

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**PERCEPCIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS
TRABAJADORES AFRODESCENDIENTES DE UNA EMPRESA
DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS EN GUAYAQUIL**

AUTORAS:

Mosquera Paredes, Mayté Johanna
Torres Ponce, Karen Lisette

**Trabajo de titulación
previo a la Obtención del Título de:
Licenciada en Trabajo Social**

TUTORA:

León Cercado, Jesenia Patricia

Guayaquil, Ecuador

10 de septiembre de 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación: “Percepciones de la calidad de vida laboral de los trabajadores afrodescendientes de una empresa de servicios tecnológicos en Guayaquil”, fue realizado en su totalidad por Mosquera Paredes Mayté Johanna y Torres Ponce Karen Lisette, como requerimiento para la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social.

TUTORA

f. _____

León Cercado, Jesenia Patricia, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

Guayaquil, a los 10 días del mes de septiembre del año 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Mosquera Paredes, Mayté Johanna y Torres Ponce, Karen Lisette**

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **“Percepciones de la calidad de vida laboral de los trabajadores afrodescendientes de una empresa de servicios tecnológicos en Guayaquil”**, previo a la obtención del Título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 10 días del mes de septiembre del año 2019

LAS AUTORAS

f. _____
Mosquera Paredes, Mayté Johanna

f. _____
Torres Ponce, Karen Lisette



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Mosquera Paredes, Mayté Johanna y Torres Ponce, Karen Lisette**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **“Percepciones de la calidad de vida laboral de los trabajadores afrodescendientes de una empresa de servicios tecnológicos en Guayaquil”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 10 días del mes de septiembre del año 2019

LAS AUTORAS

f. _____
Mosquera Paredes, Mayté Johanna

f. _____
Torres Ponce, Karen Lisette

Urkund Analysis Result

Analysed Document: DOCUMENTO OFICIAL FINAL 1.docx (D55255272)
Submitted: 9/4/2019 9:37:00 AM
Submitted By: mjmosqueraparedes@gmail.com
Significance: 1 %

Sources included in the report:

253893.docx (D49252306)
<http://www.pueblosynacionalidades.gob.ec/quienessomos/>
http://www.pueblosynacionalidades.gob.ec/wp-content/uploads/2019/02/Aportes_Consejeros_Taller.pdf
<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>
http://atlasti.com/wp-content/uploads/2014/07/atlas.ti6_brochure_2009_es.pdf

Instances where selected sources appear:

8

Lcda. Jesenia Patricia León Cercado, Mgs.
Docente Tutor
Carrera de Trabajo Social – Semestre UTE A 2019
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

AGRADECIMIENTO

A mi Familia que es base fundamental de mi crecimiento personal y profesional, gracias por las enseñanzas de amor, moral y ética. En especial, a mis padres; Magali y Boris, y a mi tía; Sandra, estoy segura de que sin ustedes esto no hubiera sido posible.

A la Lcda. Vilma St.Omer que con su vocación de educadora me alentó a lograr esta meta, gracias por ser ejemplo de profesionalismo y de amistad verdadera.

A mi familia de Teatro Ensayo Gestus, especialmente a Virgilio, Bernardo y Milton que me han permitido redescubrirme en cada personaje e interacción de cada obra, gracias por ser diversión y constancia.

A mis amistades, que han perdurado de comienzo a fin, por no juzgarme ante nada, por comprenderme y apoyarme en mis decisiones.

A Julio, enamorado y compañero de vida, podría hacer una tesis sobre todas las virtudes que me has compartido, pero solo tengo este espacio para decirte; gracias totales.

A mi compañera de tesis, Karen Torres, por el aguante y la motivación constante porque en ella vi luz, responsabilidad y compromiso para lograr este trabajo.

Y, sobre todo, agradezco a Dios por guiar mi camino con fortaleza y sabiduría

Mayté Johanna Mosquera Paredes

AGRADECIMIENTO

Primero quiero agradecer a Dios y a la Virgencita por sus planes perfectos conmigo, al haberme hecho partícipe de la hermosa familia de Trabajo Social, la misma que no sólo me ha hecho crecer académicamente, sino también de manera personal.

Siempre será hermoso poder contar con una familia que te empuje al cumplimiento de retos, por ello hoy quiero agradecer a cada uno de quienes conforman la mía, de manera particular a mis padres quienes me han inculcado valores como el amor, la esperanza, la alegría, la constancia, la unión, la humildad y el servicio.

A mi familia franciscana, porque han sido parte de mi crecimiento a lo largo de la vida; por esas risas que llevaré siempre en mi corazón.

A mis amigos por la motivación y diversión que día a día me brindan, porque quien tiene un amigo ha encontrado un tesoro.

¡Que dicha poder encontrar compañeros que a lo largo del tiempo sin pensar se vuelven importantes en tu vida!, por este y muchos motivos más, ¡gracias Mayté!

A mis docentes y compañeros de clase por cada enseñanza aprendida, de manera muy especial a la Ingeniera María Fernanda, quién solía inspirarme a dar siempre lo mejor de mí.

Como olvidar a mis mentores Lidia y Franklin, quiénes con su experiencia, durante estos 6 meses han aportado de manera significativa en mi vida, a través de su motivación y consejos diarios.

Karen Lisette Torres Ponce

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con mucho amor a mi hermano Byron porque su nombre es sinónimo de resiliencia.

A aquella persona que conocí a inicios de mi vida universitaria y que por circunstancias ajenas no pudimos culminar juntas esta meta, por las risas y amor puro compartido.

A todos y todas que aún luchan por un mundo mejor.

Mayté Johanna Mosquera Paredes

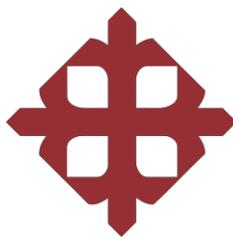
DEDICATORIA

Dedicado con mucho cariño a las personas importantes que me han acompañado en esta etapa.

A todas aquellas personas que son parte de mi vida, de manera especial a quienes hoy no están.

Finalmente, a mis colegas Trabajadores Sociales, para que continúen con la convicción de intervenir de forma integral por los derechos de quienes se encuentran invisibilizados. Si creen que pueden, ya están a medio camino.

Karen Lisette Torres Ponce



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

**Jesenia Patricia, León Cercado, Mgs.
TUTORA**

f. _____

**Ana Maritza, Quevedo Terán, Mgs.
DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. _____

**Christopher Muñoz Sánchez, Mgs.
COORDINADOR DEL ÁREA**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE A-2019

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES AFRODESCENDIENTES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS EN GUAYAQUIL.", elaborado por el/la estudiante MAYTE JOHANNA MOSQUERA PAREDES, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JESENIA PATRICIA LEON CERCADO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	JAIME FERNANDO FRANCO PALACIOS	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	10.00 10	10.00 10	10.00 10
	Total: 10 / 10 %	Total: 20 / 20 %	Total: 70 / 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 10.00 / 10			

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.

Miembro 1 del Tribunal

Miembro 2 del Tribunal

Oponente

Docente Tutor



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE A-2019

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES AFRODESCENDIENTES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS EN GUAYAQUIL.", elaborado por el/la estudiante KAREN LISETTE TORRES PONCE, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JESENIA PATRICIA LEON CERCADO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	JAIME FERNANDO FRANCO PALACIOS	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final 10 10 /	10.00 10 Total: 10 %	10.00 10 Total: 20 %	10.00 10 Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 10.00 10			

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.

Miembro 1 del Tribunal

Miembro 2 del Tribunal

Oponente

Docente Tutor

INDICE

INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1 Definición del Problema de Investigación	3
1.2 Antecedentes Investigativos	10
1.3 Preguntas de Investigación	12
1.4 Objetivo General:	13
1.4.1 Objetivos específicos:	13
1.5 Justificación	13
CAPITULO 2: MARCOS REFERENCIALES	16
2.1 Referente Teórico	16
2.1.1 Construccinismo social	16
2.1.2 Enfoque de Calidad de vida	21
2.1.3 Enfoque de Calidad de Vida Laboral	25
2.2 Referente Conceptual	28
2.2.1 Afrodescendientes vs. Afroecuatorianos	29
2.2.2 Calidad de vida	30
2.2.3 Calidad de vida laboral	31
2.2.4 Percepciones:	33
2.2.5 Organizaciones:	33
2.2.6 Bienestar:	34
2.2.7 Desarrollo:	35
2.3 Referente Normativo	37
2.4 Referente Estratégico	41
2.4.1 Planes Estratégicos	41
CAPITULO 3: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	45
3.1 Enfoque de la Investigación	45
3.2 Tipo y Nivel de la Investigación	45

3.3 Método de Investigación	46
3.4 Universo, Muestra y Muestreo	47
3.4.1 Universo o Población.....	47
3.4.2 Muestra.....	47
3.4.3 Muestreo.....	51
3.5 Formas de Recolección de la Información	51
3.6 Formas de Análisis de la Información	54
CAPITULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	56
4.1 Del Objetivo General	56
4.1.1 Objetivo 1: Identificar las condiciones y/o características de la Calidad de Vida Laboral objetiva y subjetiva de los colaboradores afrodescendientes.	58
4.1.2 Objetivo 2: Analizar las características subjetivas y objetivas que influyen en la Calidad de Vida Laboral, desde la percepción de los trabajadores afrodescendientes	64
4.1.3 Objetivo 2: Reconocer espacios o programas de bienestar para el desarrollo personal y profesional que brinda la empresa a los colaboradores, desde de la percepción de los trabajadores afrodescendientes	73
5. Conclusiones	78
6. RECOMENDACIONES.....	79
BIBLIOGRAFÍA	80
ANEXOS.....	90
Categorías y Subcategorías de Estudio	90

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “Percepciones de la calidad de vida laboral de los trabajadores Afrodescendientes de una empresa de servicios tecnológicos en Guayaquil”, es un trabajo de titulación enmarcado en el ámbito laboral, para la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social.

Esta investigación tuvo la intención de generar conocimientos sobre las percepciones de la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores afrodescendientes para contribuir en el desarrollo de programas de bienestar.

Para lo cual se plantearon objetivos, el primero destinado a la identificación de las condiciones y/o características de la Calidad de Vida Laboral objetiva y subjetiva de los colaboradores afrodescendientes. El segundo al análisis de características subjetivas y objetivas que influyen en la Calidad de Vida Laboral. Y finalmente el tercer objetivo estaba enfocado al reconocimiento de espacios o programas de bienestar para el desarrollo personal y profesional que brinda la empresa a los colaboradores, desde de su percepción.

El estudio tuvo un enfoque cualitativo, con nivel descriptivo, con una muestra de 23 trabajadores afrodescendientes de la empresa de servicios tecnológicos. Se abordaron las categorías de calidad de vida laboral objetiva, calidad de vida laboral subjetiva, creencias, desarrollo personal y desarrollo profesional. Los instrumentos utilizados fueron 2 entrevistas semi-estructuradas y 2 grupos focales.

Entre los resultados más notables, se evidenció que la calidad de vida laboral, desde las percepciones de colaboradores afrodescendientes, estuvo marcada por un “antes y un después” del cambio de razón social de una empresa de Israel a una empresa de la India.

Palabras Claves: Calidad de vida laboral, afrodescendientes, empresa, bienestar, desarrollo personal, desarrollo profesional

ABSTRACT

This article entitled "Perceptions of the Quality of Laboral life of Afro-descendants employees of a technology services company in Guayaquil", with the Laboral ambit, is a research to obtain the degree of Social Work.

