores trabajos no siempre coinciden con los pagos que se reciben.
- Aumento de costos, debido a la incorporación de nuevas tecnologías, nuevas herramientas, planes de capacitación, etc.
- Obsolescencia del equipo tecnológico [13].

#### **4.2.4 Principales Aportes del estudio sobre la calidad de vida laboral**

Autores como Mohrman y De la Poza, señalan que algunas de las contribuciones más importantes de los estudios de la calidad de vida laboral tienen que ver con el diseño de puestos, los procesos de formación y el desarrollo y la valoración del desempeño. Los estudios sobre la calidad de vida laboral han conducido a cambios en el diseño de puestos de trabajo, desde las teorías clásicas de dirección y la ingeniería industrial hacia un mayor énfasis en la creación de puestos de trabajo que ofrezcan una mayor motivación intrínseca al trabajador, estrategias de diseño orientadas a la creación de grupos de trabajo autónomos, y por supuesto trabajos diseñados de tal forma que permitan la optimización del sistema social y tecnológico.

En este contexto, uno de los programas que han surgido como método para mejorar la productividad y la calidad de vida laboral son los círculos de la calidad. El concepto de círculo de calidad fue desarrollado en la industria japonesa y busca la motivación intrínseca de los trabajadores a través del incremento de la responsabilidad en el trabajo junto con técnicas para estimular la comunicación e innovación. Los círculos de calidad están diseñados horizontalmente a través de grupos voluntarios y homogéneos de trabajo con el mismo supervisor que discuten, analizan y proponen soluciones a problemas relacionadas con el trabajo [14].

Desde la perspectiva de la Calidad de Vida laboral la formación y desarrollo del personal forma parte del proceso de recursos humanos que enfatiza la dignidad y valía de las personas, de tal forma que, todas las personas necesitan recibir formación para la toma de decisiones, trabajo grupal y desarrollo de habilidades interpersonales, lo que en

definitiva conducirá al desarrollo de una cultura común en todos los niveles de la organización.

La forma de valorar el desempeño también es un aporte importante de la calidad de vida laboral. A diferencia del modelo tradicional en el que la figura del evaluador recae en el supervisor y se atiende básicamente a las necesidades organizacionales, desde la perspectiva de la Calidad de Vida laboral se incluye como evaluadores a los trabajadores además de los colaboradores y supervisores que tienen un contacto directo con el trabajo del evaluado. Esto implica que la valoración no es una medida sino un proceso de negociación entre los participantes en el que, en primer lugar, se ha de definir el puesto y los criterios para su evaluación además de tener en cuenta el contexto en el que tiene lugar el trabajo. De este modo, el trabajador se convierte en un participante activo en la evaluación del desempeño que tiene como meta equilibrar las necesidades organizacionales con las necesidades de los individuos.

### **4.3 Marco Histórico**

El concepto de calidad de vida nace del concepto inglés *Quality of WorkLife* (QWL) a finales de los años setentas, se le atribuye el origen al Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos y la Fundación Ford, quienes en ese entonces empezaron realizando conferencias con especialistas que pensaban que la calidad de vida iba más allá de la satisfacción en el trabajo [15]. Para ese entonces, ya se empezaba a asociar con otros conceptos como el rediseño de puestos de trabajo, el manejo de sistemas de información y la implantación de nuevas estructuras organizacionales.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) [16] es un organismo internacional que tiene como principal objetivo fomentar la cooperación y el desarrollo de políticas económicas y sociales que permitan mejorar la vida de los ciudadanos. Establecida en 1961 como sucesora de la Organización Europea para la Cooperación Económica, la institución encargada de administrar el Plan Marshall, la OCDE se ha constituido durante estos 55 años de historia en unos de los foros mundiales más influyentes. Sus actividades abarcan prácticamente todos los ámbitos de las políticas públicas, desde el empleo y las cuestiones macroeconómicas a la regulación financiera y el

medio ambiente, pasando por educación, agricultura, comercio, competencia, desarrollo, energía, industria, inversión, gobernabilidad, ciencia y tecnología, servicios públicos, fiscalidad, transportes, entre otros.

En el 2011 dicha organización puso en marcha la iniciativa del programa para medir la percepción de la calidad de vida a través del “Índice para una vida mejor” teniendo como base las recomendaciones formuladas por la Comisión Stiglitz-Sen-Fitoussi en 2009. Dicho índice permite evaluar 11 dimensiones a saber: vivienda, ingresos, empleo, comunidad, educación, ambiente, compromiso cívico, salud, satisfacción, seguridad y balance vida-trabajo [17].

El Índice para una Vida Mejor es una herramienta en línea que alienta a la población a medir el bienestar conforme a los aspectos que considere importantes. La finalidad de este índice de bienestar compuesto e interactivo es hacer a los ciudadanos partícipes en el debate sobre los progresos de la sociedad. De esta manera, se invita a quienes visiten la página web a valorar cada uno de los 11 temas, a fin de crear una perspectiva personal con la cual se mida y compare el bienestar [18].

#### **4.4 Marco Legal**

En el marco Legal de Colombia, el Ministerio de Protección Social ha emitido diversas resoluciones y decretos que atienden a los factores psicosociales, para el presente estudio se debe tener en cuenta la siguiente legislación colombiana.

- Resolución 2648 de 2008 [19]: por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- Artículo 2 del decreto 614 de 1984[20]: Objeto de la salud ocupacional.
- Artículo 10 de la resolución 1016 de 1989 [21]: Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, *prevención* y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo
- Artículo 1 del decreto 1832 de 1994 [22]: Tabla de enfermedades profesionales.

De igual manera, el departamento de promoción y bienestar Universitario está regido por decretos, leyes, acuerdos, resoluciones y reglamentos. Los cuales, se presentan a continuación:

- Ley 30 de 1992: Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior.
- El acuerdo 003 del 21 de Marzo de 1995 emanadas del consejo nacional de educación superior CESU, y que reglamentan lo dispuesto en la ley 30 de 1992.
- Artículo 117, ley 30 de 1992: “Las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas entendidos como el conjunto de actividades que orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo”.
- Fondo de Bienestar Universitario ICFES
- ASCUN (2003), Políticas Nacionales de Bienestar Universitario. Bogotá.

#### **4.5 Estado Del Arte**

En anteriores ocasiones estudiantes de la Universidad Santo Tomas han realizado análisis de la calidad de vida de los egresados, con énfasis en sus proyectos de vida y nivel de satisfacción con el conocimiento adquirido durante su etapa de formación.

En la Universidad Pontificia Bolivariana se analizó la calidad de vida de los docentes y estudiantes que estuvieran cursando trabajado de grado I, con el cual se propusieron recomendaciones ante la facultad para mejorar el ámbito estudiantil, sin embargo dicha universidad no tiene la modalidad de horario extendido. Existen diversos estudios realizados sobre el análisis de la calidad de vida, en la Universidad de Palermo se realizó “Los estudios sobre la calidad de vida y la perspectiva de la psicología positiva”, en donde refiere que en análisis se realiza en diferentes campos temáticos como: la salud, el bienestar psicológico, el desarrollo económico, la vida social, las políticas públicas, la espiritualidad, realizando un concepto multidimensionales. [23]

En el 2012, el departamento de psicología y ciencias de la comunicación de la Universidad de Sonora realizó un estudio sobre la calidad de vida subjetiva en estudiantes universitarios, el cual tuvo como objetivo la identificación de variables que afectan la

calidad de vida, como herramienta para la recolección de datos, el estudio utilizó un cuestionario, aplicado a una muestra representativa, en donde arrojó las principales variables que afectan el bienestar integral de los estudiantes, entre las cuales están la familia, el ámbito social, el bienestar económico, el índice de sociabilidad y los amigos.[24]

La revista Cultura Científica de Comercio Internacional “Investigación y estadística” publicó un artículo en el 2001 sobre “Una aproximación al concepto de calidad de vida, en los estudiantes universitarios de Tunja”, publicación realizada por un Matemático especialista en estadística, Jaime Cuadro, quien presentó la idea de la calidad de vida en los humanos como una reflexión actual y pertinente, debido a las desilusiones existenciales, y a la herencia de los dogmas epistemológicos, económicos, políticos, entre otros. Además, busca abordar en dicha investigación variables que se evidencian en los estudiantes como lo son las tendencias al facilismo, escasa argumentación, y poca participación e identidad consigo mismos, con la familia, con la sociedad y con la Universidad [25].

En la tesis doctoral sobre “Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones en la eficacia organizacional” desarrollada por la Doctora Marinalva da Silva en el marco del programa de Doctorado de recursos Humanos y Organizaciones de la Facultad de Psicología de la Universidad de Barcelona, el estudio estaba orientado en analizar la calidad de vida laboral y a su vez, la eficacia organizacional en términos de desempeños individuales y grupales en países de desarrollo.

En la Universidad Santo Tomás realizaron una investigación mediante el estudio del perfil profesional del ingeniero industrial de la Universidad seccional Bucaramanga y su articulación con el mercado laboral, dicha investigación identificó en los estudiantes egresados y en práctica el nivel de satisfacción obtenido en el proceso de formación con base en las competencias generales, se definió la percepción que tienen los empleadores sobre el desempeño y formación de los egresados y estudiantes en práctica de la USTA, finalmente determinar la coherencia entre el perfil profesional declarado por la facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Santo Tomás [26].

En la facultad de Ingeniería mecánica y eléctrica de la Universidad Autónoma de Nuevo León, en la división de estudios de post-grado, se realizó una investigación sobre la calidad de vida en el estudiante universitario [27].

A continuación se presenta una breve indagación de algunos que de cierta manera tienen pertinencia en el presente estudio:

#### **4.5.1 Investigaciones a nivel Nacional**

En este apartado se exponen los proyectos más representativos con base al tema de investigación.

**Calidad de Vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburra- Colombia,** esta investigación realizada en Medellín-Antioquia en el 2010 y publicada en la revista Ciencias Estratégicas; elaborado por María Alejandra Gómez Vélez [28]. Esta investigación propone estudiar cómo los empleados temporales perciben la calidad de vida laboral a través de su trabajo dadas las condiciones de precariedad. La precarización laboral la definió la Organización Internacional de Trabajo como aquella que se caracteriza por su inestabilidad, por la inexistencia de contrato o la falta de un contrato de carácter indefinido.

Su metodología se basó en implementar una investigación de tipo cuantitativo y descriptivo, tomando como indicadores a evaluar el soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador, y administración del tiempo libre. La muestra estuvo compuesta por doscientos hombres y mujeres que se encuentran laborando actualmente bajo la modalidad de contratación temporal y que llevaban laborando más de 6 meses en esta modalidad de contrato. El instrumento para la recolección de la información es el cuestionario de calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO elaborado por los autores Raquel González Baltazar, Gustavo Hidalgo Santacruz, José Guadalupe Salazar Estrada y María Lourdes Preciado Serrano, en el Instituto de investigación en salud ocupacional de México.

**Calidad de vida laboral en trabajadores de la Secretaria de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia),** investigación realizada en los funcionarios de la Secretaria de Gobierno del Municipio de Dosquebradas durante el segundo trimestre de

2012 por Wilson Barbosa Camacho, Juan Manuel Orrego, Adriana Lucia Torres, Carmen Lucia Betancur y Piedad Cristina Tirado [29], artículo publicado en la revista Cultura del Cuidado en junio del 2013.

La metodología que se desarrolló fue a través de una investigación cuantitativa-descriptiva en una población de 28 funcionarios. La herramienta que se utilizó fue el cuestionario para datos socio-demográficos CVT – GOHISALO que evalúa 74 ítems, con los cuales se midieron las siete dimensiones de la calidad de vida laboral. Se evidenció una edad promedio de 46 años, 82,0% eran hombres, 25,0 % tenía formación de bachiller, 50,0% estudios superiores técnicos o carreras universitarias y una cuarta parte contaba con especialización.

En los resultados se destacan aspectos como el soporte institucional, la seguridad en el trabajo y el bienestar logrado fueron las dimensiones que superaron la media normal. Los funcionarios manifestaron inconformismo con los insumos para realizar sus labores, así como con el tipo de equipos y los medios logísticos; indicando inconformidad con su puesto de trabajo y el espacio establecido para realizar sus labores cotidianas.

#### **4.5.2 Investigaciones a Nivel Regional**

**Diseño e Intervención del Programa de Calidad de Vida Laboral Avícola el Madroño S.A**, dicho proyecto de grado fue realizado en la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Floridablanca- Santander por Natalia Fuentes Alvarado [30] en el año 2011.

El estudio se dividió en cuatro etapas, la primera es la fase de diagnóstico en la cual se identifican las necesidades que conduce al desarrollo y ejecución de cada una de las fases del programa de Calidad de Vida Laboral, la segunda fase es el diseño, en el cual se analizan y diseñan el plan de intervención grupal teniendo en cuenta los resultados de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales aplicados a la muestra representativa, la tercera fase es la implementación donde se ejecutan de los planes de intervención de acuerdo a los niveles de riesgo y la cuarta fase es la evaluación y seguimiento al programa de calidad de vida laboral en Avícola el Madroño S.A.

La metodología utilizada en la investigación fue de carácter descriptivo y en donde se consultaron diversos documentos teóricos y empíricos orientados a identificar un modelo

de intervención alineado con la cultura de la organización y de acuerdo a lo exigido por la normatividad del Ministerio de Protección Social.

Para la fase de intervención, se utilizó una muestra no probabilística donde se seleccionó personal de las diferentes áreas de la empresa, obteniendo 165 personas entre la edad de 35 y 40 años que llevan más de 6 meses trabajando en la planta Avícola el Madroño.

El Ministerio de Protección Social y la Universidad Pontificia Bolivariana, Subcentro de seguridad social y riesgos profesionales, diseñaron un conjunto de instrumentos validados, que permiten evaluar los factores intra y extra laborales. Los instrumentos que se mencionan son: Ficha de datos generales, Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales- Forma A, Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales- Forma B, Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extra laboral.



múltiple y de identificación. Se buscó a las personas seleccionadas en la muestra, se les explicó la intención del estudio y de esta manera les fue aplicado el cuestionario.

- **Etapa 2: Descripción y análisis:** Una vez caracterizada la muestra y ejecutado el trabajo de campo, se empieza a relacionar las variables a través de los programas estadísticos SPSS y Weka Explorer, constatando y analizando los datos representativos del estudio, y teniendo en cuenta las fuentes obtenidas como la gráfica de deserción estudiantil y demás datos estadísticos.
- **Etapa 3: Interpretación y validación:** Finalizado el diagnóstico y la formulación de los objetivos, se procede a constatar las teorías y fuentes acordes a la investigación. Se revisa que cada uno de los cuestionarios estén debidamente diligenciados para posteriormente registrar las respuestas en una base de datos, tratando la información en los programas estadísticos que se van a manejar para el proyecto y así empezar interpretar la información obtenida a través del trabajo de campo realizado y de las fases anteriores. Se utiliza la estadística descriptiva para calcular las medias aritméticas, desviaciones estándar para las variables sujetas a estudio. El proyecto logrará conocer y analizar la calidad de vida de los estudiantes de la facultad de ingeniería industrial en horario extendido para obtener conclusiones respecto a las categorías mencionadas anteriormente de los estudiantes y su opinión sobre el grado de bienestar integral brindado por la Universidad.
- **Etapa 4: Entrega de resultados:** Se evalúa cualitativamente el cuestionario revisando que abarque las dimensiones de la pregunta problema propuesta, por lo que primero se definen las dimensiones utilizadas; y se establecieron las escalas de medición. Una vez se realice el análisis de datos porcentual, se procede a elaborar las conclusiones en función de los objetivos inicialmente planteados con las respectivas recomendaciones.

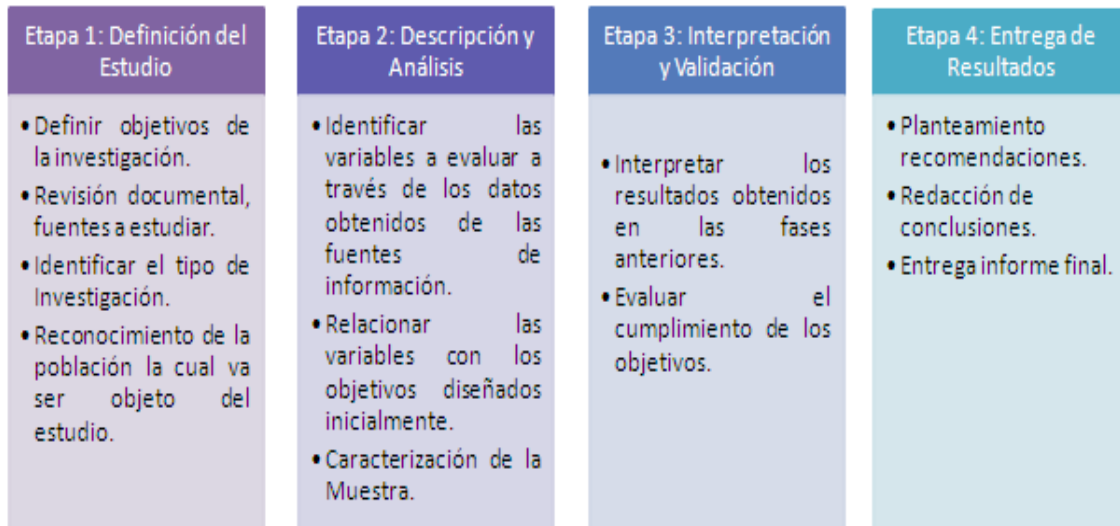


Figura 5. Etapas Proceso de Investigación Fuente: Elaboración Propia

### 5.1 La Muestra

La población son los estudiantes de la facultad de ingeniería industrial en el horario extendido que se encuentren estudiando en el primer semestre de 2016 en la Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga. Para ello, se calcula el valor de la muestra a realizar la toma de datos, teniendo en cuenta el valor de la población finita:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

En donde:

N= Total de la población, en este caso, 89 estudiantes.

Z= 1,96

p= proporción esperada

q= 1- p

d= precisión, en esta investigación se utiliza un 5%.

Reemplazando se obtiene:

$$n = \frac{(89) * (1,96)^2 * (0,05) * (0,95)}{(0,05)^2 * (89 - 1) + (1,96)^2 * (0,05) * (0,95)}$$

$$n = 40,351 \cong 40$$

Por lo tanto, la muestra a la cual se aplicará la encuesta será a 40 estudiantes de la jornada extendida de la facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Santo Tomás seccional Bucaramanga.

## 6. Análisis Y Tabulación De Datos

Se realizaron un total de 40 encuestas. Cada cuestionario estaba compuesto por preguntas de diferente tipo, encaminadas a encontrar información útil acerca del análisis de calidad de vida laboral de los estudiantes.

A continuación se mostrarán los resultados obtenidos.