This research was intended to generate knowledge about the perceptions of the Quality of Work Life of Afro-descendant workers to contribute to the development of wellness programs.

Therefore, it set the following objectives on it: the first one aimed at identifying the conditions of the objective and subjective Laboral quality of Afro-descendant employees. The second to the analysis of subjective and objective characteristics that influence in the laboral quality. And finally, the third objective was focused on the recognition of spaces or wellness programs for the personal and professional development that the company provides to employees, from their perception.

The study had a qualitative approach, with a descriptive level, with a sample of 23 Afro-descendant workers of the technology services company. This research studied categories such as work life quality, subjective work life quality, beliefs, personal development and professional development. The instruments used on it, were 2 semi-structured interviews and 2 focus groups.

Among the most notable results, it was evidenced that the laboral quality, from the perceptions of Afro-descendant collaborators, was marked by a "before and after" of the change of company name from an Israeli company to an Indian company.

Keywords: Quality of work life, afro-descendants, enterprise, welfare, personal development, professional development

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enfoca en reconocer aquellas características objetivas y subjetivas de la Calidad de Vida Laboral de los propios colaboradores afrodescendientes para el análisis de la información en contraste o conversación con la teoría. Lo cual permite obtener una mirada integra de la CVL.

Si bien el estudio surge desde una problemática netamente social, se re-direcciona la información frente al discurso de los propios de actores en dónde evocan conflictos sobre la gestión humana de la organización. Sin contemplar, hechos alineados a la temática étnica.

Desde el eje descriptivo de investigación, se pudo identificar a la Calidad de Vida Laboral desde las diferentes aristas como el desarrollo organizacional, personal y profesional, más allá de los indicadores categóricos como: bienestar físico, emocional, material, entre otros.

El marco constitucional e internacional no promueve ni establece un instrumento oficial para la Calidad de Vida Laboral, lo cual imposibilita tener información de entes públicos, esto responde al nivel de investigación de forma directa pues el no dato, pone en evidencia los avances entorno a la problemática y apertura que los objetivos de investigación se construyan a través de la identificación, reconocimiento y caracterización.

La relevancia del estudio se establece desde la confirmación que en el Ecuador no existen políticas ni gestión entorno al problema de investigación. Desde el rol interventivo del trabajo social, se intensifica el perfil de gestor de la política social, esperando que el estudio sirva como pilar de esta línea de trabajo, que vas más allá del ámbito laboral del trabajo social.

CAPITULO 1: Planteamiento del Problema

1.1 Definición del Problema de Investigación

En la actualidad “el trabajo”, es considerado como uno de los aspectos más importantes en la dimensión personal, social y organizacional; y justificando a ello, la autora Gómez Vélez María Alejandra citando a Peiró y Prieto (1996), en su artículo titulado “*¿Nivel de vida o calidad de vida en el trabajo?: Un acercamiento a cargos directivos*”, visualiza al trabajo como “...Uno de los pilares en los que se asienta la sociedad, muestra de ello es la gran cantidad de tiempo de la vida que las personas pasan trabajando”. (Gómez Vélez, 2012, pág. 146)

Por esta razón con el tiempo se empezó a cuestionar cómo se encontraba el bienestar o calidad de vida de esas personas en el área laboral, pues como lo manifiesta Gómez, en muchas ocasiones “*se vive en función del trabajo*” (Gómez Vélez, 2012, pág. 146)

Según el modelo de Schalock, la calidad de vida es un estado de vida deseado por un sujeto que cumple con ciertas condiciones o necesidades a ser satisfechas como lo son: *bienestar emocional, bienestar físico, bienestar material, relaciones interpersonales, desarrollo personal, autodeterminación, inclusión social y de derechos*. (Schalock, 2001, pág. 1)

Frente a ello, la calidad de vida laboral nace desde un enfoque teórico-conceptual de calidad de vida, el cual se afianza dentro de los países desarrollados pues surge el interés de ver más allá de lo que se había logrado, es decir, pasar esa primera fase de inserción laboral, por lo que se comienzan a cuestionar qué necesidades habían sido satisfechas, concluyendo así que las necesidades básicas habían sido completadas exitosamente pero que el ser humano requería de más para su desarrollo integral.

Diferentes organismos hablan de Trabajo Decente, Empleo Pleno/adecuado, Calidad de Vida Laboral, entre otros términos que se irán abordando en este artículo.

La Organización Internacional del Trabajo conceptualiza al “*Trabajo Decente*” desde dimensiones que den cuenta de la “*calidad de vida laboral*” como: (Organización Internacional del Trabajo, 1996-2019)

- *Acceso a un empleo productivo con igualdad de remuneración* (Organización Internacional del Trabajo, 1996-2019)
- *Seguridad y Salud ocupacional* (Organización Internacional del Trabajo, 1996-2019)
- *Protección social para el trabajador y su familia* (Organización Internacional del Trabajo, 1996-2019)
- *Perspectivas de desarrollo personal e integración social* (Organización Internacional del Trabajo, 1996-2019)
- *Libertad de expresión, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres* (Organización Internacional del Trabajo, 1996-2019)

Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo, sobre “*Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial*”, las diferencias de la calidad de vida laboral respecto al tiempo a nivel mundial, se encuentra de la siguiente manera: En países de la Unión Europea, sólo el 15% de la población trabaja más de 48 horas a la semana, asimismo en otros como China y República de Corea más del 40 % de trabajadores, en Chile más del 50 % y en Turquía la cifra se eleva a casi el 60 %. (Organización Internacional del Trabajo & Fundación Europea para la mejora de condiciones de vida y trabajo, 2019)

Frente a esto, se podría inferir que, respecto a la categoría de horas de trabajo, el continente europeo, tiene mayor probabilidad de tener una mejor calidad de vida laboral en comparación a los otros países.

En cuanto al tiempo libre utilizado, más del 70 % de los trabajadores de la República de Corea manifiestan que les resulta muy fácil obtener una o dos horas libres del trabajo para atender asuntos personales o familiares; mientras

que en EE. UU., Europa y Turquía sólo del 20% al 40% de colaboradores, les resulta fácil conseguir las. (Organización Internacional del Trabajo & Fundación Europea para la mejora de condiciones de vida y trabajo, 2019)

En cuanto a género, en el informe de la OIT, en la mayoría de los países los hombres muestran más horas de trabajo remunerado que las mujeres, cuando se incluyen las horas de trabajo no remunerado entonces, en todo el mundo y sin excepción, las mujeres trabajan durante más horas que los hombres. (Organización Internacional del Trabajo & Fundación Europea para la mejora de condiciones de vida y trabajo, 2019)

Por otro lado, en un artículo publicado por la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe, titulado: “*La Calidad de Empleo en América Latina*”, expresa cuán importante ha sido regirse bajo un enfoque de control y de regulación.

De hecho, aumentar recursos para implementar inspecciones de trabajo facilitaba la “protección” en derechos laborales, pues a consecuencia de estas reformas, países como Chile, Ecuador, Colombia y el Perú, podían acceder a contratos laborales formales, horarios de 40 horas semanales o pago de horas extras, remuneraciones justas, indemnizaciones y otras. (Weller & Roethlisberger, 2011, pág. 42)

Pese a esto, los autores Weller y Roethlisberger, expresan su inconformidad frente a la tendencia del trabajo en América Latina: “*Hay muchos empleos, que reflejan, mas bien, tendencias de exclusión que de inclusión a los procesos productivos, y a instituciones laborales que permiten un pleno disfrute de los frutos de desarrollo*” (Weller & Roethlisberger, 2011, pág. 67)

Acorde a la calidad de vida laboral en América Latina, la CEPAL, presenta como problemas los siguientes:

- *Baja productividad* (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2011, pág. 67)
- *Heterogeneidad estructural* (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2011, pág. 67)

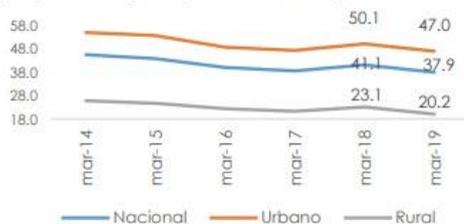
· *Desigualdad en distribución de activos* (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2011, pág. 67)

En este mismo artículo sobre la relación laboral comparando desde el año 1997 y 2007, evidencia que Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, Costa Rica y México, presentan un aumento del 7.5%, en relaciones laborales temporales. Comparando a Ecuador con Argentina y Costa Rica, casi el 50% de las relaciones laborales de Ecuador son temporales. Es decir, no presenta estabilidad laboral. (Weller & Roethlisberger, 2011, pág. 47)

En Ecuador el empleo pleno/adecuado se define como una condición en la que las personas satisfacen condiciones laborales mínimas desde la perspectiva normativa como:

- Horario de trabajo semanal, es decir que trabajan “...igual o más de 40 horas”. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019, pág. 15)
- Ingresos laborales percibidos “...iguales o superiores al salario mínimo, independientemente del deseo y la disponibilidad de trabajar horas adicionales”. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019, pág. 15)
- Personas con empleo que, durante la semana laboran “...menos de 40 horas a la semana, con ingresos laborales percibidos “...iguales o superiores al salario mínimo, pero que no desean trabajar horas adicionales”. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019, pág. 15)

Figura 7. Tasa de empleo adecuado/pleno a nivel nacional, urbano y rural, 2014-2019 (En porcentaje respecto a la PEA).



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

En el informe de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subdesempleo – ENEMDU, realizada por el INEC; aplicada a personas de 15 años y más, describe las condiciones de empleo adecuado, respecto a la PEA; y manifiesta que desde una comparación entre los

años 2014 y 2019, se evidencia que la tasa de “empleo adecuado/pleno” en Ecuador se redujo en un 3.2% respecto al año 2018, a nivel de zona urbana

se redujo en un 3.1%, lo cual, para el INEC, es una cifra “estadísticamente representativa”. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019)

Desde la variable de tasa de “empleo adecuado/pleno en ciudades representativas respecto a la PEA”, demostró a su vez que Guayaquil, con respecto al año 2018 según el INEC, no muestra una variación representativa, sin embargo, a comparación del 2015, la tasa bajó de un 63,5% a un 49%, (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019)

Tabla 2. Tasa de empleo adecuado/pleno por ciudades auto-representadas, 2014-2019
(En porcentaje respecto a la PEA)

Ciudades	mar-15	mar-16	mar-17	mar-18	mar-19	Variación significativa mar18/mar19
Quito	67,1	61,2	57,7	60,2	59,7	No
Guayaquil	63,5	53,9	49,1	51,3	49,0	No

Si bien, el empleo adecuado expresado por el INEC solo contiene variables objetivas que responden a un marco normativo; en su artículo “Plan para el fortalecimiento de Estadísticas del Trabajo 2018-2021”, hace críticas a la importancia de estudiar la calidad del empleo, en todo el sentido de la palabra:

En lo que respecta al empleo, de manera general, el país sigue registrando niveles significativos de subempleo y cada vez niveles más bajos de desempleo. Esta situación da cuenta de que la calidad del empleo es la que sigue deteriorándose y la cantidad de este no registra mayor afectación. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2018-2019, pág. 16)

Asimismo, acogió el desafío de tener una mirada hacia las dimensiones de estudio expuestas por la OIT, que conllevan al llamado “Trabajo decente”, el mismo que va más allá de un tipo de empleo o trabajo. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2018-2019, pág. 17)

En cuanto a temas situación laboral de pueblos y nacionalidades, el INEC, registra pocos datos. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2018-2019)

En el diagnóstico realizado por la Secretaría Técnica de Erradicación contra la Pobreza,

Tabla 2. Necesidades de información - Sector Público

Necesidades de información	¿Existe información al respecto?
Empleo informal	No
Empleo con registros administrativos	Parcial
Empalme series de empleo	Parcial
Empleo y migración	Parcial
Empleo y economía popular y solidaria	Parcial
Empleo y emprendimiento	Si
Empleo y discapacidad (personas sustitutas laborales)	Parcial
Empleo juvenil (mi primer empleo y empleo joven)	Parcial
Situación laboral de mujeres	Si
Situación laboral de pueblos y nacionalidades	No
Trabajo infantil	Parcial
Medición de otras formas de trabajo	No
Demanda Laboral	No
Índice de Remuneraciones, Horas Trabajadas, Puestos de Trabajo	Si
Capacitación Laboral	Parcial
Nuevas modalidades contractuales	Parcial
Proyecciones Poblacionales PEA ¹ por sexo	Si

Fuente y Elaboración: Instituto de Estadística y Censos (INEC)

sobre la desigualdad en el 2013, se logró reconocer que los pueblos y/o nacionalidades montubias, afroecuatorianos e indígenas tienen los menores índices de desarrollo y poseen la tasa de desempleo más alta, no acceso a la educación superior, acceso solo a trabajos informales; los mismos que brindan condiciones precarias e incremento de las tasas de morbilidad. (Senplades-SETEP, 2014, pág. 69).

De hecho, El Instituto Nacional de Estadística y Censos manifestó en su Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo a nivel urbano y rural del año 2011 que, dentro de las etnias minoritarias el pueblo afro representa el 54.3% de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), en contraste con las etnias mestizos (33.2%) y blancos (29.2%) que presentan menor. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019)

La población afrodescendiente históricamente ha vivido luchas importantes en sus derechos, pero a pesar de ello llevan una carga de “*vergonzosas prácticas de la esclavitud, la discriminación y la segregación*” lo que hace que en pleno siglo XXI aún tengan retos que asumir frente a situaciones que para otros son desapercibidas e incluso normalizadas. (Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2015-2024)

A partir de estos elementos se interesa conocer la calidad de vida laboral de este grupo de minoría étnica, que generalmente han sido rezagados, y han luchado por obtener un desarrollo y calidad de vida óptima, a diferencia de las otras étnicas.

Para las minorías étnicas, la inserción es un reto que persiste; lo cual hace relevante mencionar que, dentro de la ciudad de Guayaquil, al ser un puerto, existe una concentración de alta de población en edad productiva, así como constantes generaciones de plazas de trabajo, ambas variables provocan que la competitividad incremente y que varias de estas plazas de trabajo sean aceptadas en condiciones muchas veces precarias.

Es por ello por lo que la investigación se desenvuelve en un contexto geopolítico favorable, en dónde la etapa de inserción laboral ya no es lo esencial, sino las características dignas, condiciones decentes y la calidad de vida en el ambiente laboral.

La investigación actual tiene como enfoque la calidad de vida laboral de los trabajadores que se identifican como afrodescendientes en una empresa que brinda servicios tecnológicos en Guayaquil, que cuenta con 422 empleados de los cuales el 84% se consideran mestizos, el 10% indígena, el 5% afrodescendientes, y solo el 1% de etnia blanca.

En consecuencia, a ello, se pretende conocer las percepciones de esta minoría étnica frente a la calidad de vida laboral en sus áreas de servicio, teniendo en cuenta las variables socioculturales que han vivido. De forma tal, que al identificar las condiciones dentro de la calidad de vida laboral posibilitaría la creación de programas institucionales que realcen su bienestar.

Para concluir, la problematización nace a partir del interés de conocer la calidad de vida laboral de los trabajadores, Chiavenato reafirma la veracidad de lo planteado, afirmando que: *“es importante reconocer la representación del grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella”*. (Chiavenato, Administración de los Recursos Humanos, 2003)

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.” (Chiavenato, Administración de los Recursos Humanos, 2003)

Si bien, hay igualdad en el acceso a oportunidades de trabajo a partir de la estructuración y enfoques relacionados a la diversidad étnica; sin embargo,

las tasas de pobreza y de morbilidad se siguen manteniendo en estas minorías.

1.2 Antecedentes Investigativos

Para Chiavenato, la Calidad de Vida en el Trabajo abarca no solo los aspectos intrínsecos del cargo, sino también los aspectos extrínsecos, afecta actitudes personales comportamiento 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.” (Chiavenato, Administración de los Recursos Humanos, 2003)

Para Navajas, en su artículo *“De la calidad de vida laboral a la gestión de calidad”*, el término calidad es disociado y entendido como aquello relacionado con la excelencia y vida; lo que es propio del ser. De esta manera varios teóricos incluyeron en sus discursos dicha expresión con un modelo específico agregando variables que son parte esencial y característica para entender el concepto. (Navajas, 2003)

En este mismo artículo se rescatan varias concepciones de Calidad de Vida Laboral, el autor Joaquín Navajas expresa la importancia de no tan solo considerar las condiciones laborales (Cargos, salarios, seguridad laboral), sino también adoptar variables de subjetividad (Relaciones, lo participativo, comunicación). Es lo que en resumen para el autor sería integrar: (Navajas, 2003, pág. 64)

- *Lo económico (Lo productivo)* (Navajas, 2003, pág. 64)
- *Lo humano (El bienestar)* (Navajas, 2003, pág. 64)

Cristina Peydró en su estudio: *“Calidad de vida, trabajo y salud en profesionales sanitarios”*, afirma que el estar rodeado con personal altamente motivado, y que a su vez se sienta satisfecho con su trabajo y organización, influiría en el aumento de la productividad y la calidad del servicio que brindan.

Para el autor, usualmente los profesionales sanitarios, están expuestos a reacciones emocionales como angustia, desgaste o sobre identificación con la víctima. (Peydró, 2015)

Los autores Sanchez y Osiadacz, en su estudio “Estudio de la percepción de la calidad de vida laboral de los funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura a nivel central en Chile”, manifiestan que en la búsqueda de que el medio laboral respete a los trabajadores(as) como persona, nos encontramos con que las estructuras rígidas de algunas organizaciones/instituciones, muchas veces hacen perder en ocasiones el foco de sus propósitos centrándose en el cumplimiento de sus metas, dejando de lado las necesidades de los/as funcionarios o trabajadores/as. (Sánchez Alegre & Osiadacz Pinto, 2014)

El autor Ghiglione manifestaba en su estudio *“El mejoramiento de la CVL como estrategia para vigorizar la Capacidad de Gestión Municipal”*, explica que la Calidad de Vida laboral a lo largo del tiempo es considerada como el sustento de un desarrollo, pues esto facilita el aumento de producción de los bienes y servicios, y exalta cuán importante es la sinergia entre productividad, eficiencia y calidad de vida laboral, pues ayuda a la mejora del desempeño de los colaboradores y por ende a fortificar la gestión organizacional. (Ghiglione, 2011, pág. 157)

Complementando a esto, para Albarracín, Silva y García, en el artículo *“Percepción de Calidad de Vida Laboral en una Empresa Farmacéutica, a colaboradores del área de ventas en una farmacéutica*, explica que *“La calidad de vida laboral es un concepto multidimensional que se completa cuando el colaborador, a través de la percepción de su trabajo, cubre sus necesidades personales entre las que se encuentran la satisfacción por su labor y la administración del tiempo libre.* (Albarracín, Silva, & García, 2017, pág. 59)

En este artículo, se explica la importancia de crear un vínculo de armonía entre la actividad laboral y la vida personal del trabajador. Y frente a ello, los autores citando a Gestoso, presentan dos aspectos de la CLV:

1. Sensación positiva hacia el trabajo que puede ser catalogada como clima laboral, satisfacción laboral, motivación, compromiso; (Albarracín, Silva, & García, 2017, pág. 59)
2. El significado personal de trabajo que puede ser pertenencia social, como un deber u obligación para encajar en los sistemas sociales (Gestoso, 2000). (Albarracín, Silva, & García, 2017, pág. 59)

La autora Jacqueline Vinueza, en su artículo: *“La calidad de vida laboral desde una mirada sistémica e integradora, Trabajadores de Empresa de Productos Plásticos de Guayaquil”*, enfatiza a la participación social como uno de los componentes para aumentar la Calidad de Vida Laboral, sin embargo, en sus resultados se evidenció que la misma se presentaba como una debilidad, puesto que, sólo eran los líderes quiénes tomaban las decisiones, por un factor de desconfianza frente a su equipo de trabajo. (Vinueza, 2014)

1.3 Preguntas de Investigación

¿Qué percepciones sobre la calidad de vida laboral tienen las personas afrodescendientes que trabajan en una empresa de servicios tecnológicos en Guayaquil?

¿Cuáles son las condiciones laborales objetivas y subjetivas de los trabajadores afrodescendientes en su vida laboral?

¿De qué forma influyen las condiciones objetivas y subjetivas en la Calidad de Vida Laboral desde la percepción de los trabajadores afrodescendientes?

¿Qué espacios o programas de bienestar para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, existen dentro de la empresa, desde de la percepción de los trabajadores afrodescendientes?

1.4 Objetivo General:

Conocer las percepciones sobre la Calidad de Vida Laboral de los colaboradores afrodescendientes de una empresa de servicios tecnológicos en Guayaquil para contribuir en el desarrollo de programas de bienestar.

1.4.1 Objetivos específicos:

Identificar las condiciones y/o características de la Calidad de Vida Laboral objetiva y subjetiva de los colaboradores afrodescendientes.

Analizar las características subjetivas y objetivas que influyen en la Calidad de Vida Laboral, desde la percepción de los trabajadores afrodescendientes.

Reconocer espacios o programas de bienestar para el desarrollo personal y profesional que brinda la empresa a los colaboradores, desde de la percepción de los trabajadores afrodescendientes

1.5 Justificación

El conocimiento de las percepciones sobre la calidad de vida laboral de este grupo de trabajadores que tienen una identidad étnica afrodescendiente y que desde una perspectiva objetiva dentro de la nómina son minoría, responde a un hecho social que posibilita resultados orientados a disminuir las posibles brechas de pobreza, inequidad, y desigualdad social. (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 2018)

De hecho, desde la dimensión social, la presente investigación abarca temas relacionados al trabajo, la interculturalidad; desprendiendo con ello temas de relevancia social como inclusión y exclusión social.

Dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a la cual está sujeta Ecuador existe uno respecto al *“Trabajo Decente y Crecimiento Económico*.

En efecto, estudios por el INEC revelan que ellos se encuentran ya incluidos en diferentes áreas de empleo formal, pero se desconocen las condiciones de calidad de vida laboral a la que están sujetas.

Es lo que evidencia el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos:

“...La calidad del empleo es la que sigue deteriorándose y la cantidad del mismo no registra mayor afectación” (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2018-2019, pág. 16)

El estudio de las percepciones de la calidad de vida laboral por parte de colaboradores con etnia afrodescendiente es relevante porque acorde al capítulo de planteamiento del problema, el empleo adecuado en el Ecuador ha ido decreciendo en los últimos 4 años, y por ende es un problema que se evidencia siendo el “trabajo”, uno de los derechos que tiene el ser humano y que afecta a las dimensiones económicas, sociales e incluso de salud.