### 6.1 Ficha Técnica

| FICHA TÉCNICA           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipo de Investigación   | <p>El presente estudio es de tipo descriptivo, ya que el nivel o grado de profundización con que se abordará el problema va ser a través del análisis de los diferentes ámbitos que pueden afectar la calidad de vida. Así mismo, Su objetivo es llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.</p> <p>Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.</p> |
| Método de Investigación | <p>El método utilizado es el método inductivo, ya que de acuerdo con Francis Bacon, el método inductivo intenta ordenar la observación tratando de extraer conclusiones de carácter universal desde la acumulación de datos particulares [31].</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Fuentes de Información  | <p>Primaria: Encuesta aplicada a los estudiantes matriculados en ingeniería Industrial en la Jornada Extendida en la Universidad Santo Tomás.</p> <p>Secundaria: Información de estudiantes matriculados suministrada por la Facultad de Ingeniería Industrial. De igual modo, información obtenida por el Sistema de Prevención de la Deserción de la educación superior del Ministerio de Educación</p>                                                                                                                                                             |

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                 | Nacional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Técnica de Recolección de Datos | La técnica a utilizar será una encuesta diseñada para analizar la calidad de vida de los estudiantes de Ingeniería industrial de jornada extendida.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Instrumento                     | Encuesta (Ver Apéndice A)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Modo de Aplicación              | La aplicación de las encuestas será directa a los estudiantes matriculados en la jornada extendida de Ingeniería Industrial.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Definición de la Población      | La población son todos los estudiantes que trabajan y se encuentren matriculados en la jornada extendida de la facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Santo Tomás.                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                                 | $n = \frac{N * Z^2 p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$ <p>En donde:</p> <p>N= Total de la población, 89 estudiantes.</p> <p>Z= 1,96</p> <p>p= proporción esperada</p> <p>q= 1- p</p> <p>d= precisión, en esta investigación se utiliza un 5%.</p> <p>Reemplazando se obtiene:</p> $n = \frac{(89) * (1,96)^2 (0,05) * (0,95)}{(0,05)^2 * (89 - 1) + (1,96)^2 * (0,05) * (0,95)}$ $n = 40,351 \cong 40$ <p>Por lo tanto, el número de encuestas a realizar serán 40.</p> |
| Tamaño Muestra                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Tiempo de Aplicación            | El tiempo de aplicación consistió en 15 días de trabajo de campo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

**Fuente: Elaboración Propia**

## 6.2 Análisis De Datos

### Pregunta 1. Género

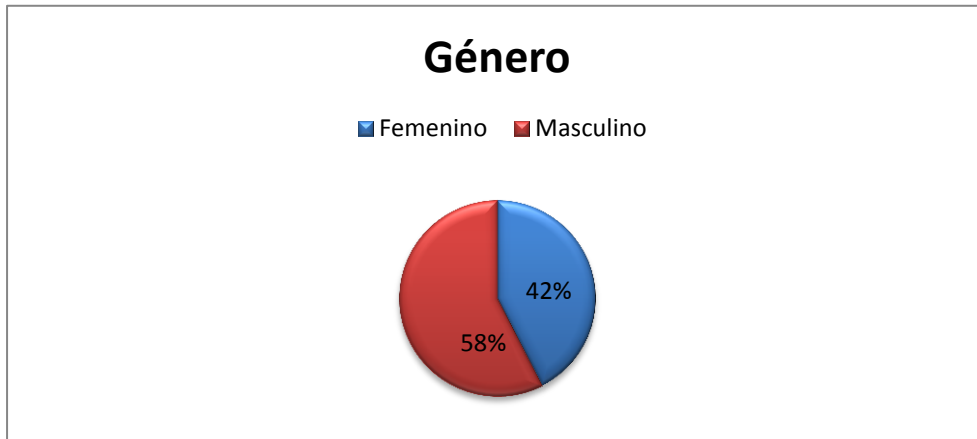


Figura 6. Género

Tabla 1.

Opcion Respuesta Pregunta 1

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|------------------|----------------------|------------|
| Femenino         | 17                   | 42%        |
| Masculino        | 23                   | 58%        |

La primera pregunta es de tipo segmentación, en la cual se determina cual fue el género de las personas encuestadas. Para el presente caso, se encuestaron en un total 23 hombres, que representaron el 58% de la muestra, y 17 mujeres que representaron el 42% restante del tamaño de la muestra.

### Pregunta 2. Edad

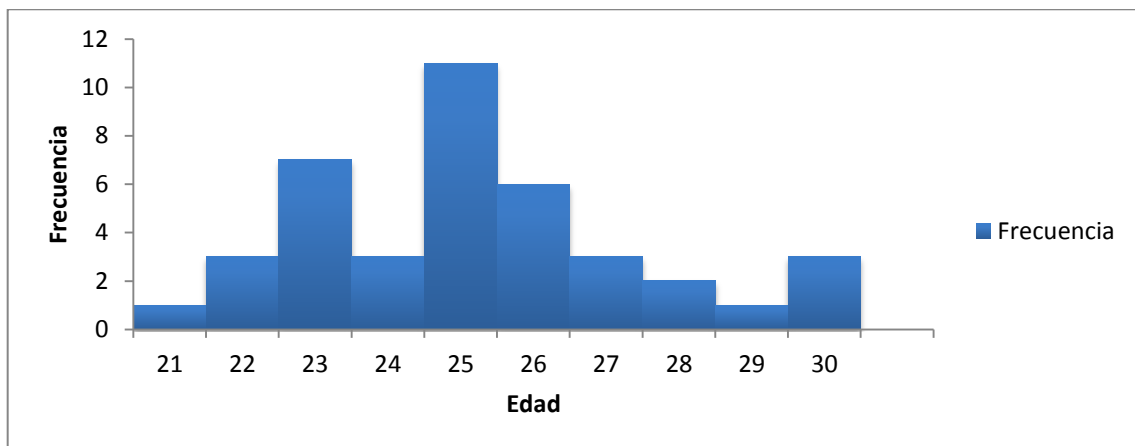


Figura 7. Edad

Tabla 2.

Opcion Respuesta Pregunta 2

|                            |               |
|----------------------------|---------------|
| <b>Mínimo</b>              | <b>21</b>     |
| <b>Máximo</b>              | <b>30</b>     |
| <b>Media</b>               | <b>25,175</b> |
| <b>Desviación Estándar</b> | <b>2,263</b>  |

La segunda pregunta, corresponde también de segmentación, en el cual se evidencia un rango de edad de los estudiantes encuestados de 21 a 30 años, encontrando un mínimo de 21 años y un máximo de 30 años.

Pregunta 3. Estado Civil

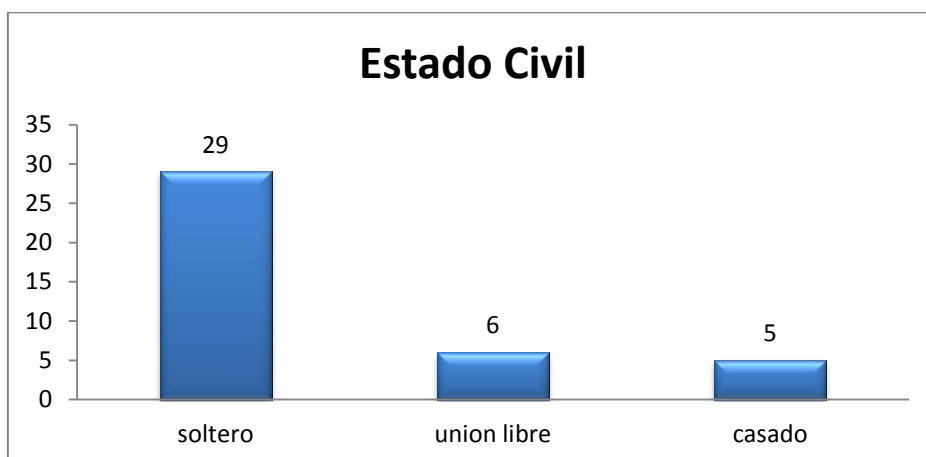


Figura 8. Estado Civil

Tabla 3.

Opcion Respuesta Pregunta 3

| <b>Opción Respuesta</b> | <b>Numero de Respuestas</b> | <b>Porcentaje</b> |
|-------------------------|-----------------------------|-------------------|
| <b>Soltero</b>          | <b>29</b>                   | <b>72,5%</b>      |
| <b>Unión Libre</b>      | <b>6</b>                    | <b>15%</b>        |
| <b>Casado</b>           | <b>5</b>                    | <b>12,5%</b>      |

Esta pregunta también es de tipo segmentación, en el cual se busca conocer el estado civil de los estudiantes, obteniendo en su mayoría el estado civil Soltero(a) con un 72,5% de los encuestados, seguidos de Unión Libre con un 15% y finalmente Casados con un porcentaje de 12,5% del total de la muestra.

#### Pregunta 4. Estrato Socio-Económico

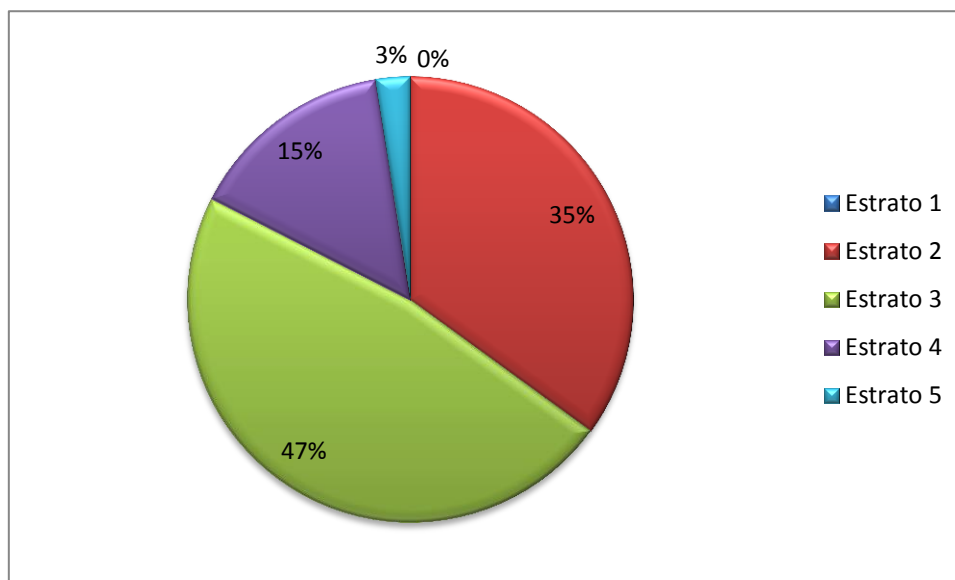


Figura 9. Estrato Socio-Económico

Tabla 4.

Análisis Estadístico Pregunta 4

|                            |             |
|----------------------------|-------------|
| <b>Mínimo</b>              | <b>2</b>    |
| <b>Máximo</b>              | <b>5</b>    |
| <b>Media</b>               | <b>2,85</b> |
| <b>Desviación Estándar</b> | <b>0,77</b> |

Tabla 5.

Opción Respuesta Pregunta 4

| <b>Opción Respuesta</b> | <b>Numero de Respuestas</b> | <b>Porcentaje</b> |
|-------------------------|-----------------------------|-------------------|
| <b>Estrato 1</b>        | <b>0</b>                    | <b>0%</b>         |
| <b>Estrato 2</b>        | <b>14</b>                   | <b>35%</b>        |

|                  |           |            |
|------------------|-----------|------------|
| <b>Estrato 3</b> | <b>19</b> | <b>47%</b> |
| <b>Estrato 4</b> | <b>6</b>  | <b>15%</b> |
| <b>Estrato 5</b> | <b>1</b>  | <b>3%</b>  |

Con esta pregunta, se buscaba conocer la distribución por estratos de los estudiantes encuestados, en donde se encontró una mayor distribución en estudiantes que se encuentran en estrato 3 con un 47%, seguido de estrato 2 con un 35%, estrato 4 con un 15% y finalmente estrato 5 con un 3%. Por lo cual se podría concluir que el programa de Ingeniería Industrial en jornada extendida está dirigido a estudiantes de estrato medio.

### Pregunta 5. Cantidad de Hijos

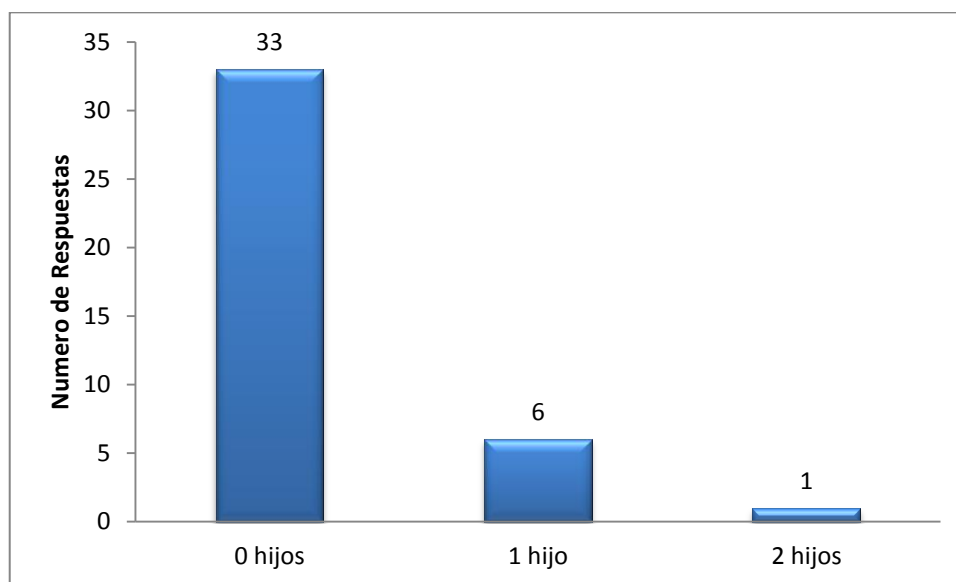


Figura 10. Cantidad de Hijos

Tabla 6.

Análisis Estadístico Pregunta 5

|                            |              |
|----------------------------|--------------|
| <b>Mínimo</b>              | <b>0</b>     |
| <b>Máximo</b>              | <b>2</b>     |
| <b>Media</b>               | <b>0,2</b>   |
| <b>Desviación Estándar</b> | <b>0,464</b> |

Tabla 7.

Opcion Respuesta Pregunta 5

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|------------------|----------------------|------------|
| No tiene Hijos   | 33                   | 82,5%      |
| 1 Hijo           | 6                    | 15%        |
| 2 Hijos          | 1                    | 2,5%       |

Buscando conocer si los estudiantes tienen o no hijos, se formuló esta pregunta, en donde se evidenció que la mayoría de los estudiantes encuestados no tienen hijos con un 82,5%, y un 17,5% de los estudiantes manifestaron que si tienen hijos.

**Pregunta 6. ¿En qué rango de edad se encuentra sus hijos?**

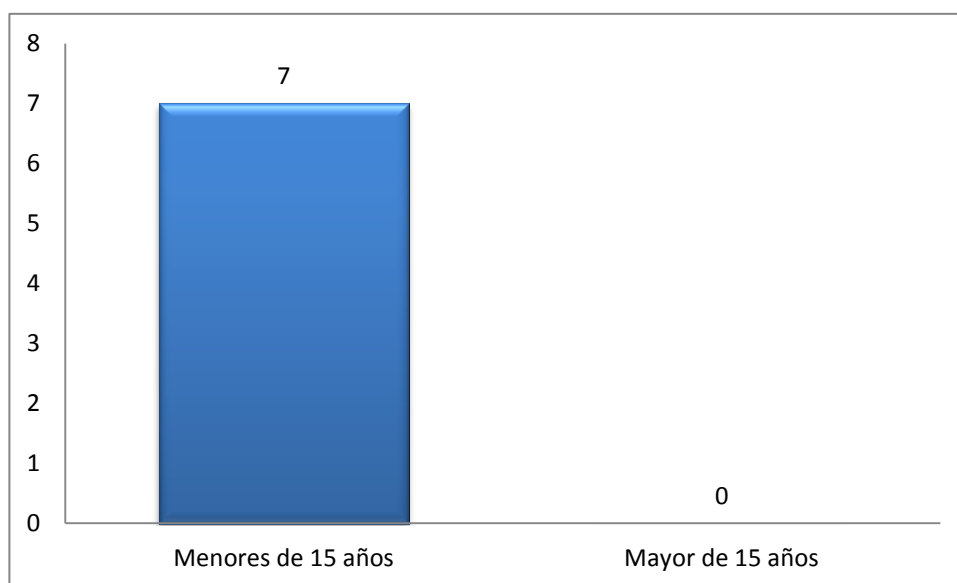


Figura 11. Rango de Edad Hijos

Tabla 8.

Opcion Respuesta Pregunta 6

| Opción Respuesta   | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|--------------------|----------------------|------------|
| Menores de 15 años | 7                    | 100%       |
| Mayor de 15 años   | 0                    | 0          |

De los estudiantes que a la pregunta anterior indicaron que tenían hijos, se les preguntó la edad de éstos, con el fin de conocer el grado de dependencia de los hijos hacia sus padres, teniendo en cuenta la atención que conlleva en su seguimiento escolar y emocional. De los estudiantes encuestados el 100% manifestó que sus hijos eran menores de 15 años.

**Pregunta 7. ¿Actualmente se encuentra trabajando?**



Figura 12. Trabaja en la Actualidad

Tabla 9.

Opcion Respuesta Pregunta 7

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|------------------|----------------------|------------|
| SI               | 40                   | 100%       |
| NO               | 0                    | 0%         |

En esta pregunta, se tenía como objetivo que todas las personas encuestadas se encontraran laborando en la actualidad. En caso de contestar negativo, la persona era descartada para continuar con el cuestionario. Por esta razón, el 100% de las personas encuestadas aparecen que trabajan en la actualidad.

**Pregunta 8. ¿Bajo qué tipo de contrato actualmente labora en su empresa?**

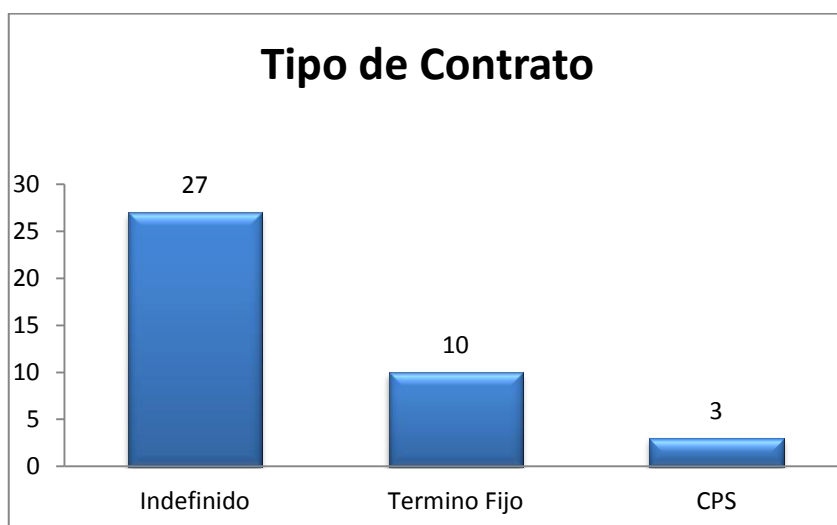


Figura 13. Tipo de Contrato

Tabla 10.