Asimismo, se constató que, a pesar de ser etnia afrodescendiente, la segunda población de minoría étnica más representativa en nuestra ciudad, existen vacíos de información de Calidad de Vida Laboral de afrodescendientes.

En la dimensión política, el marco normativo, evidencia que existe compromisos internacionales para trabajar esta problemática, sin embargo, contiene un enfoque de control, regulatorio y de sanción, más no preventivo.

Esta investigación permite conocer el análisis de la vivencia de las políticas dentro de las empresas y las percepciones de un grupo de esta, concatenando así su evolución en estructura de desarrollo organizacional, innovación y cumplimiento legal. De hecho, la categoría de autoidentificación étnica dentro de la base de datos de la empresa se empezó a reconocer desde el año 2018 por mandato del Ministerio de Trabajo.

Desde la mirada de la dimensión Académica”, esto aportará a uno de los objetivos estratégicos de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil *“Desarrollar la cultura de investigación, en el ámbito de las diversidades desde*

la mirada de los propios actores”, a partir del dominio 4, “Dinámicas sociopolíticas, instituciones jurídicas, en su línea de acción:

- Derechos humanos y problemáticas sociales, ciudadanía y derecho global, dinámicas sociopolíticas, democracia y actoría social

Por otro lado, desarrollar la investigación desde la visión de trabajo social posibilita mantener un enfoque integral y de derechos, dejando afuera gestiones de “ayuda” y empoderando el quehacer profesional, para ser tomado en cuenta en futuras “tomas de decisiones”, asimismo potenciar el rol de investigador en la reivindicación de derechos y generador de programas y/o metodologías que permitan el cumplimiento de lo ya antes establecido en la normativa legal.

Evidenciar estas situaciones particulares, e incluso analizar por qué no se dan retroalimenta a la empresa en su gestión organizacional, tratando siempre de concientizar la importancia de no solo regirse ante el cumplimiento de una ley, sino adelantarse a hechos que puedan afectar a la sociedad y por ende a la productividad laboral.

CAPITULO 2: Marcos Referenciales

2.1 Referente Teórico

Para poder comprender nuestro problema de investigación “*Calidad de vida de los trabajadores*”, nos basaremos en dos referentes teóricos:

2.1.1 Construccinismo social

Indagar y analizar las percepciones de las personas, constituye replantearse cómo son configuradas dichas percepciones antes que todo. Desde esta premisa y en búsqueda de respuesta, se analiza lo siguiente:

Habermas declara que “...nuestro contacto con el mundo está mediado lingüísticamente, el mundo se sustrae a un acceso directo de los sentidos como una constitución inmediata a través de las formas de la intuición y los conceptos del entendimiento. La objetividad del mundo, esta objetividad que suponemos en el habla y en la acción, está tan fuertemente imbricada con la intersubjetividad del entendimiento...”
(Raiter, 2007)

Dentro de cada accionar está implícito aquella carga subjetiva que se ha construido a partir de la interacción con el mundo. La cual es considerada base fundamental de la vida misma, según Ortega y Gasset (2006) los comportamientos dependen del sistema de creencias que la persona ha construido, sistema que cumple con una función de dinamizar las relaciones sociales mediante la interacción con el otro. (Vásquez, 2001)

Contextualizando el sistema de creencias en América Latina en consecuencia con el enfoque de Trabajo Social, es entendido como eje rotundo de análisis hacia aquella “dimensión de la diversidad sociocultural de las poblaciones con las que se trabaja, por lo tanto, es un elemento que se debe reconocer en las reflexiones y prácticas profesionales desde el Trabajo Social.” (Giménez & Deleso, 2011)

“La crisis de incertidumbre que atraviesan nuestras sociedades, acompaña esa distribución de nuevos contextos, donde lo que sobresale es una gran diversidad de cuestiones que van construyendo un sentido diferente a las palabras y construcciones discursivas ligadas a las nociones de; educación, familia, trabajo, futuro, sociedad, donde el común denominador en esos nuevos discursos muestra la emergencia del mercado como un nuevo ordenador de la sociedad.” (Carballeda, 2008)

Es así como, el Trabajo social al involucrarse en la diversidad y socio culturalidad busca tener una mirada objetiva para impulsar el cambio en la desigualdad y diferencias socioculturales. “...es la intervención sobre esta ecuación lo que justifica la labor del Trabajo Social en una realidad culturalmente diversa.” (Giménez & Deleso, 2011)

Realidad que se configura a través de creencias que se dan por las interacciones entre individuos con significaciones diversas a partir de sus antecedentes familiares, sociales, entre otros, que conllevan interiorizar y expresar sus percepciones desde la subjetividad.

Es decir que, las palabras que se utilizan y aceptan como común y natural es consecuencia de los procesos históricos en diversas situaciones de vida. Siendo así que en la cuna de los discursos, palabras y acciones emergen las representaciones sociales. Las mismas que no son resultado mental, sino que son construidas desde la interacción con la sociedad, por lo que “no tienen un carácter estático ni determinan inexorablemente las representaciones individuales.” (Materán, 2008)

Ante este análisis, es preciso mencionar a Blummer, quién afirma “que los seres humanos interpretan o definen las acciones en significados y es de este modo que la interacción se mediatiza constantemente por medio de símbolos” (Somohano, 2012)

Si bien, la configuración de creencias es causa de problemas cuando se desea impulsar y promover modos de convivencia basada en el respeto a la diversidad, es importante comprender que el accionar del ser humano se

activa y se conduce desde lo que este entiende, interpreta y le otorga significado.

El Construccinismo Social, es una corriente de los años sesenta (principios de los setenta), la cual da respuesta a los desafíos de la época, entre los principales la objetividad de las ciencias sociales. Lo cual apertura a que varios teóricos de la época; Kenneth Gergen, Berger y Luckmann, establezcan premisas sobre las percepciones de los individuos.

Es así como Berger y Luckmann (1966), indican que: "...nuestra realidad cotidiana es socialmente construida mediante la objetivación de patrones sociales que son construidos y negociados en el seno de nuestras prácticas sociales diarias." (López, 2013). En este sentido los patrones sociales se construyen a través de acciones sociales reiteradas y comúnmente aceptadas que se dan mediante "operaciones lingüísticas cotidianas que se dan en cada comunidad social. Por lo tanto, la realidad es construida como un proceso histórico dentro de las interacciones sociales permitidas por el lenguaje." (Berger y Luckmann, 1966 citado por López, 2013).

En esta construcción de creencias, patrones y percepciones, también se configura el "yo" del ser humano. El autor, Gergen, comenta que "en efecto, ser un yo con un pasado y un futuro potencial no es ser un agente independiente, único y autónomo, sino estar inmerso en la interdependencia." (Gergen, 2007, pág. 155)

Este mismo autor, con aporte de la teoría dialéctica, declara su hipótesis que: todos los significados son cambiantes y que todos pueden ser resignificado, pues:

"No existe una fijación de las palabras, de tal manera que pudiéramos garantizar lo que una conferencia o texto llegará a significar, incluso si las personas dominan los complementos apropiados dentro de los escenarios. A medida que el tiempo y las conversaciones continúan, la "verdad y belleza" de lo manifiesto hoy pueden ser revisadas como

“trilladas” o “sospechosas ideológicamente” mañana” (Gergen, 2007, pág. 206)

Sustentado la hipótesis que, los seres humanos cambian de contextos sociales en el transcurso de su desarrollo personal por lo cual los significados también cambian. En este sentido, Gergen afirma que los significados pueden ser: “construidos, reconstruidos y de-construidos” partiendo de las interacciones y afectaciones dentro de nuestras experiencias.

Enfoque de etnicidad

En la progresiva difusión y acomodo social, las categorías étnicas han adquirido un grado de significación tan diverso que complica su aprehensión sociológica, disipando aquello que alguna vez pudo creerse una unidad. (Barth, 1980)

Asimismo, el autor Stuart Hall, afirma que las identidades, étnicas o de cualquier otra índole, no pueden ser más que construcciones que se *“...desprenden de las relaciones entre los grupos, de las posiciones desde las que se enuncia y de la historia que la precede”*. De esta manera, rescata la noción de etnicidad como categoría para la comprensión de los imaginarios y procesos de subjetividad. (Hall, 1981)

Oré, citando a Barth, manifiesta que el autor, es considerado como uno de los pensadores protagónicos de los estudios de las poblaciones, de hecho, caracterizó el estudio y la comprensión de la etnicidad, explicando que:

- a. Los grupos étnicos deben considerarse como una forma de organización, pues las relaciones sociales se organizan a partir de diferencias culturales. (Oré, 2010)
- b. Pero no se trata aquí de diferencias culturales supuestamente objetivas, sino de diferencias subjetivamente definidas y seleccionadas como significativas por los actores sociales para clasificarse a sí mismos y a la vez ser clasificados por otros con fines de interacción. (Oré, 2010)

- c. La identidad étnica se construye o se transforma en la interacción de los grupos sociales mediante procesos de inclusión-exclusión que establecen fronteras entre dichos grupos, definiendo quiénes pertenecen o no a los mismos. (Oré, 2010)
- d. La identidad de los grupos étnicos se define por la continuidad de sus fronteras, a través de procesos de interacción inter-étnica, y no por las diferencias culturales que, en un momento determinado, marcan o definen dichas fronteras (Oré, 2010)

En un artículo expuesto por la ACNUR, explica que algunos factores que evidencian la debilidad de la política pública en la protección de las minorías étnicas del país son:

- I. los elementos para un Plan de Acción y las recomendaciones del documento “Desplazamiento Indígena en Colombia” realizado por la ONIC, con el apoyo del ACNUR en el 2003, no sufrieron mayores desarrollos relativos;
- II. La debilidad de participación de las autoridades étnicas en el nivel nacional y local; (ACNUR, 2006, p. 4)
- III. El desconocimiento de las autoridades étnicas y en particular de las comunidades, del marco jurídico de protección al desplazamiento; (ACNUR, 2006, p. 4)
- IV. La inexistencia de mecanismos de representatividad local, regional, nacional en la población (ACNUR, 2006, p. 4)
- V. La ausencia de una Directriz para la atención integral de las comunidades afro (ACNUR, 2006, p. 4)

Por ello, la Agencia de la ONU para los refugiados, implementa principios estratégicos para llevar a cabo el enfoque étnico diferencial, entre los que están la igualdad, la diversidad, participación, interculturalidad, integralidad, sostenibilidad y adaptabilidad.

2.1.2 Enfoque de Calidad de vida

La calidad de vida es un concepto amplio y su definición se ha configurado en ámbitos específicos como en el campo de las evaluaciones en salud o como medida de bienestar de forma objetiva. Pese a esto, no existe una definición única del concepto.

Es así como, en 1996 Schalock comenta que los estudios acerca de la Calidad de Vida no son nuevos, sino que la manera de abordar el concepto ha ido cambiando, a tal magnitud que el objetivo principal actual de estudiar la calidad de vida se centra en conocer las reacciones internas o subjetivas de un ser humano frente a la presencia o ausencia de ciertas características o expectativas de vida.