Opcion Respuesta Pregunta 8

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|------------------|----------------------|------------|
| Indefinido       | 27                   | 67,5%      |
| Termino Fijo     | 10                   | 25%        |
| CPS              | 3                    | 7,5%       |

De los estudiantes cuestionados, se encontró que 27 estudiantes trabajan bajo la figura de contrato a término indefinido, el cual, como su nombre lo indica, no tiene fecha de terminación establecida, El empleado goza de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley y tiene beneficios adicionales como la opción de vinculación a cooperativas empresariales y ayudas especiales de acuerdo con cada empresa; con posibilidad de optar por créditos y préstamos entre otros.

La siguiente opción de respuesta, es el contrato a término fijo, en donde 10 de los estudiantes cuestionados se encuentran bajo este tipo de contrato, representando el 25%, este tipo de contrato tiene una duración entre un día y tres años y puede ser renovado hasta por tres veces su permanencia. El empleado goza de todas las prestaciones sociales

establecidas por la ley (cesantías, vacaciones y primas) y para su finalización es necesario un preaviso de 30 días.

Finalmente, de los estudiantes encuestados, se encontró que 3 de ellos, representando el 7,5%, se encuentran bajo la figura de Contrato por Prestación de Servicios, el cual este tipo de contrato se celebra de manera bilateral entre una empresa y una persona (natural o jurídica) especializada en alguna labor específica. La remuneración se acuerda entre las partes y no genera relación laboral ni obliga a la organización a pagar prestaciones sociales. La duración es igualmente en común acuerdo dependiendo del trabajo a realizar [32].

**Pregunta 9. ¿Cuál es su nivel de satisfacción en el cargo que está desempeñando su empresa?**

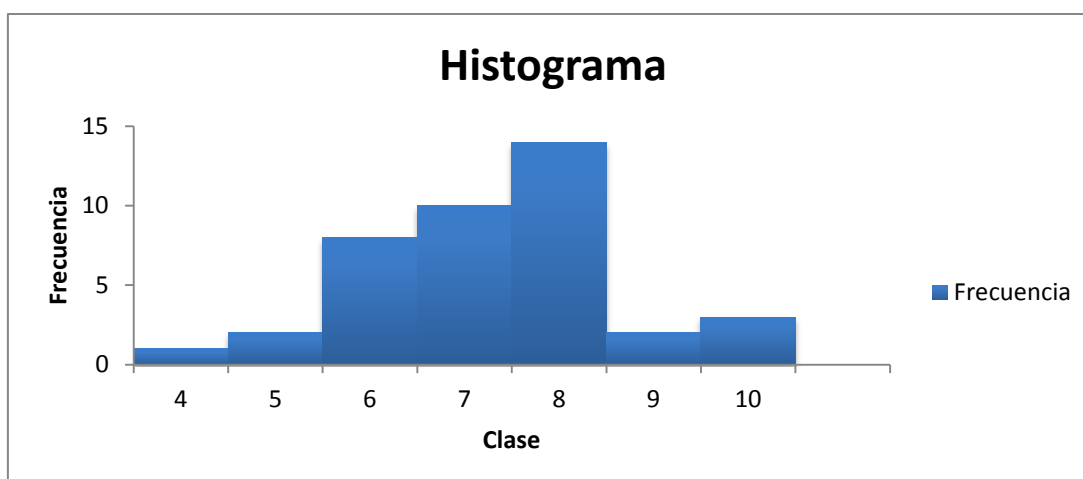


Figura 14. Nivel de Satisfacción en el cargo que Desempeña

Tabla 11.

Opcion Respuesta Pregunta 9

|                            |              |
|----------------------------|--------------|
| <b>Mínimo</b>              | <b>4</b>     |
| <b>Máximo</b>              | <b>10</b>    |
| <b>Media</b>               | <b>7,3</b>   |
| <b>Desviación Estándar</b> | <b>1,344</b> |

Con la aplicación de la encuesta, se evaluó el grado de satisfacción laboral de los estudiantes encuestados de la jornada extendida, en donde se evidencia unos niveles estables con una media de 7.3, sobre 10 que es el nivel más alto de satisfacción. Lo cual,

se puede concluir que los estudiantes evaluados presentan un nivel de satisfacción moderada.

**Pregunta 10. ¿Hace cuantos años labora en la empresa?**

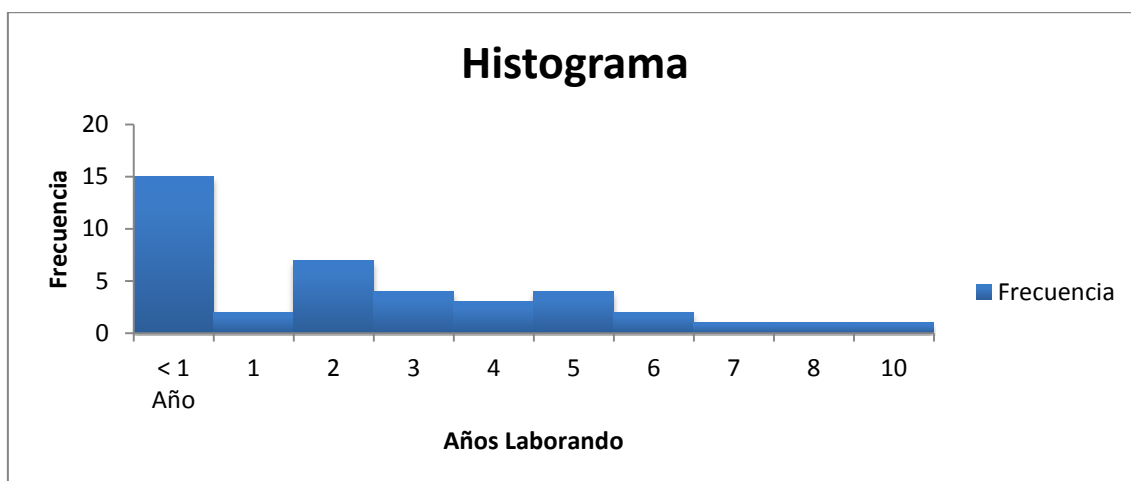


Figura 15. Años Laborando en la Empresa

Tabla 12.

Opcion Respuesta Pregunta 10

|                            |              |
|----------------------------|--------------|
| <b>Mínimo</b>              | <b>1</b>     |
| <b>Máximo</b>              | <b>10</b>    |
| <b>Media</b>               | <b>3,1</b>   |
| <b>Desviación Estándar</b> | <b>2,762</b> |

A través de esta pregunta, se buscaba conocer los niveles de estabilidad laboral de los estudiantes encuestados, en donde encontramos una mayor frecuencia a los que llevan menos de un año trabajando. Así mismo, se evidencia una alta estabilidad encontrando estudiantes que llevas más de 4 años en sus empresas.

**Pregunta 11. ¿Considera que sus ingresos son suficientes para cubrir sus necesidades?**



*Figura 16. ¿Considera sus Ingresos Suficientes?*

*Tabla 13.*

Opcion Respuesta Pregunta 11

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|------------------|----------------------|------------|
| SI               | 17                   | 42,5%      |
| NO               | 23                   | 57,5%      |

En esta pregunta, se buscaba conocer si los estudiantes estaban conformes con sus ingresos económicos recibidos mensualmente, encontrando una cifra alarmante de 23 estudiantes, con un porcentaje del 57,5% de los estudiantes encuestados, los cuales indicaron que sus ingresos no son suficientes para cubrir sus necesidades, y que por ello no tienen una buena salud financiera.

En cambio, 17 estudiantes de los encuestados, el 42,5% de la muestra, admiten que sus ingresos le alcanzan lo suficiente para sus gastos mensuales.

**Pregunta 12. ¿En qué año culminó su educación básica?**

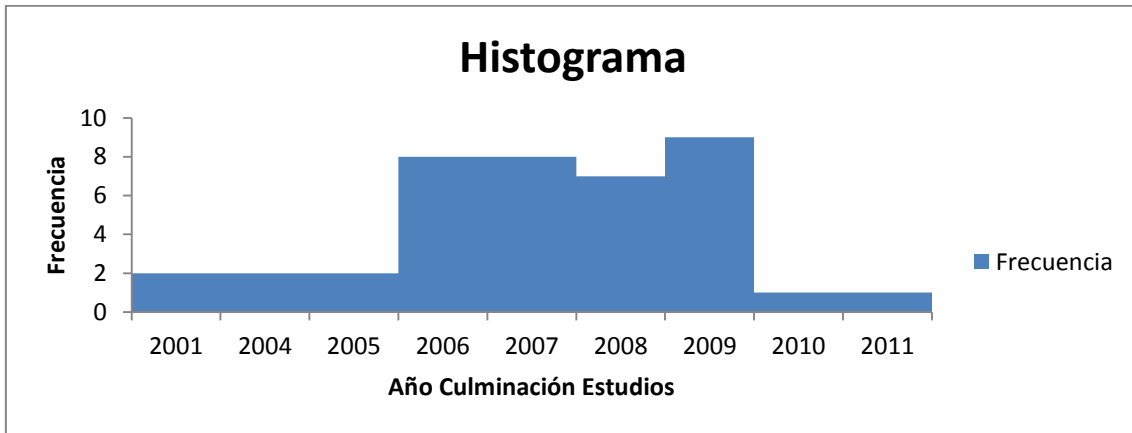


Figura 17. Año Culminación Educación Básica

Tabla 14.

Opcion Respuesta Pregunta 12

|                            |                |
|----------------------------|----------------|
| <b>Mínimo</b>              | <b>2001</b>    |
| <b>Máximo</b>              | <b>2011</b>    |
| <b>Media</b>               | <b>2007,05</b> |
| <b>Desviación Estándar</b> | <b>2,112</b>   |

Al preguntarles a los estudiantes encuestados el año de culminación de sus estudios básicos, se encuentra un sesgo demasiado alto entre los que egresaron e ingresaron posteriormente a realizar estudios de carácter superior. Por lo que podría representar una desventaja frente a los estudiantes que acaban de graduarse de su educación básica.

**Pregunta 13. ¿Ha realizado algún curso previo de carácter superior?**



*Figura 18. Estudios Previos de Carácter Superior*

*Tabla 15.*

Opcion Respuesta Pregunta 13

| Opción Respuesta                  | Numero de Respuestas | Porcentaje   |
|-----------------------------------|----------------------|--------------|
| <b>Tecnológicos</b>               | <b>14</b>            | <b>35%</b>   |
| <b>Técnicos</b>                   | <b>7</b>             | <b>17,5%</b> |
| <b>Universitarios Inconclusos</b> | <b>12</b>            | <b>30%</b>   |
| <b>Ninguno</b>                    | <b>7</b>             | <b>17,5%</b> |

En esta preguntaba, se buscaba conocer si los estudiantes de jornada extendida encuestados, habían realizado estudios previos de carácter superior, esto con el propósito de conocer sus competencias y habilidades.

Se evidenció que el 30% de los estudiantes encuestados tienen estudios universitarios inconclusos, al indagar el motivo de la deserción en su anterior universidad, la respuesta era que no podían estudiar y trabajar a la vez por los horarios que ofrecían.

Un 35% tienen estudios tecnológicos, y escogieron la Universidad Santo Tomás para continuar sus estudios profesionales.

Y de los estudiantes encuestados, el 17,5% posee estudios técnicos, del mismo modo al porcentaje de estudiantes que no han realizado estudios previos.

**Pregunta 14. ¿Qué semestre se encuentra cursando actualmente?**

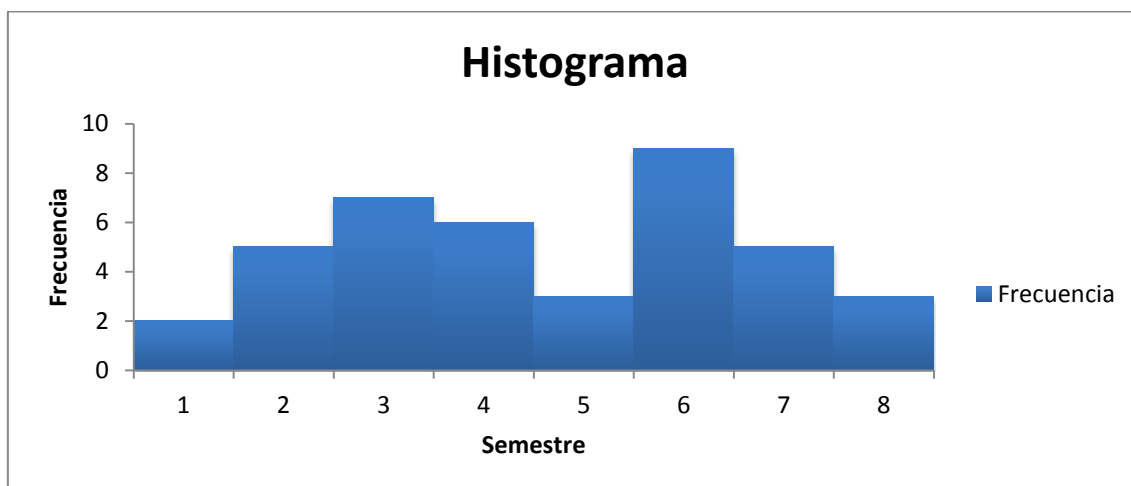


Figura 19. Semestre Cursando en la Actualidad

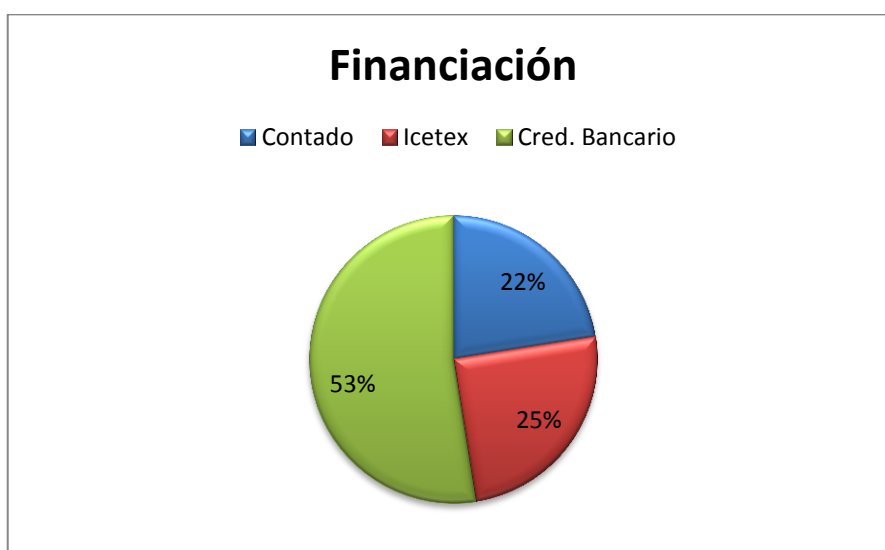
Tabla 16.

Opcion Respuesta Pregunta 14

|                            |              |
|----------------------------|--------------|
| <b>Mínimo</b>              | <b>1</b>     |
| <b>Máximo</b>              | <b>8</b>     |
| <b>Media</b>               | <b>4,625</b> |
| <b>Desviación Estándar</b> | <b>2,034</b> |

Esta pregunta también se considera de tipo segmentación, con el fin de conocer a profundidad los semestres cursados por los estudiantes encuestados, en donde se tomaron de manera aleatoria y se evidencia una distribución constante de acuerdo a los semestres ofrecidos por la Universidad Santo Tomás.

**Pregunta 15. ¿Cómo financia su carrera?**



*Figura 20. Financiación Estudios*

**Tabla 17.**

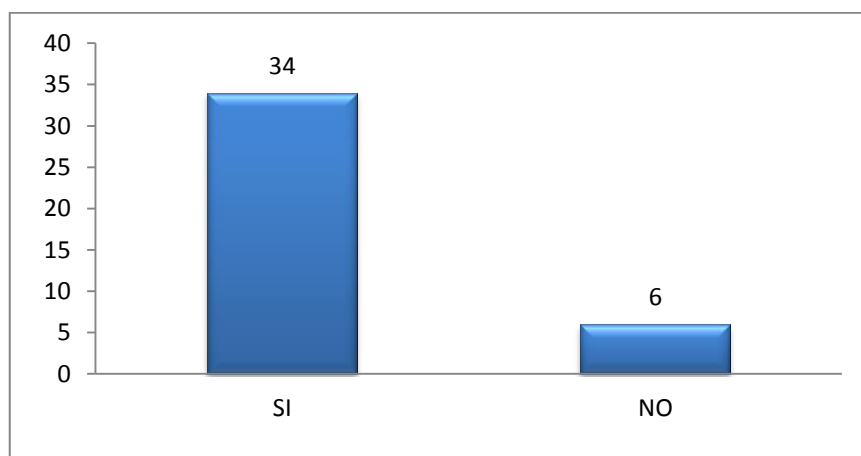
**Opcion Respuesta Pregunta 15**

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|------------------|----------------------|------------|
| Contado          | 9                    | 22%        |
| Icetex           | 10                   | 25%        |
| Crédito Bancario | 21                   | 53%        |

A la pregunta, de ¿Cómo financia su carrera?, se evidencia el alto porcentaje de endeudamiento de los estudiantes a jornada extendida, los cuales el 53% de los encuestados manifestó que acuden a Créditos Bancarios, y el 25% a Icetex, por lo cual se refleja que para poder acceder a la educación superior es necesario tener unos ingresos fijos para pagar las obligaciones financieras.

Solo el 22% de los estudiantes encuestados pagan a contado el valor de su matrícula, a través de un ahorro permanente que tienen y algunos por medio de la ayuda de sus padres.