Poco a poco, se superaron los indicadores que respondían a variables objetivas sobre la calidad de vida, como lo eran: producto interno bruto, tasa de empleo o desempleo, acceso a la salud, acceso a la educación, obtención de vivienda, entre otras. Integrando al término categorías subjetivas internas o psicológicas) como: satisfacción personal, bienestar emocional, características de participación, toma de decisiones ante situaciones, etc.

SUBJETIVA	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>Comprensión: experiencia subjetiva</i> ▶ <i>Indicadores teóricos: felicidad, satisfacción personal, libertad, grado de realización...</i> ▶ <i>Marco referencial: persona</i>
OBJETIVA	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>Comprensión: indicadores objetivos</i> ▶ <i>Indicadores teóricos: inteligencia, dotación natural, limitaciones físicas,...</i> ▶ <i>Marco referencial: estándar, "normal"</i>
DISCREPANCIAS PERCIBIDAS	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>Comprensión: experiencia subjetiva</i> ▶ <i>Indicadores teóricos: necesidades percibidas o reales, control sobre el entorno,...</i> ▶ <i>Marco referencial: persona</i>
SUBJETIVA /OBJETIVA	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>Aproximación subjetiva y objetiva</i> ▶ <i>Indicadores teóricos: indicadores objetivos y percepción subjetiva sobre éstos</i> ▶ <i>Marco referencial: individuo y sociedad</i>

Cuadro 1. Aproximaciones al concepto de Calidad de Vida

(Rojas, 2004, pág. 28)

Sin embargo, los indicadores sirven como acercamiento al concepto, más no son establecidos de forma estática, pues varían de acuerdo con la perspectiva desde la cual sea analizada la Calidad de Vida. Es así, como existen diferentes corrientes que han desarrollado el análisis de este concepto entre las más relevantes (y de acuerdo con el contexto de estudio) están:

- Modelo de la Teoría Óptima (Speight et al., 1991 en Dennis et al., 1993):

Los autores de esta teoría afirman que la calidad de vida de un individuo está íntimamente relacionada con los valores; entendidos desde una esfera holística en la que los valores o necesidades individuales, valores o necesidades comunes o universales (impuestos por la sociedad) y aquellos valores, necesidades que son propios de la cultura (impuestos por el lugar donde naciste, etnia y/o familia) deben ser satisfechos.

- Calidad de vida y transición escolar (Halpem, 1993)

Este autor más allá de analizar el concepto de calidad de vida busca implementar una taxonomía que brinde un enfoque multidimensional dentro de la transición escolar; es decir, que se indague sobre la calidad de vida de aquel individuo en transición no centrado en generar opciones para un solo resultado, sino de tener suficiente material para que el individuo trascienda en su propia vida.

Es por ello que varios críticos de la teoría concuerdan en que ofrece lo semejante a la teoría de Maslow sobre la jerarquía de necesidades. Sin embargo, la teoría acoge tres categorías básicas (bienestar físico y material, desempeño de roles de adulto, y realización personal), las cuales se desglosan en quince indicadores conceptuales diferentes.

- Modelo conceptual de Calidad de Vida (Hughes et al., 1995)

Este modelo se desarrolla bajo un enfoque de salud, el cual estudia personas con discapacidad, sin embargo, aporta con una

operacionalización amplia de variables y categorías (quince), todas en base a la línea de la subjetividad; defendiendo de forma considerada que la percepción sobre la calidad de vida de un individuo cambiará de forma continua por el contexto en el que se encuentre y que, a pesar de ello establecer estudios sobre la CV contribuye a la elaboración e implementación de políticas sociales.

- Life-Span modelo (Stark et al. 1996)

Esta teoría, afirma de forma continua que la Calidad de Vida es un proceso no estático, es decir, cambiante y en constante dinamismo. Pues, la CV de un individuo dependerá de la etapa evolutiva o de desarrollo que esté viviendo el mismo (infancia, niñez, adolescencia, adultez, vejez).

En estas etapas el ser humano cambia de condiciones físicas y muchas veces materiales a partir de la interacción con diferentes sistemas. Desde una teoría de interaccionismo, este modelo afirma que la calidad de vida de un ser humano parte de la interacción y el nivel de soporte que los otros ofrecen.

Por lo que este modelo establece que en los diferentes sistemas (salud, entorno en el que se desenvuelve, familia, relaciones sociales, educación, trabajo y tiempo libre) existe un nivel implícito de soporte (general, extenso, limitado, intermitente)

- Modelo de tres componentes de Calidad de Vida (Felce y Perry, 1996)

El modelo tiene un enfoque totalmente multidimensional, ampliando lo conceptos en tres grandes componentes; condiciones de vida objetivas, bienestar subjetivo y valores personales y aspiraciones.

Es así como, cada componente conceptualiza y define la dirección de la indagación siendo considerada la calidad de vida como el conjunto de medidas objetivas de condiciones de vida percibidas por un ser humano esperando que conlleve a un bienestar.

- Modelo comprensivo de Calidad de Vida (Cummins, 1997)

Desde una perspectiva de totalidad, el modelo busca enfatizar al ser humano integrado en relación con diferentes subsistemas considerando dos focos para conocer la Calidad de vida.

Al igual que el modelo anterior, lo objetivo y subjetivo se hacen presentes, implementando siete dimensiones a considerar en las medidas de satisfacción percibidas y en las medidas de bienestar normadas.

- Modelo heurístico de Calidad de Vida (Schalock, 1997)

Para el autor, la calidad de vida es considera un principio sensibilizador. Cabe recalcar que, la configuración de este modelo surge desde una cabeza heurística y se desarrolla en torno a los servicios sociales o la prestación de servicios en general. Se señala el contexto ya que el principio en los años noventa de otorgar un servicio de calidad era considera primordial para las industrias y la parte social se incorporó a la misma.

Generando más que indicadores o categorías, ocho dimensiones de estudio establecidas como lo son: bienestar físico, bienestar emocional, bienestar material, desarrollo personal, relaciones interpersonales, inclusión social y de derechos, autodeterminación.

Dichas dimensiones responden a las medidas objetivas y subjetivas, y se estructuran bajo lineamientos claros y concisos, deben ser estudiados en: personas con la edad y con un nivel de funcionalidad considerable, que sean parte del programa y que el individuo sea actor activo del estudio. Pues este modelo, tiene como objetivo final generar información clave que impulse a la transformación de las organizaciones.

Las diferentes perspectivas de la calidad de vida y la evolución de estas son parte esencial para el desarrollo de esta investigación, pues al orientarla a los objetivos predominan los ejes sobre características objetivas y subjetivas.

Es preciso recordar que, para entender esta teoría hay que hacer foco en el contexto en el que se configura; la calidad de vida nace en aquellos países considerados como desarrollados (o industrializados) en donde las necesidades básicas ya habían sido satisfechas por lo cual se podía indagar en aquellas otras cosas o situaciones que el ser humano requería para ser feliz.

En relación con esta premisa, cabe mencionar que la CV se desarrolla desde un enfoque en donde el ser humano es el centro de todo y todos, por lo cual debe potencializar sus niveles o cualidades de vida. Desde ahí, la calidad de vida se interrelaciona con la teoría de desarrollo humano y sus estándares o condiciones que son precisamente aquellos que alimentan a la calidad de vida. (Vinueza, 2014)

2.1.3 Enfoque de Calidad de Vida Laboral

El autor Idalberto Chiavenato en su libro titulado: *“Administración de los Recursos Humanos”* del año 1994, determina que la Calidad de Vida en el Trabajo, representa el nivel en que los colaboradores conciben la satisfacción de sus necesidades a través de los servicios que presta dentro de la empresa. Para Chiavenato, la calidad de vida laboral se determinará a través de la satisfacción frente a circunstancias alrededor de colaborador con relación a actividades laborales. (Chiavenato, 1994)

Gómez María citando a Chiavenato, explica que, aunque la expresión *“calidad de vida laboral”* fue determinada por Louis Davis en 1970, por la preocupación de promover el *“bienestar y salud”* de los trabajadores, dentro de la organización, y hacer que los colaboradores desempeñasen de forma óptima sus tareas; Chiavenato manifestó cuán relevante era adoptar tres aspectos a esa categoría: (Gómez, 2010)

- Aspectos físicos. (Gómez, 2010)
- Aspectos Ambientales. (Gómez, 2010)

- Aspectos Psicológicos. (Gómez, 2010)

Asimismo, expuso las relaciones dicotómicas que se dan entre el empleador y el empleado; “...*Por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de Ciencias Estratégicas*” (Gómez, 2010)

En este sentido, Chiavenato explica factores que encierra la calidad de vida, como lo son:

- *Satisfacción con el trabajo ejecutado* (Chiavenato, Administración de los Recursos Humanos, 2007, pág. 351)
- *Posibilidades de tener futuro en la organización.* (Chiavenato, Administración de los Recursos Humanos, 2007, pág. 351)
- *Reconocimiento en los resultados alcanzados.* (Chiavenato, Administración de los Recursos Humanos, 2007, pág. 351)
- *Salario percibido.* (Chiavenato, Administración de los Recursos Humanos, 2007, pág. 351)
- *Beneficios alcanzados.* (Chiavenato, Administración de los Recursos Humanos, 2007, pág. 351)
- *Relaciones humanas con el grupo y la organización .* (Chiavenato, Administración de los Recursos Humanos, 2007, pág. 351)
- *Ambiente psicológico y físico de trabajo.* (Chiavenato, Administración de los Recursos Humanos, 2007, pág. 351)
- *Responsabilidad de decidir.* (Chiavenato, Administración de los Recursos Humanos, 2007, pág. 351)
- *Posibilidades de participar.* (Chiavenato, Administración de los Recursos Humanos, 2007, pág. 351)

Para el autor siguiendo el cumplimiento de estos factores propiciaría un mejor rendimiento a nivel empresarial, pues como él mismo lo manifestaba en su libro “Administración de Recursos Humanos” “*Una organización sólo existe*

cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual". (Chiavenato, Administración de los Recursos Humanos, 2007, pág. 40)

De hecho, la Calidad de Vida Laboral, está estrechamente ligado con el desempeño en el puesto y el clima organizacional son factores de peso al tratarse de determinar la CVT. Una mala calidad llevaría a la alienación y la insatisfacción del empleado, a la mala voluntad, al descenso de la productividad, a comportamientos contraproducentes (como ausentismo, rotación, robo, sabotaje, demandas sindicales, etc.)