**Pregunta 16. ¿Considera usted que lo que está invirtiendo en tiempo y dinero es retribuido académicamente por la universidad?**



*Figura 21. ¿Considera que lo que invierte es retribuido academicamente por la universidad?*

**Tabla 18.**

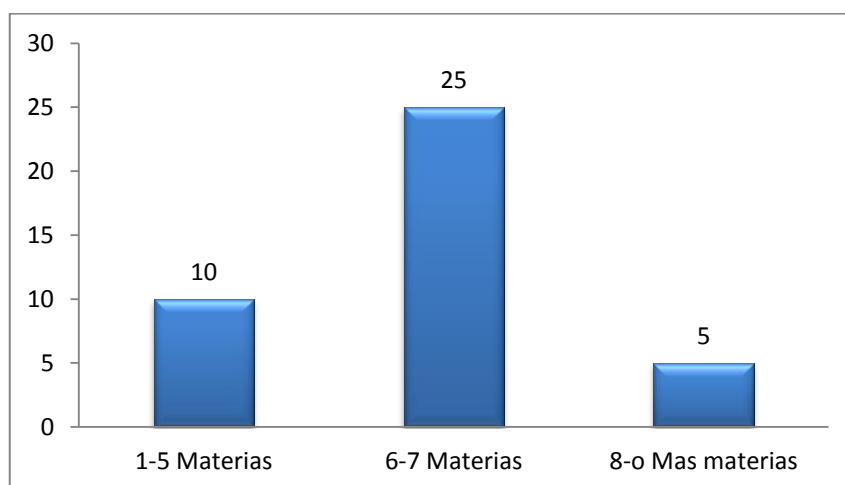
**Opcion Respuesta Pregunta 16**

| <b>Opción Respuesta</b> | <b>Numero de Respuestas</b> | <b>Porcentaje</b> |
|-------------------------|-----------------------------|-------------------|
| <b>SI</b>               | <b>34</b>                   | <b>85%</b>        |
| <b>NO</b>               | <b>6</b>                    | <b>15%</b>        |

Con esta preguntaba, se buscaba conocer la percepción de los estudiantes acerca de lo que están invirtiendo en tiempo y dinero vs. La calidad académica ofrecida por la universidad, el 85% de los estudiantes encuestados manifestaron que estaban de acuerdo, ya que la universidad cuenta con buenas instalaciones físicas, horarios cómodos y planta docente.

Sin embargo, el 15% de los estudiantes encuestados no estaban conformes con lo retribuido académicamente, debido a que consideraban que algunos profesores no estaban muy preparados, y la calidad era muy baja.

**Pregunta 17. ¿Cuántas asignaturas se encuentran cursando actualmente?**



*Figura 22. Numero de Asignaturas Matriculadas*

*Tabla 19.*

Opcion Respuesta Pregunta 17

| <b>Opción Respuesta</b> | <b>Numero de Respuestas</b> | <b>Porcentaje</b> |
|-------------------------|-----------------------------|-------------------|
| <b>1-5 Materias</b>     | <b>10</b>                   | <b>25%</b>        |
| <b>6-7 Materias</b>     | <b>25</b>                   | <b>62,5%</b>      |
| <b>8 o más Materias</b> | <b>5</b>                    | <b>12,5%</b>      |

De los estudiantes encuestados, el 62,5% manifestó que están cursando entre 6 y 7 asignaturas en el semestre, el 25% entre 1-5 asignaturas, y el 12,5% están cursando de 8 o más asignaturas.

**Pregunta 18. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con la atención prestada en la facultad de ingeniería industrial?**

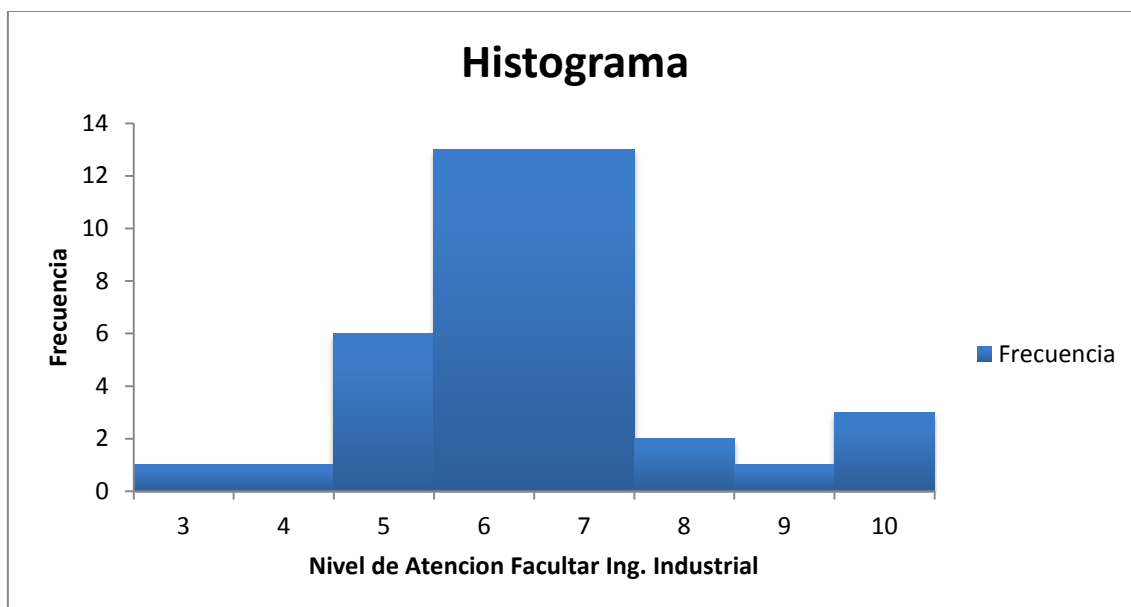


Figura 23. Nivel de Satisfacción con la atención prestada por la facultad.

Tabla 20.

Opcion Respuesta Pregunta 18

|                            |              |
|----------------------------|--------------|
| <b>Mínimo</b>              | <b>3</b>     |
| <b>Máximo</b>              | <b>10</b>    |
| <b>Media</b>               | <b>6.525</b> |
| <b>Desviación Estándar</b> | <b>1.485</b> |

A través de esta pregunta se deseaba conocer el grado de satisfacción de los estudiantes de Ingeniería Industrial modalidad extendida respecto a la atención de la facultad, en donde se evidencia unos niveles aceptables, representando aspectos moderados, sin embargo, los estudiantes manifestaron que los horarios de atención de la facultad deberían ser más flexibles con sus horarios laborales.

**Pregunta 19. ¿Con que frecuencia asiste a las asesorías ofrecidas por los programas de acompañamiento académicos?**

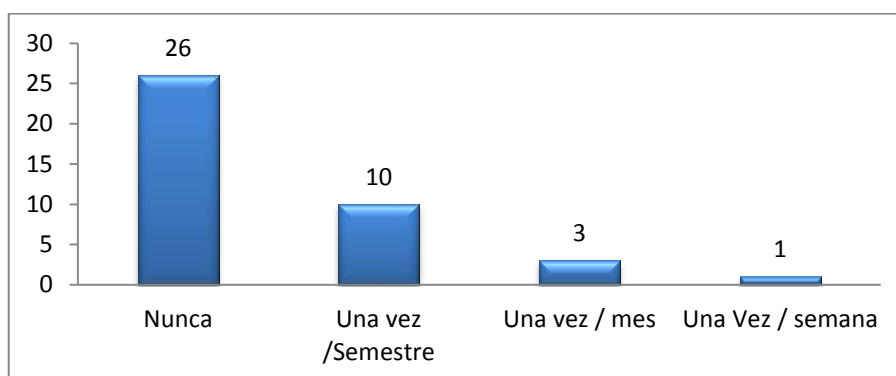


Figura 24. ¿Con que frecuencia asiste a las tutorías PAAI?

**Tabla 21.**

**Opcion Respuesta Pregunta 19**

| Opción Respuesta     | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|----------------------|----------------------|------------|
| Nunca                | 26                   | 65%        |
| Una vez por Semestre | 10                   | 25%        |
| Una vez al mes       | 3                    | 7,5%       |
| Una vez por Semana   | 1                    | 2,5%       |

El Programa PAAII-CEPI de Ingeniería Industrial tiene como alcance principal aumentar la calidad académica de los estudiantes y, por ende, disminuir el número de estudiantes excluidos en cada semestre. Adicionalmente se propone sensibilizar a los estudiantes y al equipo docente sobre situaciones personales de dificultad, transición y riesgo que propicien condiciones de bienestar individual y colectivo [33].

Sin embargo, el 65% de los estudiantes encuestados manifestaron que nunca han asistido a las tutorías ofrecidas, al indagar el motivo, indican que los horarios no se ajustan a sus compromisos laborales, y que por lo tanto, es muy difícil asistir.

El 25% de los encuestados han asistido al menos una vez al semestre, el 7,5% una vez al mes, y finalmente, el 2,5% asisten una vez por semana. Indicando que es necesario reajustar los horarios de asesorías para que sea incluyente con los estudiantes de jornada extendida.

**Pregunta 20. ¿Qué cambios importantes en su vida se produjeron en el último año?**

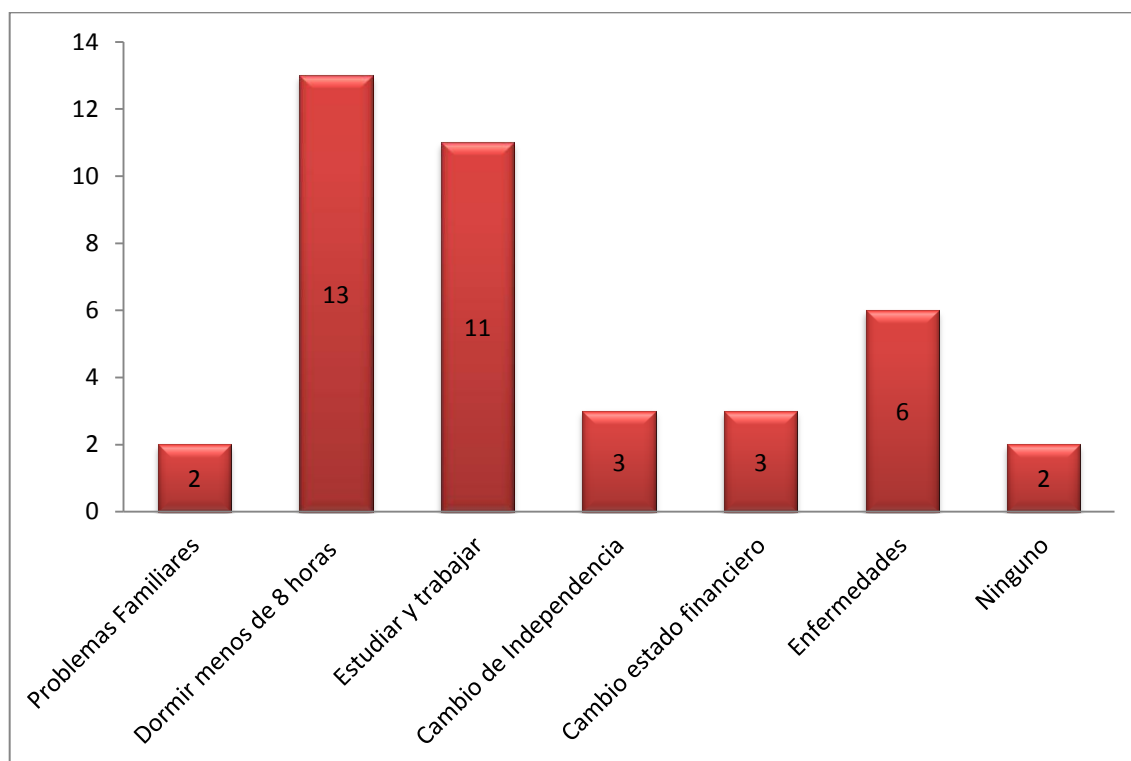


Figura 25. Cambios Significativos en el ultimo año

**Tabla 22.**

**Opcion Respuesta Pregunta 20**

| Opción Respuesta         | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|--------------------------|----------------------|------------|
| Problemas Familiares     | 2                    | 5%         |
| Dormir menos de 8 Horas  | 13                   | 32,5%      |
| Estudiar y trabajar      | 11                   | 27,5%      |
| Cambio de Independencia  | 3                    | 7,5%       |
| Cambio Estado Financiero | 3                    | 7,5%       |
| Enfermedades             | 6                    | 15%        |
| Ninguno                  | 2                    | 5%         |

Con esta preguntaba, se buscaba conocer factores relevantes que inciden en el comportamiento, decisiones y situaciones de los estudiantes de la jornada extendida de la Universidad Santo Tomás.

Entre las opciones de respuesta, se encontró que el 32,5% de los estudiantes están durmiendo menos de 8 horas, el 27,5% de los encuestados manifestó que entre los

cambios más significativos ha sido trabajar y estudiar al mismo tiempo, el 15% indican que han padecido de enfermedades y molestias, el 7,5% manifestaron cambios en su estado financiero, el mismo porcentaje lo obtuvo los estudiantes que indicaron cambio de independencia, el 5% de los encuestados indicaron problemas en su núcleo familiar, del mismo modo, el 5% de los estudiantes indicaron que no tuvieron cambios importantes en su vida en el último año.

**Pregunta 21. ¿Cómo considera usted la carga académica impuesta por la Universidad?**

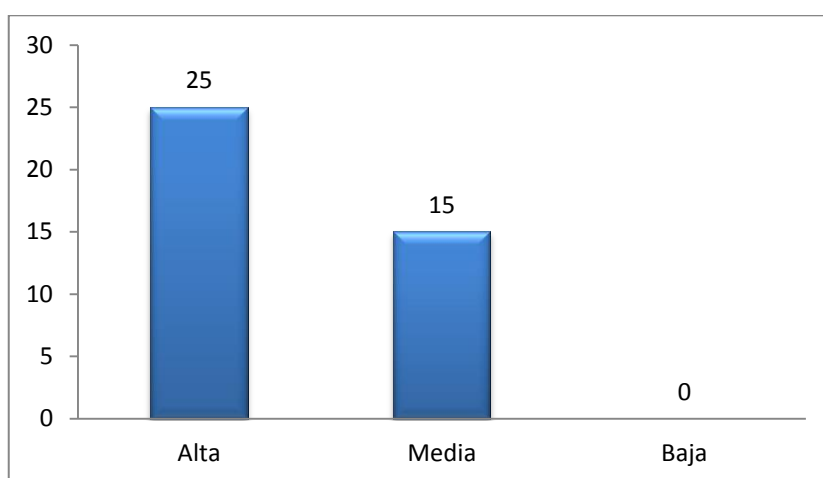


Figura 26. ¿Cómo considera usted la carga academica impuesta por la Universidad?

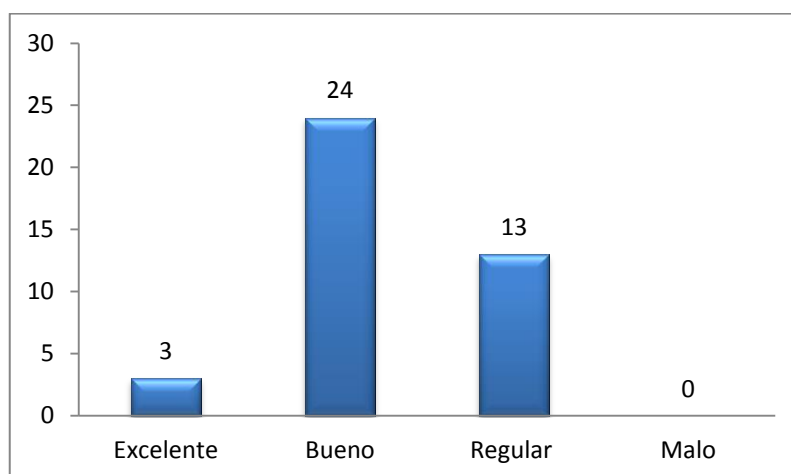
Tabla 23.

Opcion Respuesta Pregunta 21

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|------------------|----------------------|------------|
| Alta             | 25                   | 62,5%      |
| Media            | 15                   | 37,5%      |
| Baja             | 0                    | 0%         |

Se entiende como carga académica, al total de créditos académicos que corresponden al conjunto de cursos y la organización de actividades académicas que los estudiantes registran para un periodo académico. A la pregunta, de ¿Cómo considera usted la carga académica impuesta por la universidad?, el 62,5% de los estudiantes encuestados manifestó que era alta, y el 37,5% indicó que era media.

**Pregunta 22. ¿Cómo considera usted su desempeño educativo este semestre?**



*Figura 27. ¿Cómo considera su desempeño académico?*

Tabla 24.

Opcion Respuesta Pregunta 22

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje   |
|------------------|----------------------|--------------|
| <b>Excelente</b> | <b>3</b>             | <b>7,5%</b>  |
| <b>Bueno</b>     | <b>24</b>            | <b>60%</b>   |
| <b>Regular</b>   | <b>13</b>            | <b>32,5%</b> |
| <b>Malo</b>      | <b>0</b>             | <b>0%</b>    |

El rendimiento académico es una medida de las capacidades del alumno, que expresa lo que éste ha aprendido a lo largo del proceso formativo. A la pregunta, de ¿Cómo considera su rendimiento académico este semestre?, el 60% de los estudiantes encuestadas manifestó que era Bueno, seguido de un 32,5% indicando que su desempeño ha sido regular, y finalmente un 7,5% que corresponden a 3 estudiantes, manifestaron que su desempeño ha sido Excelente.

Estado de salud

**Pregunta 23. ¿Con que frecuencia asiste a las actividades ofrecidas por Bienestar Universitario (enfermería, Educación sexual, Muévete USTA)?**

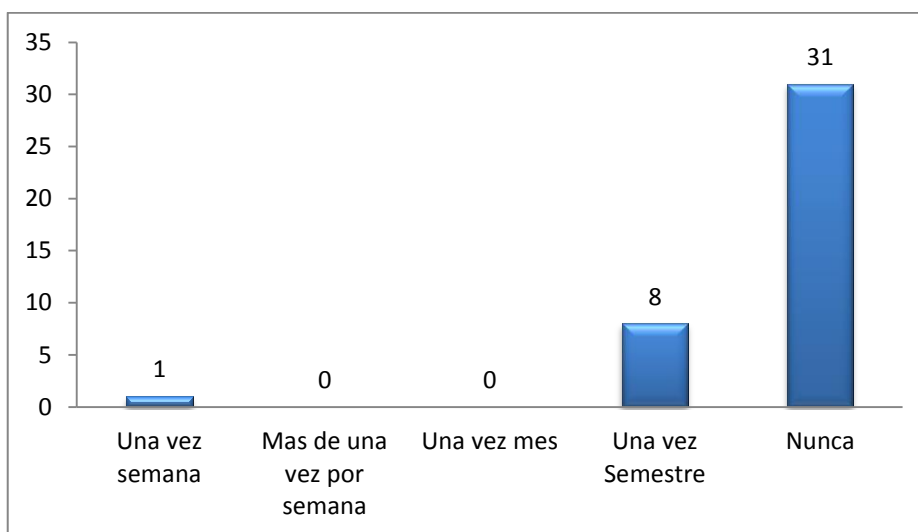


Figura 28. ¿Con que frecuencia asiste a las actividades ofrecidas por Bienestar Universitario?

Tabla 25.