Añadiendo a esto Chiavenato presenta una serie de categorías para el estudio de la Calidad de Vida Laboral, entre las que se encuentran factores objetivos y Subjetivos:

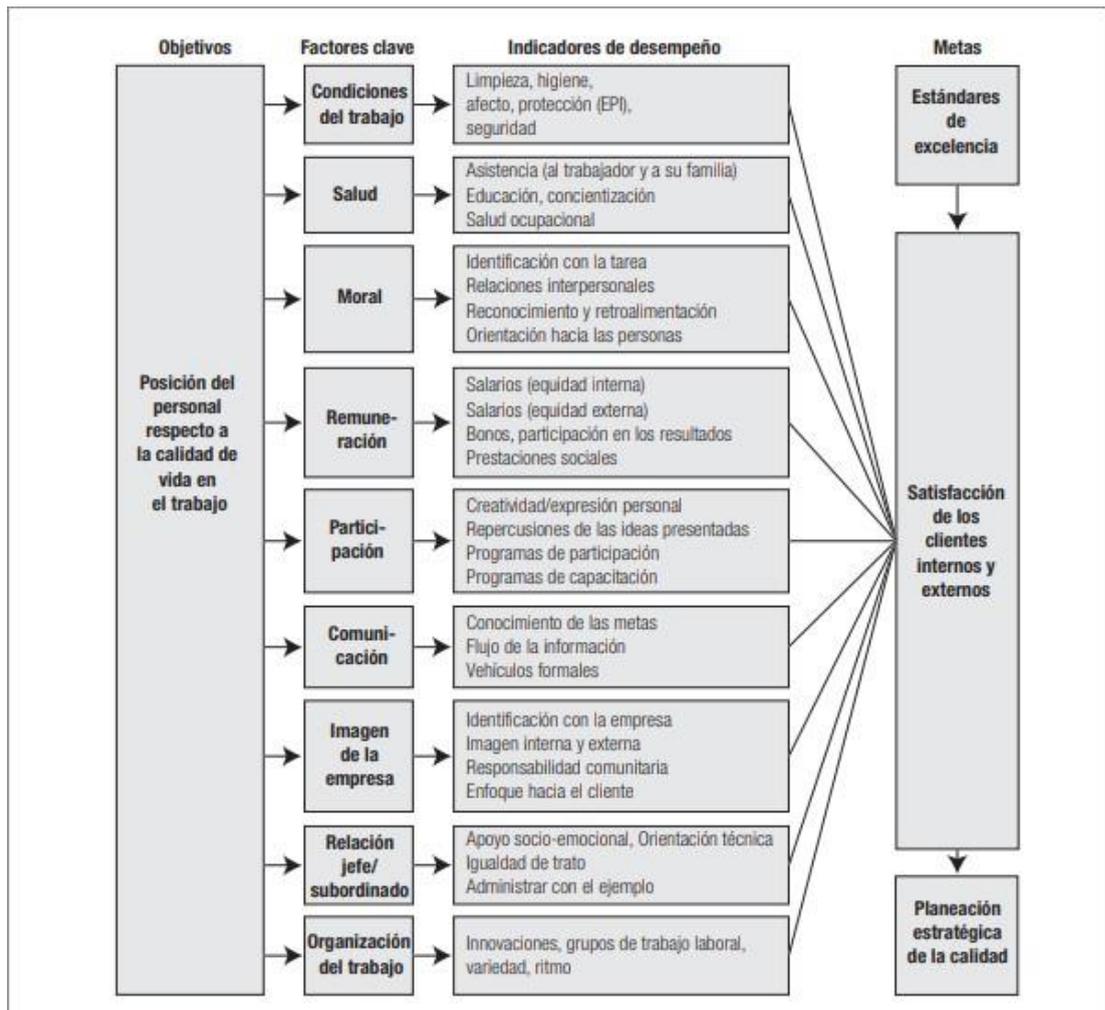


Figure 1 Modelo de investigación de la calidad de vida en el trabajo. (Chiavenato, Administración de los Recursos Humanos, 2007, pág. 350)

2.2 Referente Conceptual

Es de suma importancia, aportar de forma significativa a las demandas sociales que se levanten dentro de la investigación por lo cual es necesario precisar aquellos términos que han sido utilizados durante el discurso del planteamiento y análisis del problema, referente a la calidad de vida laboral de los afroecuatorianos.

A partir de estos datos es preciso conceptualizar los siguientes términos:

2.2.1 Afrodescendientes vs. Afroecuatorianos

Al realizar una investigación con población dirigida, con tal especificidad, es preciso los Afroecuatorianos no están fuera del marco de análisis del movimiento afrodescendiente en América Latina.

Por lo cual es preciso señalar que la información sobre esta población es limitada frente a las investigaciones de diferentes etnias, mucho más considerando el enfoque desde el propio actor afrodescendiente que se redescubre y demanda espacios de intervención en la sociedad.

El término afrodescendiente es utilizado como expresión identitaria de todas las personas pertenecientes a culturas africanas que sobrevivieron a la esclavitud que se dio en el siglo XVI, y que se encuentran viviendo en los diferentes países de América. Este término se comenzó a socializar a partir del año 2000 cuando se dio la III Cumbre Mundial contra el racismo. (Chalá Cruz, 2012)

Es así como los afrodescendientes en América Latina y el Caribe se reconocen como un *“pueblo compuesto por comunidades que comparten características étnicas y culturales comunes”*. Esto permite que política y sociológicamente los afrodescendientes hayan logrado reivindicar algunos de sus derechos humanos de forma colectiva bajo el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo OIT y de otros instrumentos legales internacionales con los países ratificados. (Anton Sanchez, 2009, pág. 47)

Partiendo de esta conceptualización, se puede afirmar que los Afroecuatorianos son aquellas personas que comparten una cultura ancestral y un pasado social e histórico y que tienen la nacionalidad ecuatoriana ya sea por nacimiento o por naturalización. En esta misma línea, la Constitución de la República del Ecuador reconoce al pueblo afroecuatoriano y cuentan con 21 derechos colectivos destinados a este grupo, actualmente. (Mosquera Méndez, 2016)

Es así como se entiende como Afroecuatorianos: *“Unidad de personas relevantes dentro de la nación, mediante la historia de sus comunidades han hecho significativas contribuciones al desarrollo cultural, económico y*

constitucionalmente como un pueblo” (Corporación de Desarrollo Ecuatoriano, 2011)

2.2.2 Calidad de vida

Existen varias conceptualizaciones sobre el término Calidad de Vida, por lo cual se ha decidido estructurar y analizar la siguiente matriz mapeada:

Definiciones para el concepto de calidad de vida		
Autor	Definición	Observaciones
Dalkey y Rourke (1972)	Sentido de bienestar de una persona, su satisfacción o insatisfacción con la vida, o su felicidad o infelicidad.	Definición teórica desde la subjetividad contemplando la utopía.
Levy y Anderson, (1980)	Medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa.	Definición teórica que contempla la objetividad y subjetividad.
Borthwick-Duffy, (1992)	Tasa de satisfacción vivida por la persona con ciertas condiciones vitales.	Definición teórica que contempla la objetividad y subjetividad.
Felce y Perry, (1995)	Relación de condiciones de vida y satisfacción personal contempladas bajo una escala valores, aspiraciones y expectativas personales.	Definición teórica contemplando enfoques interaccionistas.

<p>Cardona A., Doris; Agudelo G., Héctor Byron, (2005)</p>	<p>Un concepto vago y etéreo, polivalente y multidisciplinario, cuyas acepciones principales se han efectuado desde diferentes disciplinas y saberes: médicas, filosóficas, económicas, éticas, sociológicas, políticas y ambientales.</p>	<p>Definición teórica que contemplado desde un enfoque sistémico integral.</p>
--	--	--

Elaborador por: Mayté Mosquera P.

Fecha de elaboración: 10-08-2019

2.2.3 Calidad de vida laboral

El mundo laboral como sistema ha ido evolucionando en la historia, haciendo interacción con diferentes elementos que inciden y por ende accionan en este ámbito. Ahí radica la complejidad de poder definir la Calidad de vida Laboral en un solo concepto. Sin contar, los diferentes enfoques desde el cual se puede conceptualizar y/o analizar el tema, pues esto dificulta un acuerdo para extraer un concepto formal oficial del mismo.

A pesar de ello, se ha recolectado un listado de similitudes en las definiciones desde los diferentes teóricos y enfoques:

- Su objetivo principal es generar satisfacción general con el ambiente
- Depende de características ambientales y de la percepción de estas
- Se analiza la capacidad de bienestar y de adaptación
- Proceso humanizado, multidimensional y dinámico

Cada una de estas similitudes hace referencia a las dos grandes esferas de estudio de la Calidad de vida laboral; la dimensión objetiva y la dimensión subjetivo de este proceso que busca bienestar, humanización y satisfacción.

2.2.3.1 Dimensión objetiva

La condición objetiva de la Calidad de vida laboral busca obtener el análisis de aquellos indicadores evidentes y tangibles dentro del ámbito laboral en el cual los actores se desarrollan día a día.

Estos indicadores son establecidos desde la organización en la que se encuentre el actor, de tal manera que se los pueden conceptualizar como: *“los lineamientos de trabajo determinados al momento de la contratación”*, sin embargo, muchos de estos mismos lineamientos no son comunicados con claridad, o ni si quiera son comunicados.

La relevancia de esta dimensión es que las variables con la que se cuentan muchas veces disminuyen la calidad de vida en el trabajo y las posibilidades de retención que el colaborador (actor) tenga en esa organización.

Las variables que muchos teóricos enlistan en esta dimensión son:

- Cargos o funciones
- Modalidad contractual
- Horarios de trabajo
- Exposición a riesgos
- Nivel de renta o salario
- Entre otros

2.2.3.2 Dimensión subjetiva

Mientras que la condición subjetiva de la CVL tiene como foco conocer y recolectar las percepciones a través de las experiencias que el colaborador (actor) sobre la organización de la que es parte.

Estos indicadores son más intangibles pues no hay forma en la que sean previstos o prevenidos. Esto es lo que hace al concepto multidimensional y dinámico, precisar las variables o aspectos de esta condición es complicado, pero se puede determinar las similitudes que se han estudiado en este periodo:

- Problemáticas comunicacionales
- Identidad con el trabajo realizado
- Alineación del trabajo con la familia, estudios, tiempo de ocio.
- Beneficios o compensaciones

Es importante declara que: *“la calidad de vida en el trabajo no se refiere únicamente a las condiciones físicas del lugar de trabajo ni tampoco a la subjetividad de un colectivo de trabajadores, sino que se define y se materializa en la relación dialéctica que el individuo mantiene con su ambiente de trabajo...”* (Granados, 2011, pág. 224)

2.2.4 Percepciones:

La esencia del ser humano es social, desde ahí que la construcción de las percepciones se elabora a partir de la interacción con la realidad social. Mediante la dialéctica se analizan los discursos que reflejan la cosmovisión del otro; los juicios de valor. Desde ahí nace la intersubjetividad, dejando a un lado la objetividad por completo.

La intersubjetividad crea percepciones, las cuales se conocen como: *“el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización.”* (Vargas L. , 1994)

2.2.5 Organizaciones:

Si bien la investigación tiene un enfoque desde el propio actor-colaborador, se precisa analizar la organización el dinamismo del sistema y a su vez sus subsistemas. De acuerdo con Coleman (1999) las organizaciones: *“son sistemas complejos adaptativos que han evolucionado conjuntamente a su medio ambiente, debidos en parte al comportamiento “auto organizativo” de sus integrantes.”* (Camarena, 2016)

Es decir, que las organizaciones son influenciadas de forma directa por sus elementos, a tal magnitud que sus características son compartidas. Si los colaboradores son parte de la organización, la forma de ser de ellos son las características principales de las mismas.

Como producto de lo referenciado anteriormente, las organizaciones son consideradas sistemas, pues se interrelacionan con otros conjuntos elementales para la acción, desarrollando y/o sosteniendo: transformación, retroalimentación, cultura, instrumento de organización, entidad de flujo, entre otros.