Opcion Respuesta Pregunta 25

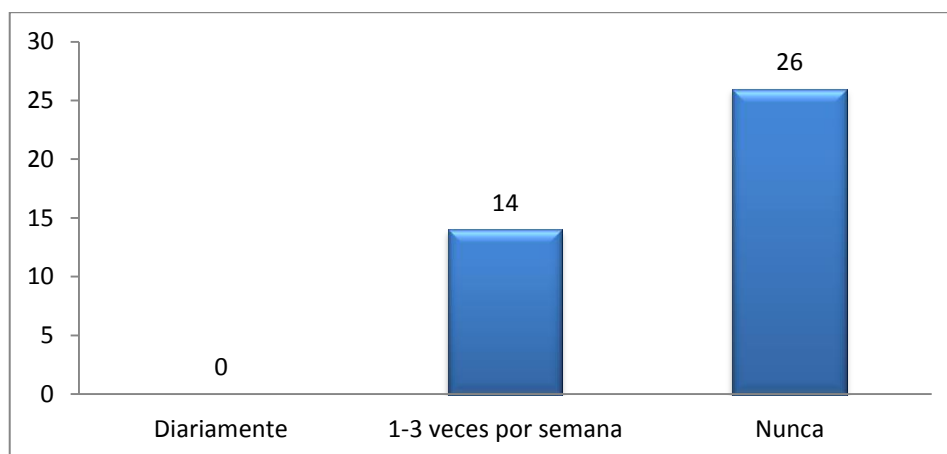
| Opción Respuesta           | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|----------------------------|----------------------|------------|
| Una vez a la semana        | 1                    | 2,5%       |
| Más de una vez a la semana | 0                    | 0%         |
| Una vez al mes             | 0                    | 0%         |
| Una vez al semestre        | 8                    | 20%        |
| Nunca                      | 31                   | 77,5%      |

Bienestar Universitario Complementa el proyecto educativo institucional promoviendo las condiciones y los medios para el mejor desarrollo de las actividades académicas, investigativas, administrativas, pastorales y de proyección social y extensión universitaria mediante acciones formativas, lúdicas y de compromiso social que posibilite el desarrollo integral de las personas dentro del espíritu de la filosofía y la misión de la Universidad Santo Tomás [34].

Al indagar a los estudiantes la frecuencia que han asistido a las actividades ofrecidas por Bienestar Universitario, sobresale que el 77,5% de los estudiantes encuestados nunca han

asistido a alguna actividad, los cuales indican que no asisten por la falta de tiempo, no han tenido la necesidad,

**Pregunta 24. ¿Cuántas veces a la semana usted hace deporte?**



*Figura 29. ¿Cuántas veces a la semana hace deporte?*

**Tabla 26.**

**Opcion Respuesta Pregunta 24**

| Opción Respuesta     | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|----------------------|----------------------|------------|
| Diariamente          | 0                    | 0%         |
| 1-3 veces por semana | 14                   | 35%        |
| Nunca                | 26                   | 65%        |

Realizar de forma regular y sistemática una actividad física es una práctica muy beneficiosa en la prevención, desarrollo y rehabilitación de la salud, a la vez que ayuda al carácter, la disciplina y a la toma de decisiones en la vida cotidiana. A la pregunta, sobre ¿Con que frecuencia usted realiza deporte?, el 65% de los encuestados manifestaron que nunca, mientras que un 35% indicaron que realizan entre 1 y 3 veces por semana.

**Pregunta 25. Con respecto a su estado físico, durante el semestre con qué frecuencia sintió:**

### -Dolores y Molestias:

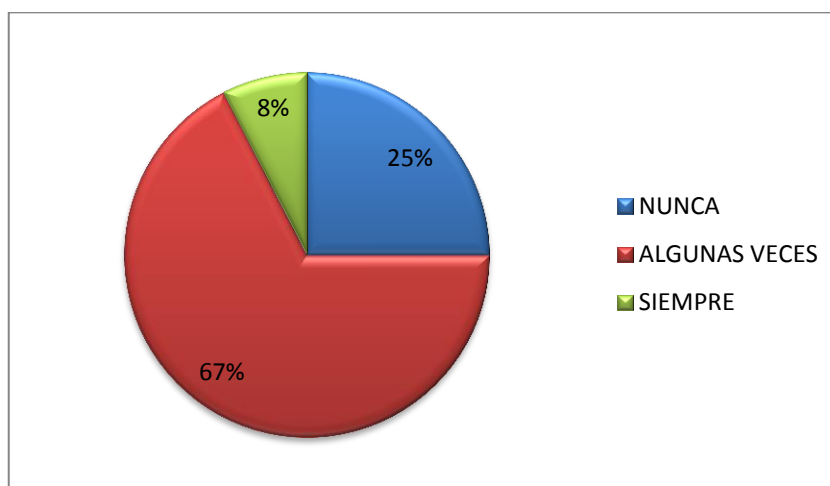


Figura 30. ¿Con que frecuencia ha sentido Dolores y Molestias?

Tabla 27.

### Opcion Respuesta Pregunta Dolores y Molestias

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|------------------|----------------------|------------|
| Nunca            | 10                   | 25%        |
| Algunas Veces    | 27                   | 67,5%      |
| Siempre          | 3                    | 7,5%       |

De los estudiantes encuestados, el 67,5% manifestaron que algunas veces han sentido dolores y molestias con respecto a su estado físico, así como un 25% indicaron que nunca, un 7,5% de los estudiantes manifiestan que siempre están indispuestos.

### -Agotamiento o Cansancio físico

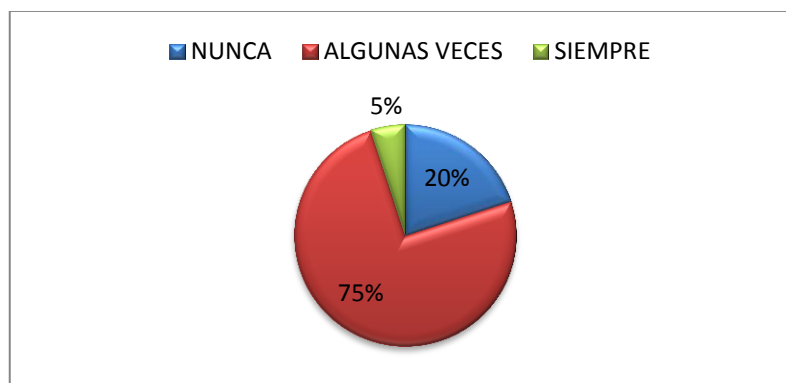


Figura 31. ¿Con que frecuencia ha sentido agotamiento o cansancio fisico?

Tabla 28.

Opcion Respuesta Pregunta Agotamiento o cansancio físico.

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|------------------|----------------------|------------|
| Nunca            | 8                    | 20%        |
| Algunas Veces    | 30                   | 75%        |
| Siempre          | 2                    | 5%         |

A los estudiantes encuestados, el 75% indicó que algunas veces han sentido agotamiento o cansancio físico, el 20% manifestaron que nunca se han sentido así, y el 5% manifestaron que siempre han tenido estos síntomas.

#### -Afecciones por Enfermedades

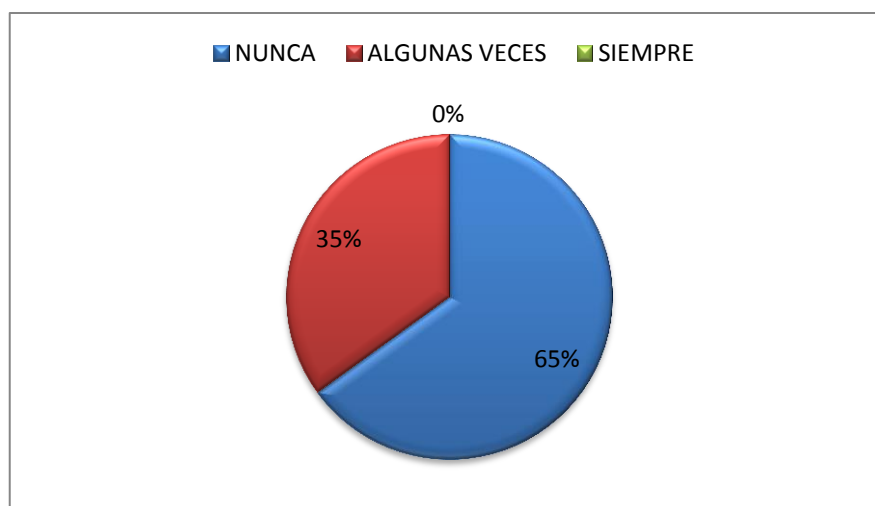


Figura 32. ¿Con que frecuencia ha sentido afecciones por enfermedades?

Tabla 29.

Opcion Respuesta Pregunta Afecciones por Enfermedades

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|------------------|----------------------|------------|
| Nunca            | 26                   | 65%        |
| Algunas Veces    | 14                   | 35%        |
| Siempre          | 0                    | 0%         |

A los estudiantes encuestados, el 65% indicó que Nunca han sentido afecciones por enfermedades, el 35% manifestaron que algunas veces las han sentido.

**-Buen estado físico.**

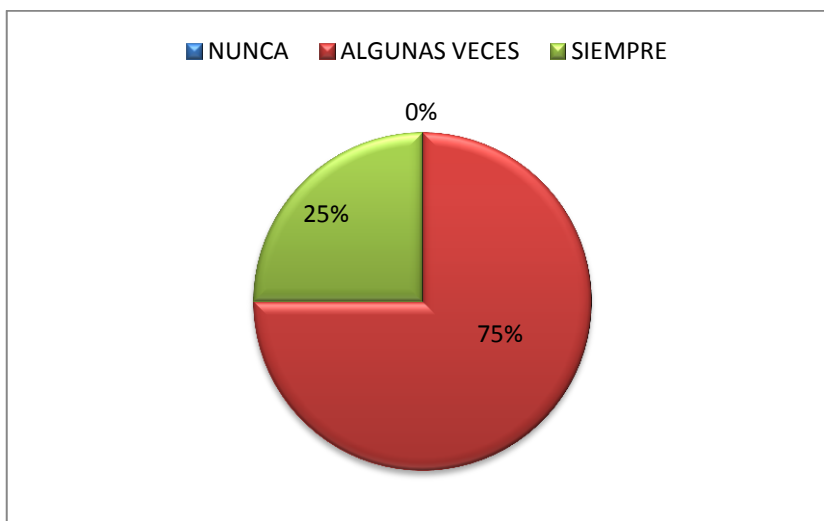


Figura 33. ¿Con que frecuencia ha sentido buen estado físico?

Tabla 30.

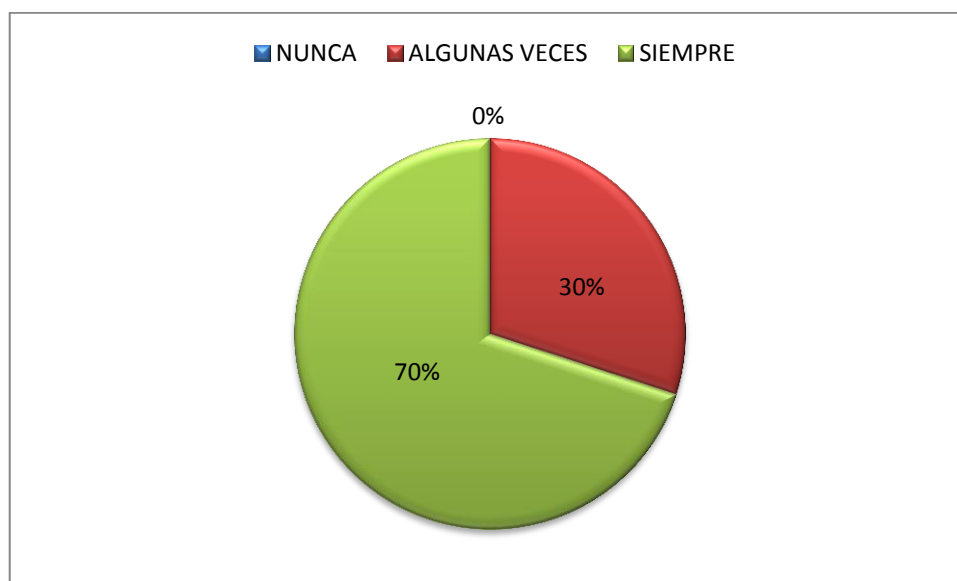
Opcion Respuesta Pregunta Buen estado Fisico

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|------------------|----------------------|------------|
| Nunca            | 0                    | 0%         |
| Algunas Veces    | 30                   | 75%        |
| Siempre          | 10                   | 25%        |

A la pregunta, sobre con qué frecuencia ha sentido un buen estado físico, el 75% indicó que algunas veces se han sentido así, mientras que el 25% de los encuestados indicaron que siempre gozan de un buen estado físico.

**Pregunta 26. Con respecto a su estado de ánimo durante el semestre, con qué frecuencia sintió:**

**-Satisfecho con su vida**



*Figura 34. ¿Con que frecuencia se ha sentido satisfecho con su vida?*

*Tabla 31.*

Opcion Respuesta Pregunta Satisfecho con su Vida

| Opción Respuesta     | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|----------------------|----------------------|------------|
| <b>Nunca</b>         | <b>0</b>             | <b>0%</b>  |
| <b>Algunas Veces</b> | <b>12</b>            | <b>30%</b> |
| <b>Siempre</b>       | <b>28</b>            | <b>70%</b> |

Conocer el estado de ánimo de los estudiantes es muy importante, debido a que incide directamente a su comportamiento y desempeño. A la pregunta, si se encuentran satisfechos con su vida, el 70% de los estudiantes manifestaron que lo estaban, y el 30% algunas veces. Es importante resaltar que son aceptables los niveles de satisfacción de los estudiantes de jornada extendida.

### -Alegre o Animado

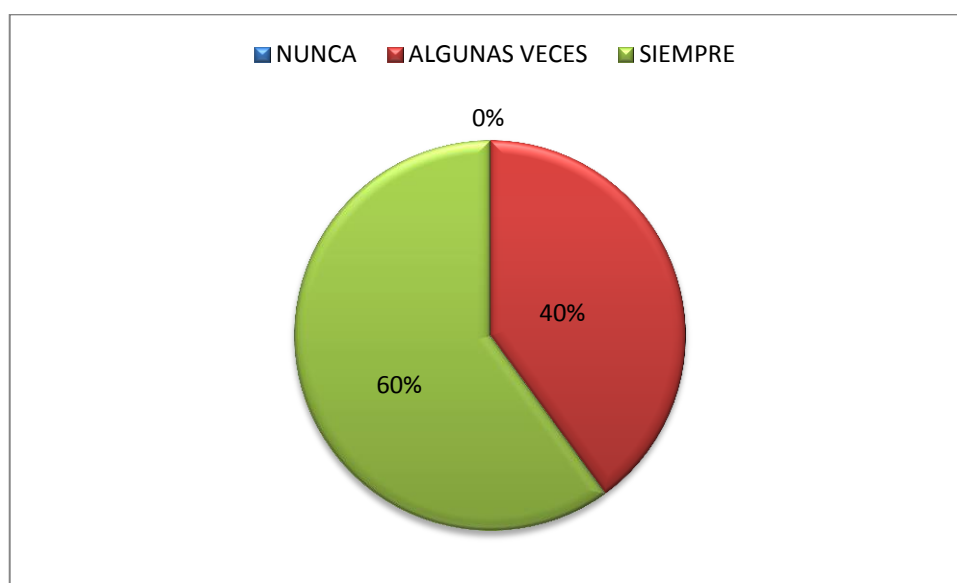


Figura 35. ¿Con que frecuencia se ha sentido Alegre o Animado?

Tabla 32.

Opcion Respuesta Pregunta Alegre o Animado

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|------------------|----------------------|------------|
| Nunca            | 0                    | 0%         |
| Algunas Veces    | 16                   | 40%        |
| Siempre          | 24                   | 60%        |

A la pregunta, si se encuentran Alegres y/o animados con su situación actual, su vida, su entorno, etc., el 60% de los estudiantes manifestaron que lo estaban, y el 40% algunas veces.

### -Capaz de comunicarse con otras personas

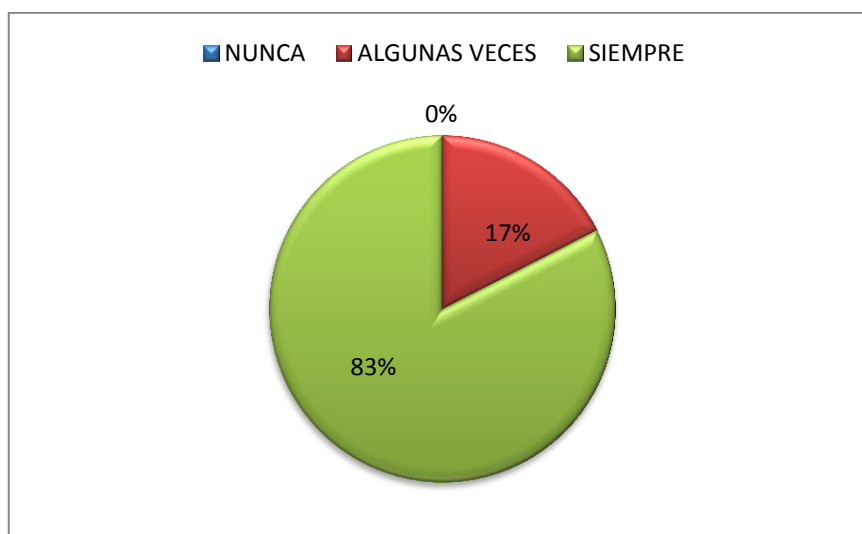


Figura 36. ¿Con que frecuencia ha sentido que es capaz de comunicarse con los demás?

Tabla 33.

Opcion Respuesta Pregunta Capaz de Comunicarse

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|------------------|----------------------|------------|
| Nunca            | 0                    | 0%         |
| Algunas Veces    | 7                    | 17,5%      |
| Siempre          | 33                   | 82,5%      |

La comunicación siempre ha sido una necesidad del ser humano, consiste en entablar una relación con otras personas con el fin de compartir una información. Para ello, se buscaba conocer la habilidad de los estudiantes para comunicarse, de los cuales el 82,5% indicaron que siempre han tenido la facilidad de comunicarse con los demás, y un 17,5% indicó que algunas veces se les facilita este proceso.

### -Capaz de tomar decisiones

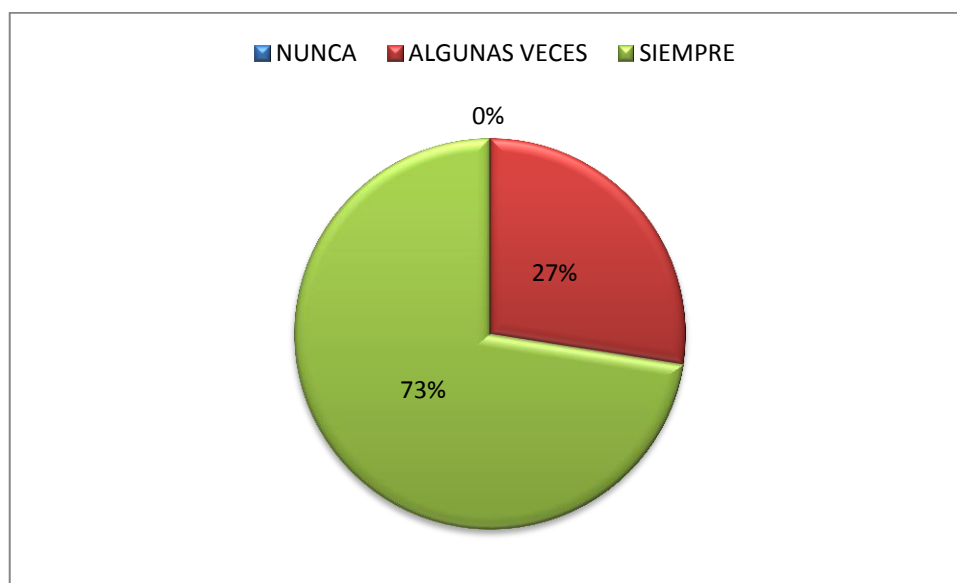


Figura 37. ¿Con que frecuencia se ha sentido capaz de tomar decisiones?