Sin embargo, existen lineamientos claros definidos bajo los teóricos Parsons (1966); Barnard (1938); Bittner (1965):

- Deben ser conformados por dos o más personas
- Debe estar establecido su objetivo y actividades
- Implicación de procesos de entrada y de salida
- Trabajo en coordinación y en redes

2.2.6 Bienestar:

El bienestar es parte de la conceptualización de la calidad de vida laboral, pues muchos autores la han definido como: *“el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar sea este económico, social, psíquico y de salud”* (Pérez Marulanda & Mora Rodríguez, 2014, pág. 317)

Siendo este un estudio netamente de análisis social se espera conceptualizar el bienestar social, para acatar aquellas palabras claves que aportan a su entendimiento.

2.2.6.1 Bienestar social:

El bienestar social no solo es percibido como un término de estudio o enfoque teórico, sino que ha sido construido como nombres de área de trabajo que

posibilitan guiar el accionar de los empleados o trabajadores. (Arrieta Jiménez, 2009).

Sin embargo, el bienestar social de los colaboradores (actor principal de este estudio) es el objetivo implícito de la calidad de vida laboral, por lo cual se entiende al bienestar social como: *“el conjunto de factores que una persona necesita para una óptima calidad de vida y una existencia en estado de satisfacción que le permita reproducir las condiciones materiales de su vida y la de su familia.*

Incluyendo la satisfacción de aquellas necesidades que inciden de manera positiva en la calidad de vida: un empleo digno, recursos económicos para satisfacer las necesidades, vivienda, acceso a la educación y a la salud, tiempo para el ocio, etc. Pese a que la noción de bienestar es subjetiva (aquello que es bueno para una persona puede no serlo para otra), el bienestar social está asociado a factores económicos objetivos.” (Mendoza, 2011)

2.2.7 Desarrollo:

2.2.7.1 Desarrollo personal:

La palabra desarrollo no solo es conceptualizada desde diferentes aristas, sino que ha sido término de implicación política y social.

Pues su discusión radica desde inicios de los ochenta, en donde países europeos lograron la industrialización y el famoso desarrollo. El mismo que fue considerado a nivel poblacional, de esta forma la individualización dio paso a la globalización.

Como resultado de la globalización se crean diferentes movimientos que ofrecen tipologías de desarrollo, especializadas en áreas o elementos íntimamente relacionados a la satisfacción o bienestar del ser humano.

Desde este precedente se surge el desarrollo personal, definido de forma integral como: *“un proceso mediante el cual las personas intentamos llegar a acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas y alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, etc., movidos por un interés de superación, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida”* (Dongil & Cano, 2014)

2.2.7.2 Desarrollo profesional:

La correlación del Desarrollo profesional dentro de esta investigación se da mediante los elementos de motivación del actor, pues si un colaborador descubre existencia de oportunidades de promoción de su carrera dentro de la empresa en la que labora incrementa su nivel de satisfacción e hipotéticamente se espera que su estancia en la empresa sea mucho más larga, lo que de una manera u otra se alinea a los resultados esperados (productividad) por parte de la organización. (Madero, 2009).

Según el autor Silverman en el 2006, el desarrollo profesional de una persona debe de ser trabajado desde diferentes áreas, como lo son; construcción de lazos fuertes, impulso de potencial individual, colaboración y trabajo en equipo, y compromiso con el objetivo.

Por otro lado, Marlow, Marlow y Arnold en 1995 ratificado por Kaye y Robinson en 1997 y Kaye y Jacobson en 1996 indican que la clave del desarrollo profesional es tener un líder, mentor o tutor que sirva de guía en la recolección de experiencias y aprendizajes. (Madero Gómez, 2010)

Es por ello por lo que, se define al desarrollo profesional como:

“una construcción activa en la que se trabaja ‘sobre’ y se expresa la propia imagen de sí mismo/a, que implica la adquisición de una serie de conocimientos, habilidades y actitudes, que requiere de un proceso previo de exploración que se concreta en un plan de acción y genera desarrollo personal y social.”

(Romero, 1999, 2009) (Romero Rodríguez, Jurado Jiménez, Suárez Ortega, & Pascual García, s.f)

2.2.7.3 Desarrollo Humano

Las investigaciones sobre el Desarrollo humano, e incluso el uso de este término es el más común dentro de las dimensiones de desarrollo.

El avance ha sido tanto que las Naciones Unidas ha declarado que el desarrollo humano es un *“proceso mediante el cual se busca la ampliación de oportunidades para las personas, aumentando sus derechos y sus capacidades”*. (PNUD, 1990)

Este proceso implica una búsqueda constante de opciones que mejoren su calidad de vida, por lo que se relaciona de forma directa a esta investigación. De forma tal que las opciones u oportunidades son aspectos que pueden identificar en la interacción humana como: poder de decisión y participación, acceso a la educación, a un vida digna y segura, entre otras.

2.3 Referente Normativo

De la revisión del marco normativo, se identifica que, respecto a la Calidad de Vida Laboral, se presenta una limitada normativa. Para establecer el orden en la búsqueda y en la redacción de este capítulo, se utilizará la pirámide de Keyser, para el análisis de la jerarquía de las normas. Bajo el marco constitucional vigente que se han ido incorporando términos que amplían el concepto de trabajo:

Desde la Constitución de la República del Ecuador de 1998 en el Art. 35 señala que el trabajo es un derecho y deber social. En evolución del tiempo el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, cuyo ámbito de aplicación es nacional, se incluye al concepto de trabajo con un enfoque de derecho económico, y fuente de realización, poniendo al análisis que este sirve como referente normativo-conceptual y que tiene un enfoque declaratorio más no regulatorio. (CONSTITUCION DEL ECUADOR , 2008)

En este mismo sentido, la Constitución en el año 2008 reconoce a las etnias, comunidades, nacionalidades y pueblos que, históricamente han sido consideradas como minorías, fortaleciendo y promoviendo la inclusión declarando al Ecuador como un país libre de discriminación (Art. 56, 57, 58). (CONSTITUCION DEL ECUADOR , 2008)

Asimismo, añade la importancia de desempeñar un "trabajo saludable" en relación con la identidad cultural, garantizando mediante el Art. 393: *"...la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos.* (CONSTITUCION DEL ECUADOR , 2008)

Se considera que tiene un enfoque preventivo, pues manifiesta la importancia de convivir en un *"ambiente saludable"*. Asimismo, presenta una integración de enfoque sancionador. Pues, este expresa: *"Asegurar la convivencia pacífica."*

En la exhaustiva indagación se visualiza, según el Convenio No. 169 de la OIT sobre pueblos indígenas, responsabiliza al Gobierno como ente para poder proteger los derechos de los pueblos; sin embargo, se evidencia que existe un vacío legal tangible, debido a que dentro de la investigación no se encontraron suficientes normativas que amparen a este grupo minoritario. Sin embargo, se encuentra como derecho inalienable contemplado en la Constitución 2018, y por ende una competencia exclusiva del Estado en todos los niveles del gobierno y funciones.

En consecuencia, con la jerarquización de leyes, dentro de los tratados internacionales se encontró aciertos en relación con las ratificaciones del Ecuador a los convenios existentes sobre discriminación lo cual expresa congruencia con lo que se declara dentro de la Constitución del Ecuador.

La Organización Internacional del Trabajo manifestó , en su artículo 2 de la Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal, la importancia de una promoción de *"Trabajo Decente para todos los trabajadores sin excepción de género"*, con el fin de poder hacer realidad los principios y

derechos fundamentales en el trabajo, en palabras de la OIT “... *Crear mayores y mejores oportunidades de empleo e ingresos, ampliar la protección social y fomentar el diálogo social*” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO , 2002, pág. 3)

Es pertinente abordar esta normativa, porque plantea variables objetivas y subjetivas, tiene enfoque preventivo dado que resalta “Una promoción de Trabajo Decente”

En el Convenio Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial del año 1969, se especifica que existen medidas especiales adoptadas con el fin exclusivo de asegurar el adecuado progreso de ciertos grupos raciales o étnicos o de ciertas personas que requieran la protección que pueda ser necesaria con objeto de garantizarles. (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1969)

Existen diversas categorías a estudiar dentro de la investigación como; remuneración, condiciones de trabajo, participación, salud, relación jefa/subordinado, comunicación, entre otras; se encuentra pertinente analizar los siguientes convenios:

El Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951, concierta la garantía a las personas que ofrecen sus servicios en diferentes instituciones públicas o privadas la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Dentro del instructivo existen normas con visión permisiva y prohibitiva, que no hacen referencia al tema de investigación pero que permite afirmar el principio de igualdad de oportunidades y equidad social. (Convenio sobre igualdad de remuneración , 1951)

Por otro lado, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 tiene un enfoque declaratorio sobre lo que es la discriminación, sin embargo, exalta pocas normativas regulatorias, incluso invita a los países ratificados a implementar una política nacional que promueva a través de los medios adecuados las condiciones y a la practicidad, la igualdad en el trato y

en las oportunidades dentro del sistema de empleo y ocupación. Lo cual, por razones evidentes incluye la discriminación en concordancia con el acceso a la formación académica profesional, al empleo, sus funciones, ocupaciones y condiciones. (Convenio sobre la discriminación empleo y ocupación, 1958)

En concordancia con ello, la *“Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad”* en su artículo 9 numeral 3, indica medidas punitivas para la violación de derechos y propone un enfoque regulador y de control para dar seguimiento de las denuncias.

Siguiendo con normativas nacionales, nos encontramos con el artículo 79, del Código del Trabajo sobre la igualdad de remuneración, el mismo que especifica desde un enfoque de regulación y control, la importancia de *“...un trabajo sin discriminación”* (CÓDIGO DE TRABAJO , 2017)

En este mismo código, se expresan las variables que especifican las condiciones objetivas de trabajo, como tipo de contrato, remuneración y otras subjetivas como la participación colectiva. Se percibe que tienen un enfoque sancionador y regulatorio. Pues en muchas de ellas se especifica: (CÓDIGO DE TRABAJO , 2017, pág. 10)

“La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código” (CÓDIGO DE TRABAJO , 2017, pág. 10)

Posteriormente, el Decreto Ejecutivo 60 del martes 13 de octubre del 2009 expresa en su artículo 2 el combate contra el *“racismo y la discriminación racial y la construcción de una sociedad intercultural...”* (DECRETO EJECUTIVO 60, 2009)

Por otro lado, a pesar de ser los afroecuatorianos un grupo minoritario, y un grupo que ha sido perjudicado por temas de la desigualdad social por largos años, recién en el 2005, se estableció un ente que se encargue de la lucha por los derechos de esta población llamado *“Consejo de Desarrollo del Pueblo Afroecuatoriano”* (CODAE), declarado en el decreto número 244 del 28 de junio del 2005. Es un gran avance que se evidencia mediante este decreto ejecutivo. (DECRETO EJECUTIVO 60, 2005)

Con la reestructuración de Consejos en el año 2014, este pasa a ser parte del *Consejo Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades*, junto con los otros grupos de minoría étnica. El CNIPN está conformado por un organismo colegiado compuesto por 10 miembros: 5 representan a las distintas funciones del Estado y 5 representantes de la Sociedad Civil. (Consejo Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades, s.f.)