Tabla 34.

Opcion Respuesta Pregunta Capaz de tomar decisiones.

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|------------------|----------------------|------------|
| Nunca            | 0                    | 0%         |
| Algunas Veces    | 11                   | 27,5%      |
| Siempre          | 29                   | 72,5%      |

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre opciones o formas para resolver distintas situaciones en diferentes contextos. A través de esta pregunta, se buscaba conocer el grado de capacidad de los estudiantes para tomar sus propias decisiones, en donde se encontró que un 72,5% de los encuestados siempre han sido capaz de hacer frente a sus decisiones, y un 27,5% manifestaron que algunas veces.

### -Capaz de hacer frente hacia los problemas

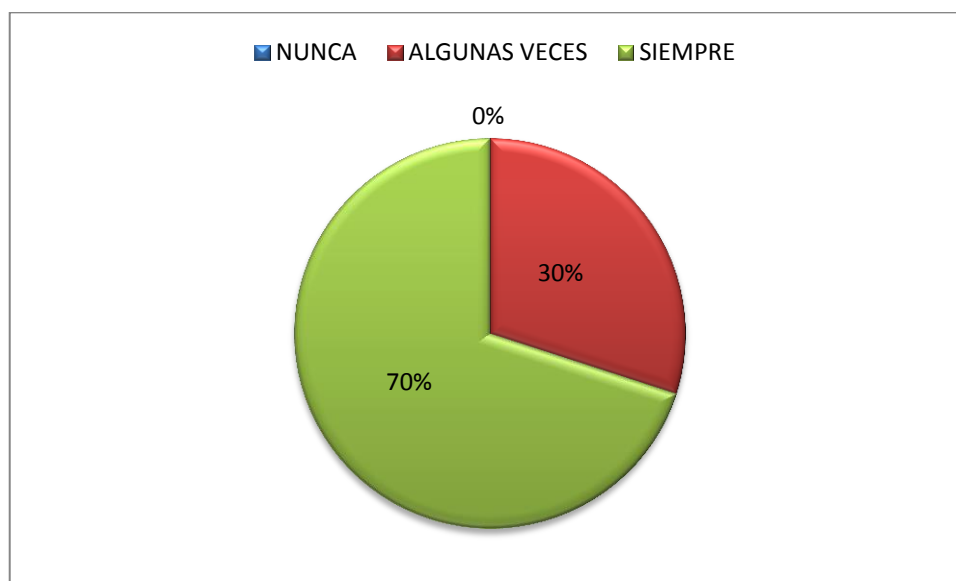


Figura 38. ¿Con que frecuencia ha sentido que es capaz de hacer frente a los problemas?

Tabla 35.

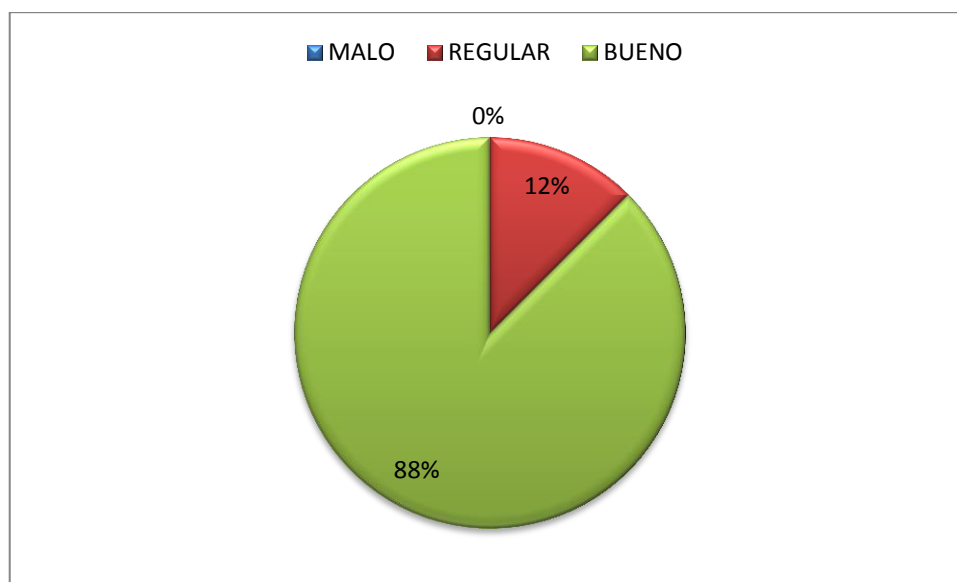
Opcion Respuesta Pregunta Capaz de Hacer frente a los problemas

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|------------------|----------------------|------------|
| Nunca            | 0                    | 0%         |
| Algunas Veces    | 12                   | 30%        |
| Siempre          | 28                   | 70%        |

A través de la pregunta, se buscaba conocer la capacidad de hacer frente a los problemas de los estudiantes encuestados, en donde se encontró que el 70% siempre han tenido la capacidad, y un 30% algunas veces. Es decir, los estudiantes de ingeniería industrial de la jornada extendida no tienen inconvenientes para hacer frente a sus problemas.

**Pregunta 27. Con respecto a su ambiente laboral y personal, como considera los siguientes aspectos:**

**-Relaciones Familiares**



*Figura 39. ¿Cómo considera sus relaciones familiares?*

*Tabla 36.*

Opcion Respuesta Pregunta Relaciones Familiares

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje   |
|------------------|----------------------|--------------|
| <b>Malo</b>      | <b>0</b>             | <b>0%</b>    |
| <b>Regular</b>   | <b>5</b>             | <b>12,5%</b> |
| <b>Bueno</b>     | <b>35</b>            | <b>87,5%</b> |

Teniendo en cuenta el ámbito humanístico de la Universidad Santo Tomás, a través de esta pregunta se quería conocer las relaciones y ambientes familiares, en donde un 88,5% de los estudiantes encuestados manifestaron que la relación con su familia es buena, y un 12,5% manifestó que era un tanto regular.

## -Tareas del Hogar

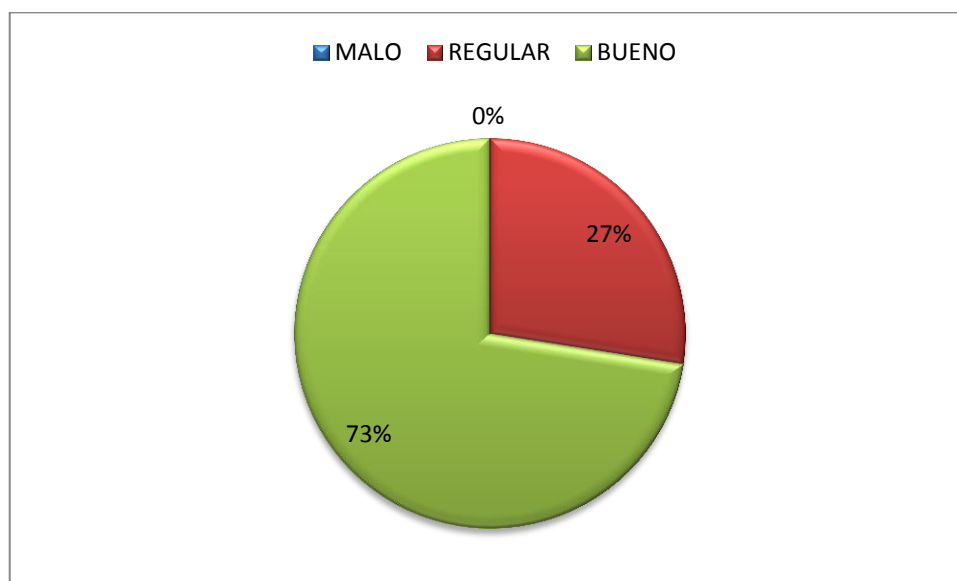


Figura 40. ¿Cómo considera su relacion con las tareas del hogar?

Tabla 37.

Respuesta Pregunta Tareas del Hogar

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|------------------|----------------------|------------|
| Malo             | 0                    | 0%         |
| Regular          | 11                   | 27,5%      |
| Bueno            | 29                   | 72,5%      |

Al preguntarles a los estudiantes encuestados, como consideraba su participación en las tareas del hogar, el 72,5% de los estudiantes manifestó que era buena, mientras que el 27,5% indicó que es regular.

## -Relaciones sociales

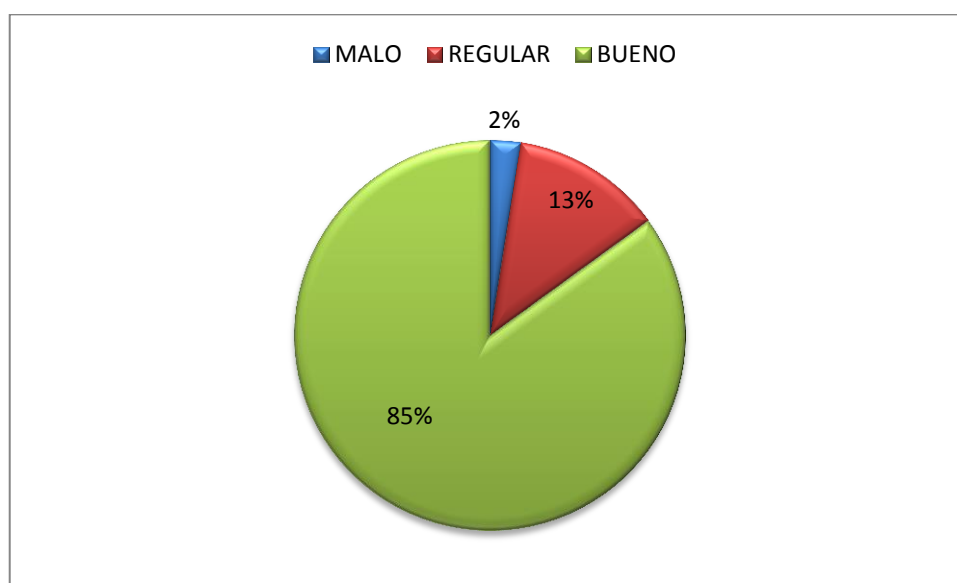


Figura 41. ¿Cómo considera sus relaciones sociales?

Tabla 38.

### Opcion Respuesta Pregunta Relaciones Sociales

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|------------------|----------------------|------------|
| Malo             | 1                    | 2,5%       |
| Regular          | 5                    | 12,5%      |
| Bueno            | 34                   | 85%        |

Las relaciones sociales son aquellas interacciones sociales que se encuentran reguladas por normas sociales entre dos o más personas, presentando cada una de ellas una posición social y desplegando un papel social. Con la pregunta, se buscaba conocer el nivel de relaciones sociales de los encuestados. El 85% de los encuestados indicó que es Bueno, el 12,5% que era regular, es decir no se le facilitaba socializarse con los demás, y un 2,5% manifestó que era malo.

## -Situación Financiera

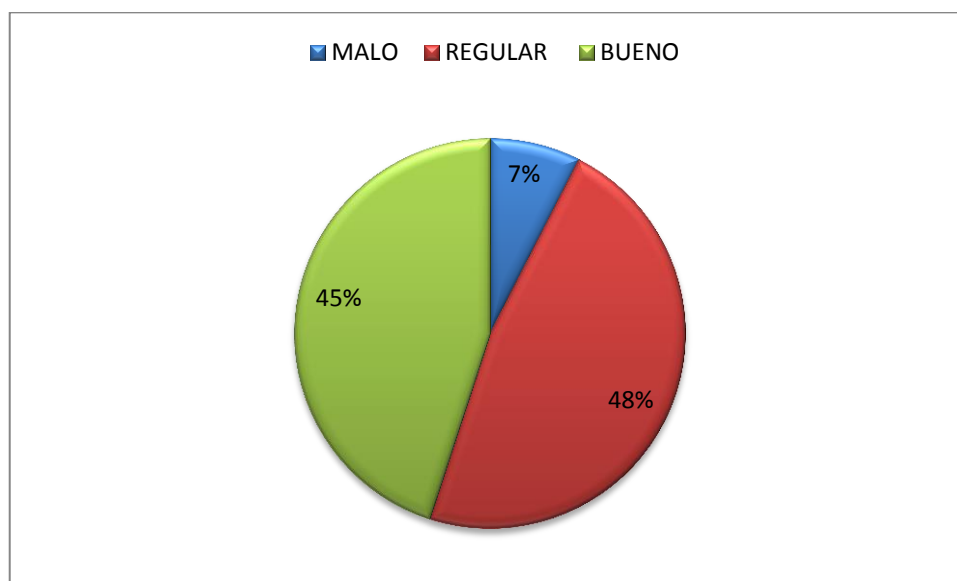


Figura 42. ¿Como considera su situacion económica?

Tabla 39.

Opcion Respuesta Pregunta Situacion Financiera

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|------------------|----------------------|------------|
| Malo             | 3                    | 7,5%       |
| Regular          | 19                   | 47,5%      |
| Bueno            | 18                   | 45%        |

Situación financiera se refiere a la capacidad que poseen las personas, empresas o sociedad de poder hacer frente a las deudas que tienen o, lo que es lo mismo, de la liquidez de la que disponen para poder pagar sus obligaciones. A la pregunta, de cómo consideraban su situación financiera actual, el 47,5% de los estudiantes encuestados manifestaron que era regular, el 45% indicaron que su situación era buena, y un 7,5% que su situación era mala.

## -Visión en cuanto las condiciones para el desarrollo de su labor

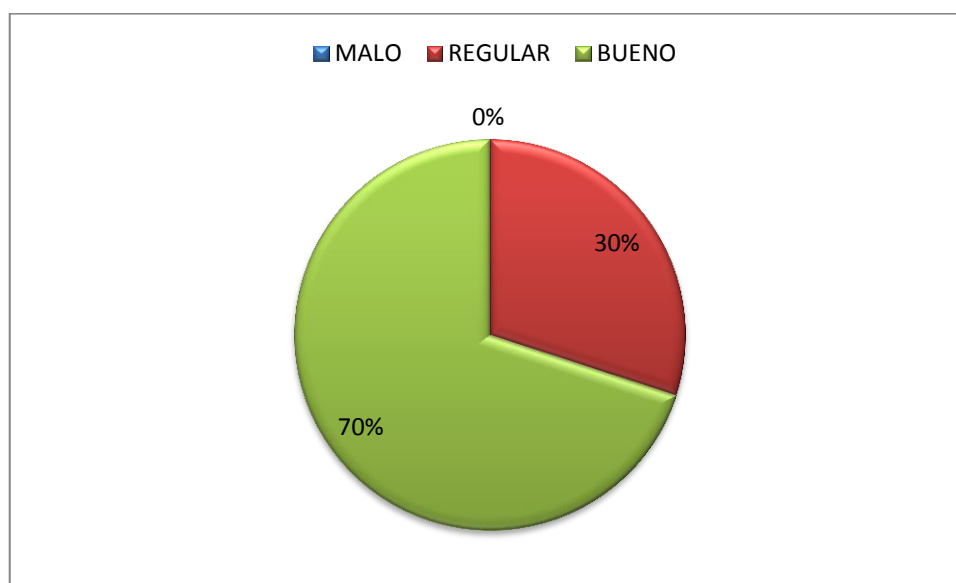


Figura 43. ¿Cómo considera su visión en cuanto las condiciones para el desarrollo de su labor?

Tabla 40.

Opcion Respuesta Pregunta Vision en cuanto a las condiciones del trabajo.

| Opción Respuesta | Numero de Respuestas | Porcentaje |
|------------------|----------------------|------------|
| Malo             | 0                    | 0%         |
| Regular          | 12                   | 30%        |
| Bueno            | 28                   | 70%        |

En cuanto a la pregunta, acerca de la visión de las condiciones en la empresa que labora para desarrollar la carrera que está cursando, el 70% indicó que era bueno y que veían viable aplicar sus estudios en su trabajo, y un 30% consideraron que era regular aplicar su profesión en la empresa que laboraban.

**Pregunta 28. Teniendo en cuenta que se entiende por calidad de vida como el conjunto de elementos físicos, psicológicos, materiales, culturales y existenciales, y teniendo en cuenta la información suministrada en las preguntas anteriores, de 1 a 100 ¿En qué rango podría calificar su calidad de vida?**

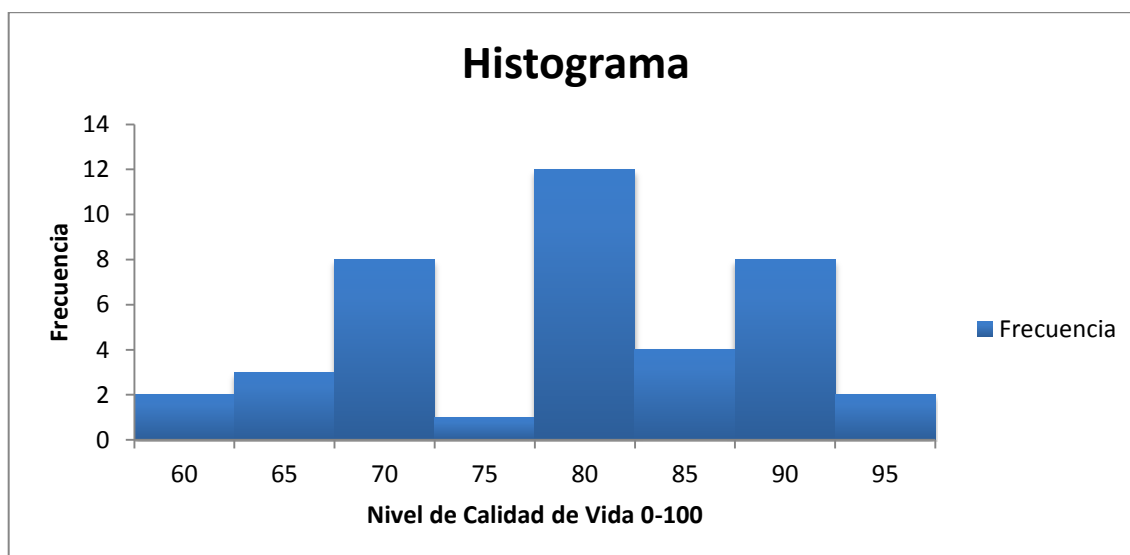


Figura 44. Calificación calidad de vida

Tabla 41.

Analisis Estadistico niveles de calidad de vida

|                            |              |
|----------------------------|--------------|
| <b>Mínimo</b>              | <b>60</b>    |
| <b>Máximo</b>              | <b>95</b>    |
| <b>Media</b>               | <b>79</b>    |
| <b>Desviación Estándar</b> | <b>9.621</b> |

Teniendo en cuenta las anteriores respuestas obtenidas, a través de una escala de 0-100 los estudiantes evaluaron de acuerdo a sus condiciones laborales-académicas, emocionales, financieras y sociales; sus niveles de calidad de vida, se obtuvieron datos moderados, con un mínimo de 60 y valores máximos de 95, obteniendo una media de 79, la cual se podría indicar que los niveles de calidad de vida de los estudiantes de Ingeniería Industrial de horario extendido son aceptables.

## 7. Factores Identificados Que Afectan La Calidad De Vida En Los Estudiantes

El estudio permitió identificar los principales factores que afectan la calidad de vida laboral de los estudiantes de Ingeniería Industrial entre los cuales se destaca que dormir menos de ocho horas incide considerablemente en la calidad de vida de los estudiantes, según el análisis realizado al Cubo OLAP de estas dos variables.

| <b>Cubos OLAP</b>                                 |      |    |       |            |                    |                  |
|---------------------------------------------------|------|----|-------|------------|--------------------|------------------|
| <b>CAMBIO SULTIMO AÑO: DORMIR-MENOS-DE-8HORAS</b> |      |    |       |            |                    |                  |
|                                                   | Suma | N  | Media | Desv. típ. | % de la suma total | % del total de N |
| EDAD                                              | 331  | 13 | 25.46 | 2.184      | 32.9%              | 32.5%            |
| EDAD HIJOS                                        | 1    | 13 | .08   | .277       | 14.3%              | 32.5%            |
| CALIDAD DE VIDA                                   | 1060 | 13 | 81.54 | 8.263      | 33.5%              | 32.5%            |
| ATENCIÓN FACULTAD                                 | 92   | 13 | 7.08  | 1.891      | 35.2%              | 32.5%            |
| NÚMERO ASIGNATURAS                                | 26   | 13 | 2.00  | .707       | 34.7%              | 32.5%            |

**Fuente: Elaboración Propia**

Del mismo modo, seguido por el factor de estudiar y trabajar al mismo tiempo, afecta los niveles de calidad de vida de los estudiantes encuestados. Siendo estas dos respuestas los cambios y factores más representativos que influyen en los valores de la calidad de vida.

| <b>Cubos OLAP</b>                              |      |    |       |            |                    |                  |
|------------------------------------------------|------|----|-------|------------|--------------------|------------------|
| <b>CAMBIO SULTIMO AÑO: ESTUDIAR-Y-TRABAJAR</b> |      |    |       |            |                    |                  |
|                                                | Suma | N  | Media | Desv. típ. | % de la suma total | % del total de N |
| EDAD                                           | 256  | 11 | 23.27 | 1.348      | 25.4%              | 27.5%            |
| EDAD HIJOS                                     | 0    | 11 | 0.00  | 0.000      | 0.0%               | 27.5%            |
| CALIDAD DE VIDA                                | 845  | 11 | 76.82 | 9.816      | 26.7%              | 27.5%            |
| ATENCIÓN FACULTAD                              | 66   | 11 | 6.00  | 1.000      | 25.3%              | 27.5%            |
| NÚMERO ASIGNATURAS                             | 23   | 11 | 2.09  | .302       | 30.7%              | 27.5%            |

Fuente: Elaboración Propia

El estado civil también influye en la variable de calidad de vida. Entre las opciones, se destaca que la mayoría de los estudiantes encuestados son solteros, sin embargo, los que se

encuentran casados, sobresalen debido a los altos niveles de calidad de vida comparándolos con el estado Unión Libre y Soltero. Esto podría indicar la estabilidad emocional depende directamente como factor de calidad de vida.

#### **Cubos OLAP**

| <b>ESTADOCIVIL: CASADO</b> |      |   |       |            |                    |                  |
|----------------------------|------|---|-------|------------|--------------------|------------------|
|                            | Suma | N | Media | Desv. típ. | % de la suma total | % del total de N |
| EDAD                       | 138  | 5 | 27.60 | 2.302      | 13.7%              | 12.5%            |
| EDADHIJOS                  | 1    | 5 | .20   | .447       | 14.3%              | 12.5%            |
| CALIDADDEVIDA              | 410  | 5 | 82.00 | 8.367      | 13.0%              | 12.5%            |
| ATENCIONFACULTAD           | 34   | 5 | 6.80  | .447       | 13.0%              | 12.5%            |
| NUMEROASIGNATURAS          | 7    | 5 | 1.40  | .548       | 9.3%               | 12.5%            |

Fuente: Elaboración Propia

Los estudiantes que poseen estudios previos a los actuales que están realizando, se encuentra un alto porcentaje de estudiantes que tienen estudios previos, entre Tecnológicos, técnicos y universitarios inconclusos. Sin embargo, los que no han realizado ningún estudio previo, se evidencia una calidad de vida más baja a comparación con los que han realizado un estudio previo.

#### **Cubos OLAP**

| <b>ESTUDIOSPREVIOS: NINGUNO</b> |      |   |       |            |                    |                  |
|---------------------------------|------|---|-------|------------|--------------------|------------------|
|                                 | Suma | N | Media | Desv. típ. | % de la suma total | % del total de N |
| EDAD                            | 182  | 7 | 26.00 | 1.826      | 18.1%              | 17.5%            |
| EDAD HIJOS                      | 2    | 7 | .29   | .488       | 28.6%              | 17.5%            |
| CALIDAD DE VIDA                 | 575  | 7 | 82.14 | 11.127     | 18.2%              | 17.5%            |
| ATENCION FACULTAD               | 45   | 7 | 6.43  | 2.760      | 17.2%              | 17.5%            |
| NUMERO ASIGNATURAS              | 13   | 7 | 1.86  | .378       | 17.3%              | 17.5%            |

Fuente: Elaboración Propia

### Cubos OLAP

| ESTUDIOSPREVIOS: TECNICOS |      |   |       |            |                    |                  |
|---------------------------|------|---|-------|------------|--------------------|------------------|
|                           | Suma | N | Media | Desv. típ. | % de la suma total | % del total de N |
| EDAD                      | 162  | 7 | 23.14 | 1.464      | 16.1%              | 17.5%            |
| EDADHIJOS                 | 1    | 7 | .14   | .378       | 14.3%              | 17.5%            |
| CALIDADDEVIDA             | 580  | 7 | 82.86 | 7.559      | 18.4%              | 17.5%            |
| ATENCIONFACULTAD          | 46   | 7 | 6.57  | .787       | 17.6%              | 17.5%            |
| NUMEROASIGNATURAS         | 12   | 7 | 1.71  | .488       | 16.0%              | 17.5%            |

Fuente: Elaboración Propia

Los estudiantes que se encuentran laborando bajo un tipo de contrato indefinido, sobresalen debido a sus altos niveles de calidad de vida, por lo que se podría concluir que este tipo de contrato genera estabilidad económica, emocional y laboral, lo que incide positivamente en la variable de calidad de vida.

### Cubos OLAP

| TIPOCONTRATO: INDEFINIDO |      |    |       |            |                    |                  |
|--------------------------|------|----|-------|------------|--------------------|------------------|
|                          | Suma | N  | Media | Desv. típ. | % de la suma total | % del total de N |
| EDAD                     | 686  | 27 | 25.41 | 2.469      | 68.1%              | 67.5%            |
| EDADHIJOS                | 5    | 27 | .19   | .396       | 71.4%              | 67.5%            |
| CALIDADDEVIDA            | 2175 | 27 | 80.56 | 9.233      | 68.8%              | 67.5%            |
| ATENCIONFACULTAD         | 182  | 27 | 6.74  | 1.347      | 69.7%              | 67.5%            |
| NUMEROASIGNATURAS        | 49   | 27 | 1.81  | .622       | 65.3%              | 67.5%            |

Fuente: Elaboración Propia

La percepción de los estudiantes acerca del programa de acompañamiento estudiantil es muy baja, destacando que los estudiantes nunca asisten a las actividades, sin embargo, se destaca que la no asistencia afecta sus niveles de calidad de vida, y por ende su rendimiento académico.

### Cubos OLAP

#### ASISTENCIA PAAI: UNA VEZ / SEMESTRE

|                    | Suma | N  | Media | Desv. típ. | % de la suma total | % del total de N |
|--------------------|------|----|-------|------------|--------------------|------------------|
| EDAD               | 255  | 10 | 25.50 | 1.354      | 25.3%              | 25.0%            |
| EDAD HIJOS         | 2    | 10 | .20   | .422       | 28.6%              | 25.0%            |
| CALIDAD DE VIDA    | 815  | 10 | 81.50 | 9.443      | 25.8%              | 25.0%            |
| ATENCIÓN FACULTAD  | 75   | 10 | 7.50  | 1.716      | 28.7%              | 25.0%            |
| NÚMERO ASIGNATURAS | 19   | 10 | 1.90  | .568       | 25.3%              | 25.0%            |

Fuente: Elaboración Propia

La influencia del estado físico es positiva de acuerdo a los estudiantes encuestados. Lo que quiere decir, que sus actividades influyen positivamente en sus niveles de calidad de vida.

Con respecto al estado de ánimo, esta incide positivamente en su toma de decisiones, calidad de vida, rendimiento y relaciones. Por lo cual, los estudiantes encuestados están satisfechos con sus vidas, consideran que son capaz de tomar decisiones, y que son capaz de comunicarse.

De acuerdo al ambiente laboral y personal, se destaca que los estudiantes ven positivamente sus relaciones familiares y sociales, su visión en cuanto a las condiciones del trabajo y las tareas del hogar. Sin embargo, de manera regular sobresale la situación económica, la cual es lo que más preocupa a los estudiantes de jornada extendida de la facultad de Ingeniería Industrial.

### 7.1 Análisis Clúster

A través de un análisis Clúster, en donde ésta técnica tiene una importancia en la investigación científica, debido a que la clasificación es uno de los objetivos fundamentales de la ciencia, y por medio de ésta se proporciona los medios técnicos para realizarla, será imprescindible en cualquier tipo de investigación. Como resultados analíticos de la estadística en el manejo de las técnicas Clúster en cuanto a la calidad de vida laboral de los estudiantes, se reconocen dos grupos, en donde sobresalieron la edad, estrato, número de hijos, Nivel de Satisfacción con el cargo que desempeña, años laborando en la empresa, semestre cursado, atención de la facultad y calidad de vida.

Cluster centroids:

| Attribute         | Full Data<br>(40) | Cluster#  |           |
|-------------------|-------------------|-----------|-----------|
|                   |                   | 0<br>(14) | 1<br>(26) |
| EDAD              | 25.175            | 26.8571   | 24.2692   |
| ESTRATO           | 2.85              | 3.0714    | 2.7308    |
| NUMEROHIJOS       | 0.2               | 0.2857    | 0.1538    |
| NIVELSATISFACCION | 7.3               | 8.2143    | 6.8077    |
| AÑOSLABORANDO     | 3.1               | 5.5       | 1.8077    |
| SEMESTRE          | 4.625             | 6.4286    | 3.6538    |
| ATENCIONFACULTAD  | 6.525             | 7.2857    | 6.1154    |
| CALIDADDEVIDA     | 79                | 85.3571   | 75.5769   |

Fuente: Elaboración Propia

El análisis clúster permitió realizar de manera profunda un estudio entre las similitudes y diferencias en la calidad de vida laboral de los estudiantes encuestados. Por lo que se evidencia la variable de Calidad de Vida, una distribución homogénea entre ambos Clúster.

## 8. Propuesta Metodológica Programa De Bienestar Laboral

Se entiende como bienestar laboral al proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad. Partiendo del documento “Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente” del Ministerio de Educación Nacional [35], se establecen los preceptos para un diseño que aplique a la Universidad Santo Tomás para los programas de jornada extendida.

Un programa de bienestar laboral pretende la satisfacción de las necesidades de los estudiantes, sector laboral y académico. Concibiendo de manera integral los aspectos biológicos, psicosociales, espirituales y culturales; dando prioridad a las necesidades de subsistencia y de superación.

A través de un programa de calidad de vida laboral se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito de trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo social, personal y laboral de los estudiantes matriculados a jornada extendida.

### 8.1 Modelo Para La Creación De Un Programa De Bienestar Laboral

Con el fin de crear un entorno de estudio ideal para la construcción de procesos de formación, unido a la satisfacción de trabajar en un entorno sano que les permita crecer permanentemente en todos los sentidos, se plantea el siguiente modelo para el diseño de un programa de bienestar laboral.



Figura 45 Modelo Coaching Programa de Bienestar Laboral  
Nacional. Guía para Diseño Programa de Bienestar Laboral.

Fuente: Ministerio de Educación

El anterior modelo Coaching tiene como objetivo principal “proporcionar a los líderes, una estrategia para movilizar y orientar el recurso humano, enfocando su inteligencia, su compromiso, su energía, y sus sentimientos hacia el logro de un objetivo común en beneficio de todos”.

### **8.1.1 Esfera Personal.**

Comprende todas aquellas acciones encaminadas a la formación integral de los estudiantes como persona, que le permitan desenvolverse en su vida profesional.

Entre las actividades sugeridas se destacan aquellas actividades que permitan identificar las áreas de proyección en virtud de las competencias, dadas las posibilidades de poder aplicar allí sus intereses y capacidades, por lo cual se considera que a través de talleres de desarrollo de proyectos de vida y fortalecimiento de cada una de las competencias individuales se alcance a mejorar considerablemente los ámbitos de calidad de vida.

### **8.1.2 Esfera Socio-Afectiva.**

Garantiza condiciones de seguridad física, emocional y social, permitiendo que los estudiantes desarrollen habilidades, destrezas y comportamientos que permitan su mejor calidad de vida. En este ámbito es importante el papel del área de Bienestar Universitario para la realización de programas de promoción y prevención velando por un apoyo integral de las contingencias. Entre las actividades sugeridas se establecen talleres en temas de prevención, educación y promoción de la salud, jornadas de exámenes médicos, así mismo, actividades que propicien el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación, que logren la participación, comunicación e interacción en búsqueda de una mayor socialización y desarrollo. Las actividades para ello sugeridas son la promoción de las actividades culturales ofrecidas por la universidad (danza, coro, teatro, música, artes), programas de acondicionamiento físico, actividades de integración deportivas en disciplinas individuales y de conjunto, y actividades ecológicas.

### **8.1.3 Esfera Ocupacional.**

Tiene con fin primordial el garantizar que los estudiantes puedan desarrollar su labor, bajo las mejores condiciones físicas, ambientales y emocionales, para que se afiance su compromiso e identidad institucional.

#### **8.1.3.1 Clima Organizacional.**

Se entiende como clima organizacional las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y ésta determina su

comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra [36].

Dentro de esta percepción se toman en consideración las experiencias personales de cada uno, sus deseos, sus expectativas y sus valores, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables del programa de bienestar puedan entender dichos comportamientos a partir de las variables organizacionales. A través de un diseño de programas que estimulen el clima organizacional, se afectarán considerablemente las condiciones de orden organizacional, personal y social presentes en las empresas, el sector y la comunidad. Las actividades que se lleven a cabo, inmediatas o de largo plazo, deberán incidir en los procesos humanos, es decir en las actitudes, creencias, interacciones, expectativas y percepciones de los servidores.

#### ***8.1.3.2 Cultura organizacional.***

La cultura organizacional se entiende como el conjunto de creencias y significados que han sido naturalizados por los miembros de la organización (hábitos de pensamiento), en el marco de un orden hegemónico, los cuales se convierten en el horizonte simbólico de interpretación y orientadores de conductas y prácticas [37].

Estas acciones ayudan a los servidores a entender cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos, al mismo tiempo que expresan sus creencias. Entre las actividades sugeridas se encuentran la realización de estudios de cultura organizacional a los estudiantes de jornada extendida, apoyo constante de Bienestar universitario, pastoral, facultad y cuerpo docente a los estudiantes que afiancen la identificación con la institución.

#### ***8.1.3.3 Gerencia Del Cambio.***

La Gerencia del Cambio es un proceso de reflexión, decisiones personales y acciones concertadas sin ninguna clase de presión, para asumir con seguridad y comodidad las variaciones en las condiciones internas y externas en el ámbito tanto laboral como personal. La gerencia del cambio es una técnica con enfoque holístico que se utiliza para implementar cambios que integren la estrategia y los procesos de una organización, con su gente y su cultura [38].

Para que el cambio de las personas o de las entidades sea generador de crecimiento y calidad de vida, deberá diseñarse una estrategia que permita reunir ciertas condiciones

como las que se mencionan a continuación: Ser integrador de varias dimensiones, tales como físico, lo emocional, lo cognoscitivo, lo espiritual, lo operativo. Ser resultante de un proceso de reflexión, de decisiones personales y de una serie de acciones concertadas por todos los participantes en el proceso, sin que haya presión externa de ninguna clase. Ser cambios que afecten positivamente no sólo a las personas o a la institución, sino que también incidan en el mejoramiento del entorno que les es propio: clima organizacional, ambiente externo que rodea a las entidades, inclusión, etc.

#### ***8.1.3.4 Salud Ocupacional.***

Tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad. Entre las actividades sugeridas se encuentran: Estudios de perfil demográfico y morbilidad sentida, así como también, junto a Bienestar Universitario diseñar un programa de pausas activas en las jornadas académicas, y también es importante en un futuro una medición de los factores psicosociales de los estudiantes de jornada extendida.

## 9. Conclusiones

La presente investigación tiene como objetivo caracterizar la calidad de vida laboral de los estudiantes de Ingeniería Industrial de jornada extendida de la Universidad Santo Tomás. En este sentido, una vez procesada y analizada toda la información recolectada para tal fin, se puede concluir que:

- Desde la literatura revisada es evidente que en los últimos años el análisis de calidad de vida laboral ha tomado fuerza entre las organizaciones, no solo desde la simple observación de las variables, sino también a analizar las herramientas y metodologías que permitan mejorarla.
- La percepción de los estudiantes de acuerdo a los programas ofrecidos por el Bienestar Universitario de la USTA, se ubicó en niveles muy bajos de acuerdo a los niveles de atención y participación. Los estudiantes sienten una oportunidad de mejora e inclusión de acuerdo a los horarios y demás programas, para de esta manera alcanzar niveles óptimos de éste elemento.
- La percepción de los estudiantes de acuerdo a la atención de la facultad de Ingeniería Industrial se ubicó en un nivel medio con una media de 6.525 sobre 10, y esto indica que la facultad podría emprender iniciativas de horarios adicionales que incluyan a todos los estudiantes de Ingeniería industrial.
- Es de destacar, el nivel de endeudamiento de los estudiantes que recurren a créditos para costear sus estudios de nivel superior.
- Los niveles de calidad de vida de los estudiantes se encuentran en niveles aceptables. Al analizar la desviación estándar se observó que esta es de 9,621, con lo que se puede concluir que existen estudiantes con calidad de vida ubicados relativamente por encima y relativamente por debajo de la media del grupo. Además demuestra que este segmento tiende a ser heterogéneo y que por lo tanto sus respuestas tienden a tener una dispersión considerable.

## 10. Recomendaciones

- Propiciar las actividades junto al Bienestar Universitario, en el cual se incluyan los estudiantes de jornada extendida a los programas ofrecidos por Bienestar, adecuando horarios y espacios para que la participación sea más cercana. De este modo, fortaleciendo la reputación de la Universidad Santo Tomás y su ámbito humanístico.
- Tener en cuenta el carácter multidimensional de la variable calidad de vida y evaluarla en función de otras variables para de éste modo analizar de manera más profunda la incidencia de los demás factores sobre la calidad de vida.
- Ampliar el estudio realizado en otras facultades que tengan la opción de jornada extendida, para de este modo evaluar los cambios significativos entre los programas ofrecidos por la Universidad Santo Tomás.
- Respecto a la atención a la facultad de Ingeniería Industrial, existe una oportunidad de mejora, en donde se recomienda la creación de una jornada adicional en la cual los estudiantes puedan acercarse a responder sus inquietudes, de esta manera siendo más incluyente y efectiva.
- Ampliar a los estudiantes inscritos información acerca de las posibilidades de Auxilios educativos y becas para jornada extendida, de ésta manera incentivando los logros académicos para alcanzar sus objetivos.
- Desde la perspectiva de la salud ocupacional, la calidad de vida laboral busca proteger la salud del trabajador, el ambiente, el bienestar, así como el relacionamiento con el entorno físico y social. Se recomienda a través de la academia, desarrollar acciones que propicien la creación de ambientes favorecedores a la salud desde la promoción y prevención.
- Es necesario realizar una medición del estrés laboral como posible factor de riesgo de la salud de los estudiantes. Los cuales, puede ser generadores de afecciones y por lo tanto incidir negativamente en el rendimiento laboral y académico de los estudiantes.
- Desde un ámbito de gestión del talento humano, sería interesante definir herramientas que permitan modelar el impacto de las condiciones laborales desde la calidad de vida y talento humano, para las tomas de decisiones de la organización.

## Referencias

- [1] J. J. Rincón Bonet, I. M. Romero Prieto. *Estudio del perfil profesional del ingeniero industrial de la Universidad Santo Tomás seccional Bucaramanga y su articulación con el mercado laboral. Universidad Santo Tomás-* 2014. [En línea]. (Consultado: 07 de Abril de 2015). Disponible en: <http://172.16.4.215/archivost/T8322/T8322trabajo.pdf>
- [2] Universidad Santo Tomás seccional Bogotá *Modelo Educativo Pedagógico*. Vicerrectoría Académica General 2010.
- [3] A. Sotelo Carreño. C. F. Covalada. *Incidencia Política En Las Prácticas Pedagógicas De Los Docentes 2012* [El Línea] (Consultado: 07 de Abril de 2016) Disponible en <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/TEMAS/article/viewFile/708/553>.
- [4] Universidad Santo Tomás. *Horario Extendido*. [En línea]. (Consultado: 15 de Junio de 2016). Disponible en: <http://www.ustabuca.edu.co/ustabmanga/horario-extendido>
- [5] L.O. Salvatierra Estrada, *La percepción del talento humano de una empresa del sector financiero en Monterrey*, sobre la calidad de vida en el trabajo. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de nuevo león. México. Diciembre de 2013
- [6] M. G Ferrando, F. Alvira, L. E. Alonso y M. Escobar (comps.) *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación (4ª edición)* Madrid, Alianza Editorial, 2015
- [7] *Group: The World Health Organization Quality of Life Assesment: Position paper from the World Health Organization*. Soc Sci Med 1995; 41:1403-1409
- [8] Valerde-Jurado, E. Ávila-Figueroa, C. *Evaluación de la calidad de vida*. (2002). [en línea] (Consultado: 15 de Junio de 2016) Disponible en: <http://www.insp.mx/salud/index.html>
- [9] R. Herrera. V. Cassals. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Rev Cubana Enfermer*. En línea] (Consultado: 15 de Mayo de 2016) Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192005000100003&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003&lng=es).
- [10] D.A. Nadler, y E.E. Lawler, (1983). Factors influencing the success of labor-management quality of work life projects. *Journal of Occupational Behavior*, 1(1), 53-67.
- [11] E. Valdez. (1989) Calidad de vida en el trabajo, *Revista sobre relaciones industriales y laborales*, N° 24/25, 103 – 113
- [12] Calidad de Vida Laboral y Recursos Humanos. Relación y programas en la mejora de la calidad de vida laboral y la productividad. [en línea]. (Consultado: 07 de Abril de 2015). Disponible en:<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/4328/Capitulo3.pdf>

- [13] M. Espinosa. *Calidad de vida en el trabajo: Percepción de los trabajadores*. (2001). Pág, 41-42 [http://dt.gob.cl/1601/articles-64333\\_recurso\\_1.pdf](http://dt.gob.cl/1601/articles-64333_recurso_1.pdf).
- [14] P.C. Thomson. *Círculos de Calidad. Cómo hacer que funcionen*. Editorial Norma. Impreso en Colombia, 1984
- [15] M. O. Quintana, K. T. M Paravic. Calidad de vida en el trabajo del equipo de enfermería. *Rev. bras. enferm.* [Internet]. 2014 Apr [cited 2016 Sep 06] ; 67( 2 ): 302-305. Available from: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-71672014000200302&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672014000200302&lng=en). <http://dx.doi.org/10.5935/0034-7167.20140041>.
- [16] Organisation for Economic Co-operation and Development *La Ocde: 50 Años Promoviendo Mejores Políticas Para Una Vida Mejor* 2016. [En línea]. (Consultado: 07 de Abril de 2015). Disponible en: <https://www.oecd.org/centrodemexico/47765794.pdf>.
- [17] K. Ochoa. *Aportes de la Ingeniería a la salud y calidad de vida: Una revisión*. Grupo de investigación Chocizone, programa Ingeniería Ambiental, Universidad El Bosque, Bogotá, Colombia.
- [18] *Iniciativa de la OCDE para una vida mejor*. [Consultado el 20 de Febrero de 2016]. Disponible en: [http://www.oecd.org/centrodemexico/Working%20draft%20Mexico%20Report\\_FINAL.pdf](http://www.oecd.org/centrodemexico/Working%20draft%20Mexico%20Report_FINAL.pdf)
- [19] COLOMBIA, Ministerio de la Protección Social. *Resolución 2648 de 2008* [Consultado el 16 de noviembre de 2015]. Disponible en: [http://www.arlsura.com/images/stories/documentos/resolucion\\_2646\\_2008.pdf](http://www.arlsura.com/images/stories/documentos/resolucion_2646_2008.pdf)
- [20] COLOMBIA, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Decreto 614 de 1984* [Consultado el 16 de noviembre de 2015]. Disponible en: [http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto\\_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf)
- [21] COLOMBIA, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Resolución 1016 de 1989* [Consultado el 16 de noviembre de 2015]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>
- [22] COLOMBIA, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Decreto 1832 de 1994*. [Consultado el 16 de noviembre de 2015]. Disponible en: [http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1832\\_1994.htm](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1832_1994.htm)
- [23] G. Tonon. Los estudios sobre la calidad de vida y la perspectiva de la psicología positiva. Universidad de Palermo. [En línea]. (Consultado: 22 de Marzo de 2015). Disponible en: [http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/psico10/10Psico\\_04.pdf](http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/psico10/10Psico_04.pdf)
- [24] A. L. Bnada Castro, M. A. Morales Zamorano. *Calidad de Vida Subjetiva en Estudiantes Universitarios*. Universidad de Sonora. Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación. [En línea]. (Consultado: 22 de Marzo de 2015). Disponible en: <http://www.cneip.org/documentos/3.pdf>

- [25] J. Cuadros. Una aproximación al concepto de calidad de vida, en los estudiantes universitarios de Tunja. *Revista Cultura Científica. Fundación Universitaria Juan D. Castellanos*. 2001. [en línea]. (Consultado: 22 de Marzo de 2015). Disponible en: <http://www.revistasjdc.com/main/index.php/ccient/article/view/119>
- [26] J. J. Rincón Bonet, I. M. Romero Prieto. *Estudio del perfil profesional del ingeniero industrial de la Universidad Santo Tomás seccional Bucaramanga y su articulación con el mercado laboral*. Universidad Santo Tomás- 2014. [En línea]. (Consultado: 07 de Abril de 2015). Disponible en: <http://172.16.4.215/archivost/T8322/T8322trabajo.pdf>
- [27] E. García Montelongo. *Calidad de Vida en el Estudiante Universitario*. Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica. San Nicolás de los Garza N.L. Junio del 2001. [En línea]. (Consultado: 07 de Abril de 2015). Disponible en: [http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1080095028/1080095028\\_01.pdf](http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1080095028/1080095028_01.pdf)
- [28] M. A. GOMEZ, *Calidad de Vida Laboral en empleados temporales del Valle de Aburra – Colombia*. ISSN 1794 – 8347. Vol. 18. Jul-Dic 2010 pp. 225-2367878
- [29] W. BARBOSA, J. M ORREGO, A. TORRES, C. BETANCUR, P. TIRADO, *Calidad de vida laboral en trabajadores de la Secretaria de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia)*. Vol. 10 N° 1, junio de 2013. ISSN: 1794-5232. pp. 51-62
- [30] N. FUENTES, *Diseño e Intervención del Programa de Calidad de Vida Laboral Avícola el Madroño S.A*. Tesis de grado (Psicología). Floridablanca. Universidad Pontificia Bolivariana. Facultad de Psicología, 2011. 72 p.
- [31] *El saber científico*. Consultado el 01 de julio de 2016. [En línea] Disponible en: [http://educativa.catedu.es/44700165/aula/archivos/repositorio/1000/1248/html/41\\_el\\_mtodo\\_inductivo\\_y\\_el\\_mtodo\\_deductivo.html](http://educativa.catedu.es/44700165/aula/archivos/repositorio/1000/1248/html/41_el_mtodo_inductivo_y_el_mtodo_deductivo.html)
- [32] *Formas de Contratación en Colombia*. [En línea] Consultado el 22 de junio de 2016. Disponible en: [http://www.empleo.com/colombia/tendencias\\_laborales/formas-de-contratacion-en-colombia-----/7399531](http://www.empleo.com/colombia/tendencias_laborales/formas-de-contratacion-en-colombia-----/7399531)
- [33] *Programa de Retención y Sostenibilidad Académica (PAAI)*. Consultado el 23 de junio de 2016. Disponible en: <http://www.ustabuca.edu.co/ustabmanga/paai>
- [34] Universidad Santo Tomás seccional Bucaramanga. *Departamento de Bienestar Universitario*. Consultado el 23 de junio de 2016. Disponible en: <http://www.ustabuca.edu.co/ustabmanga/bienestar-universitario>
- [35] Ministerio de Educación Nacional. *Guía para Diseño Programa Bienestar Laboral*. [En línea] Consultado el 22 de junio de 2016. Disponible en: [http://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-190204\\_archivo\\_pdf\\_guia\\_programa.pdf](http://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf)
- [36] M.G. García, L.A. Ibarra, *Diagnóstico de Clima Organizacional Del departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*. [En línea] Consultado el 22 de Mayo de 2016. Disponible en: [http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion\\_clima\\_organizacional.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html)

[37] C.M. García, *Una aproximación al concepto de cultura organizacional*. Universidad Piloto de Colombia. [En línea] Consultado el 22 de Mayo de 2016. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672006000100012&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672006000100012&lng=en&nrm=iso&tlng=es)

[38] Hablemos de Gerencia. Disponible en: [http://www.ntn-consultores.com/hablemos\\_de\\_gerencia\\_capitulo.php?pag=6](http://www.ntn-consultores.com/hablemos_de_gerencia_capitulo.php?pag=6)

## **APÉNDICES**

## Apéndice A. Encuesta Calidad de Vida.

### CALIDAD DE VIDA

Este estudio se está realizando con el propósito de conocer la calidad de vida de los estudiantes de Ingeniería Industrial en horario extendido de la Universidad Santo Tomás, Bucaramanga. La información que usted proporcione mediante el desarrollo de esta encuesta es confidencial. Agradezco su colaboración diligenciando la encuesta con sinceridad.

#### Datos Personales

1. Género: M\_\_\_ F\_\_\_
2. Edad: \_\_\_\_\_ años
3. Estado Civil:  
Soltero (a) \_\_\_ Casado (a) \_\_\_ Union Libre \_\_\_ Divorciado (a) \_\_\_ Otro  
\_\_\_\_\_
4. Estrato Socioeconómico: 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_  
5\_\_\_
5. Cantidad de Hijos: \_\_\_\_\_ hijos, (Si su respuesta es cero “0” pase a la pregunta 7)
6. ¿En qué rango de edad se encuentra su(s) hijo(s)?  
Menores de 15 años \_\_\_\_\_ Mayores de 15 años \_\_\_\_\_

#### Ámbito Laboral

7. ¿Actualmente se encuentra trabajando? (Si su respuesta es “NO” pase a la pregunta 12)  
SI\_\_\_ NO\_\_\_ Si su respuesta es “NO”,  
¿Porque? \_\_\_\_\_
8. ¿Bajo qué tipo de contrato actualmente labora en su empresa?  
\_\_\_ Contrato término fijo, ¿a cuantos meses? \_\_\_ meses.  
\_\_\_ Contrato término indefinido  
\_\_\_ Otro, ¿Cuál? \_\_\_\_\_
9. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con el cargo que está ejerciendo en la empresa?  
(Donde 1 es muy malo y 10 es excelente)

1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_ 6\_\_\_ 7\_\_\_ 8\_\_\_ 9\_\_\_  
10\_\_\_

10. ¿Hace cuantos años labora en la empresa?

|                                             |  |
|---------------------------------------------|--|
| Si lleva menos de un año marque ésta opción |  |
| Si lleva más de un año, anote cuantos años. |  |

11. ¿considera usted que sus ingresos son suficientes para cubrir sus necesidades?

SI\_\_\_ NO\_\_\_ Si su respuesta es “NO”,  
¿Porque?\_\_\_\_\_

### Ámbito Estudiantil

12. ¿En qué año culminó su educación básica? \_\_\_\_\_

13. ¿Ha realizado algún curso previo de carácter superior?

\_\_\_ Técnico  
\_\_\_ Tecnológico  
\_\_\_ Universitarios (inconclusos)  
\_\_\_ Ninguno

14. ¿Qué semestre se encuentra cursando actualmente?: \_\_\_\_\_

15. ¿Cómo financia su carrera?

Contado\_\_\_ ICETEX\_\_\_ Crédito Bancario\_\_\_ Otro, ¿Cuál?

\_\_\_\_\_

16. ¿Considera usted que lo que está invirtiendo en tiempo y dinero es retribuido académicamente por la universidad?

SI\_\_\_ NO\_\_\_ ¿Por

qué?:\_\_\_\_\_

17. ¿Cuántas asignaturas se encuentra cursando este semestre?

\_\_\_ 1 a 5 materias \_\_\_ 6 a 7 materias \_\_\_ 8 o más materias

18. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con la atención prestada en la facultad de Ingeniería Industrial? (Donde 1 es muy malo y 10 es excelente)

1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_ 6\_\_\_ 7\_\_\_ 8\_\_\_ 9\_\_\_  
10\_\_\_

19. ¿Con que frecuencia asiste a las asesorías ofrecidas por los programas de acompañamiento académicos?

- Más de una vez a la semana
- Al menos una vez a la semana
- Una vez al mes
- Una vez al semestre
- Nunca ha asistido

20. ¿Qué cambios importantes en su vida se produjeron en el último año?

- Cambio de independencia
- Trabajar y estudiar al mismo tiempo
- Cambios en el estado financiero
- Dormir menos de 8 horas al día
- Alergias crónicas o enfermedades
- Problemas familiares
- Pérdida de Trabajo
- Otro, ¿Cuál? \_\_\_\_\_

21. ¿Cómo considera usted la carga académica impuesta por la Universidad?

Alta \_\_\_ Medio \_\_\_ Baja \_\_\_

¿Porqué?: \_\_\_\_\_

---

22. ¿Cómo considera usted su desempeño educativo este semestre?

Excelente \_\_\_ Bueno \_\_\_ Regular \_\_\_ Malo \_\_\_

### **Estado de Salud**

23. ¿Con que frecuencia asiste a las actividades ofrecidas por Bienestar Universitario (Enfermería, Educación sexual, Muévete USTA)?

- Más de una vez a la semana
- Al menos una vez a la semana
- Una vez al mes
- Una vez al semestre
- Nunca ha asistido

24. ¿Cuántas veces a la semana usted hace deporte?

Diariamente \_\_\_ De 1 a 3 veces por semana \_\_\_  
Ninguna \_\_\_

25. Con respecto a su estado físico, durante el semestre con qué frecuencia sintió:

|                                | Nunca | Algunas Veces | Siempre |
|--------------------------------|-------|---------------|---------|
| Dolores o molestias            |       |               |         |
| Agotamiento o cansancio físico |       |               |         |
| Afecciones por enfermedades    |       |               |         |
| Buen estado físico             |       |               |         |

26. Con respecto a su estado de ánimo durante el semestre, con qué frecuencia se sintió:

|                                           | Nunca | Algunas Veces | Siempre |
|-------------------------------------------|-------|---------------|---------|
| Satisfecho con su vida                    |       |               |         |
| Alegre o animado(a)                       |       |               |         |
| Capaz de comunicarse con otras personas   |       |               |         |
| Capaz de tomar decisiones                 |       |               |         |
| Capaz de hacer frente hacia los problemas |       |               |         |

27. Con respecto a su ambiente personal y laboral, como considera los siguientes aspectos:

|                                                                 | Malo | Regular | Bueno |
|-----------------------------------------------------------------|------|---------|-------|
| Relaciones familiares                                           |      |         |       |
| Tareas del hogar                                                |      |         |       |
| Relaciones sociales                                             |      |         |       |
| Situación económica                                             |      |         |       |
| Visión en cuanto las condiciones para el desarrollo de su labor |      |         |       |

### Calidad de Vida

28. Teniendo en cuenta que se entiende por calidad de vida como el conjunto de elementos físicos, psicológicos, materiales, culturales y existenciales, y teniendo en

cuenta la información suministrada en las preguntas anteriores, de 1 a 100 ¿En qué rango podría calificar su calidad de vida?\_\_\_\_\_

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**