La asignación presupuestaria del Consejo Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades, a enero del 2018, fue de USD. 1.301.961,00 y a diciembre USD. 1.151.942,77 (Consejo Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades, 2019, pág. 8)

2.4 Referente Estratégico

2.4.1 Planes Estratégicos.

En el Plan de Nacional de Desarrollo 2017-2021, en su eje 1 respecto a “Derechos para Todos durante Toda una vida”, se evidencia el garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todos. En efecto sus políticas 1 y 2 están basadas en mejorar la calidad de vida de las personas a través de la erradicación de la pobreza y condiciones de equidad. Esta mirada económica está enfocada en metas como:

- Erradicar la incidencia de pobreza extrema por ingresos, reduciéndola del 8,7% al 3,5% a 2021. (Plan Nacional de Desarrollo, 2017 - 2021)

El Estado a través de los diferentes Ministerios, entre ellos el Ministerio de Trabajo, es el ente a cargo de promover proyectos para cumplir con la meta expuesta. En este sentido, existe la misión “Menos pobreza, más desarrollo”, encargada del desarrollo de capacidades en las nuevas generaciones en condiciones dignas. (Plan Nacional de Desarrollo "Toda una vida", 2017-2021)

Por otro lado, en la política 7, se plantea la importancia de un empleo digno, por lo que se estipula la meta de:

- Incrementar el porcentaje de personas cubiertas por la seguridad social pública del 47% al 51,2% a 2021” (Plan Nacional de Desarrollo, 2017 - 2021, pág. 58)

Estas políticas responden a competencias exclusivas con perspectiva universal. Se consideran sostenibles pues están vinculadas con las leyes de la Constitución de la República, los Tratados Internacionales, y sus metas son cuantitativas. Tienen enfoque regulatorio y preventivo.

En el objetivo 2, respecto a *“Afirmar la interculturalidad y plurinacionalidad, revalorizando las identidades diversas”*, en su política 1 se rechaza la discriminación y se pone como meta el aumentar *“...el porcentaje de población pertenecientes a pueblos y nacionalidades que tienen empleo adecuado del 26% al 32% a 2021”*. (Plan Nacional de Desarrollo "Toda una vida", 2017-2021, pág. 63)

El Ministerio de Trabajo a través de la Agenda Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades (ANIPN), lleva a cabo las políticas, desde un enfoque regulador y de control basándose en normativas nacionales. Asimismo, cuenta con compromisos internacionales como es del *Decenio Internacional de Afrodescendientes 2014-2024*, el cual procura promover el respeto y la protección a la población afrodescendiente. (Consejo Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades, 2019)

Frente al Decenio suscrito, en Ecuador se creó el Plan Plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica cultural, el mismo que tiene un enfoque preventivo pues, promueve la sensibilización y capacitación a la sociedad sobre el pueblo afrodescendiente. Sin embargo, parecería que no es sostenible pues no tiene metas declaradas, y su fecha de vigencia finalizó en el 2012. Por ello, aunque las políticas sean universales solo se consideran enunciativas. (Ministerio Coordinador de Patrimonio Natural y Cultural del Ecuador, 2009-2012)

Para nuestro artículo investigativo se analizó también el eje 2, respecto a *“Economía al Servicio de la Sociedad”*, particularmente en el objetivo 5, que manifiesta el impulso de la productividad y competitividad para un crecimiento

económico sostenible. (Plan Nacional de Desarrollo "Toda una vida", 2017-2021, pág. 80)

Su política 1 está enfocada a la generación de trabajo y empleo digno. En efecto una de sus metas se basa en:

- Aumentar la tasa de empleo adecuado del 41,2% al 47,9% a 2021

En el *Plan Nacional Toda una Vida*, se especifica el “*Acuerdo Nacional por el Empleo, la Inversión Productiva, la Innovación y la Inclusión*”, como parte de las intervenciones emblemáticas en este eje, la misma señala el fortalecimiento y sostenibilidad del sistema económico en condiciones adecuadas (Plan Nacional de Desarrollo "Toda una vida", 2017-2021, págs. 83 - 88)

En su informe de gestión del año 2018, se evidenció que en el proyecto de “*Red Socio Empleo*”, en el mes de enero, existió una contratación de 539 personas, y en el mes de diciembre de 410, en este sentido se observa una tendencia descendente para este proyecto. (Ministerio de Trabajo, 2019)

Para el incremento del empleo digno se realiza un proyecto de socialización y difusión de políticas laborales en la sociedad, en la que también ha existido una variación decreciente entre enero 2018 (7574 personas informadas) y diciembre 2018. (4622 personas informadas). (Ministerio de Trabajo, 2018)

Cabe recalcar que, según proforma de Presupuesto General del Estado del año 2018, el Ministerio de Trabajo tuvo una cantidad de \$ 6,931,564.00 para el cumplimiento de las políticas. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2018)

Esta política es universal y está a cargo del Ministerio de Trabajo, por ello es una competencia exclusiva. Se considera sostenible porque está ligada a normativas nacionales como es el derecho al trabajo y a su vez a la Organización Internacional del Trabajo con el fomento del trabajo decente.

Otro de los motivos de su sostenibilidad es que la política es universal y cuantitativa. Tiene servicios y programas que avalan el cumplimiento de la misma. Posee un enfoque regulador y de control. Sin embargo, se evidencia

un decrecimiento del alcance de personas que son beneficiarias a los servicios.

En el marco institucional, la visión de la empresa de servicios tecnológicos se enfoca en:

Crece hasta ser uno de los tres principales líderes en cada uno de los segmentos de nuestro mercado, al tiempo que fomentamos la innovación y la inclusión. Mantendremos un crecimiento para continuar en el cuartil superior contribuyendo al éxito de nuestros clientes.

La visión evidencia la importancia de la inclusión dentro del ámbito laboral, y enfatiza en que los empleados alcancen el mayor potencial. En ninguno de los aspectos mencionan la calidad de vida laboral que la empresa provee a los empleados

El *Reglamento Interno de la Empresa*, tiene por objeto:

Establecer un correcto sistema de administración del Recurso Humano con el fin de alcanzar el grado más alto de eficiencia en el trabajo, optimizar la utilización de su personal y establecer las normas que regulen las relaciones entre la empresa y el personal sujeto al Código de Trabajo vigente. (Reglamento Interno de Trabajo)

También manifiesta, tipos de contrato, pago de horas extras, vacaciones, licencias con sueldos y sin sueldos, remuneraciones y sanciones en caso de incumplir el reglamento. Por lo cual se considera que tiene un enfoque de control, sancionatorio y de regulación.

Finalmente, la empresa cuenta con el *Reglamento de Seguridad, Salud e Higiene*, el mismo que resalta la importancia de identificar peligros y el control de los riesgos laborales, para precautelar la integridad física provenientes de sus operaciones, estableciendo sistemas adecuados para ellos; y aunque no esté declarado se infiere que la empresa cuida la calidad de vida laboral objetiva de sus colaboradores. (Reglamento de Seguridad, Salud e Higiene)

CAPITULO 3: Metodología de la Investigación

3.1 Enfoque de la Investigación

La presente investigación se realiza bajo un enfoque metodológico de tipo cualitativa, dado que permite indagar sobre las categorías descritas en las preguntas de investigación, contrastando la información recolecta frente a diversas teorías y realidades.

Es así como los autores Blasco y Pérez (2007) definen a este enfoque: *“aquel que estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede la misma, extrayendo e interpretando fenómenos acordes con los individuos implicados dando respuesta a los cómo de las situaciones que se enfrentan”* (Ruiz, Borboa, & Rodríguez, 2013)

Por consiguiente y en la misma línea, se establece que el enfoque cualitativo hace uso de la medición de datos sin determinar medidas numéricas para hallar o mejorar cuestionamientos en la investigación dentro del proceso de interpretación. (Hernández Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista, 2006)

3.2 Tipo y Nivel de la Investigación

El tipo de investigación será aplicada, porque considerando el concepto de Vargas, citando a Murillo, expone que la misma es comprendida como aquella que a partir de conocimientos adquiridos promueven la intervención en situaciones que se consideran problemáticas y el control de situaciones de la vida cotidiana. (Vargas Z. , 2009)

Por otro lado, para el presente estudio de titulación, se utilizará el nivel o corte descriptivo de investigación, quien según Dankhe (1989): *“buscan especificar aquellas propiedades, característica, perfiles de las comunidades, grupos, procesos o cualquier otro fenómeno que se desee estudiar.”* (Hernández Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista, 2006)

Es decir, que este corte de investigación posibilita la identificación de variables para la indagación de su concepto y de esa forma entender el objeto de estudio mediante la información levantada de forma específica a través de las técnicas elegidas frente a las condiciones de la calidad de vida laboral a partir de la percepción de los trabajadores afrodescendientes.

Pues así, se logra exponer mediante características el problema como objetivo principal del nivel de estudio, puesto que: “este tipo de estudio busca únicamente describir situaciones o acontecimientos; básicamente no está interesado en comprobar explicaciones, ni en probar determinadas hipótesis, ni en hacer predicciones” (Baidal, 2014, pág. 63)

De la misma forma, otro autor define al nivel descriptivo como aquel que: “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente” (Tamayo, 2003, pág. 46)

3.3 Método de Investigación

El método que se utilizó fue el deductivo, el mismo que se entiende desde la lógica de lo particular a lo general. En este sentido, traemos la postura de Earl Babbie, quien explica que debe tener dos momentos para que sea concebido como tal:

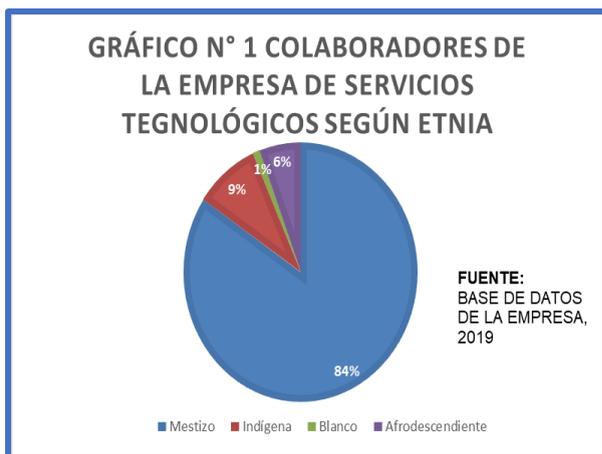
- a) *Un esquema esperado, lógica o teóricamente* (Babbie, 2000, pág. 23)
- b) *Unas observaciones que prueban si el esquema esperado, en efecto se presenta.* (Babbie, 2000, pág. 23)

Es decir, nuestra investigación comenzó con la indagación de supuestos teóricos de calidad de vida laboral y a su vez de qué manera se está dando en contextos nacionales e internacionales. De esta forma, en esta investigación se espera concluir si la calidad de vida laboral, desde la percepción de trabajadores afrodescendientes se está presentando según el esquema teórico esperado.

3.4 Universo, Muestra y Muestreo

3.4.1 Universo o Población

Según Tamayo, afirma que el universo o población es aquel conjunto de individuos con características comunes, iguales o similares, que ha sido limitada o establecida por el estudio. Siendo así, que “cada uno de los



elementos que integran tal conjunto reciben el nombre de individuo” (Juez & Díez, 1997)

El universo o la población en esta investigación son los 422 trabajadores de la empresa seleccionada que brinda servicios tecnológicos en Guayaquil, de los cuáles solo el 6% se autoidentifica

de etnia “Afrodescendiente”.

3.4.2 Muestra

La muestra dentro de este estudio es de 23 trabajadores afrodescendiente, es decir el 6% de colaboradores de la empresa seleccionada que brinda servicios tecnológicos en Guayaquil.

3.4.2.1 Características de la muestra

Cargos

TABLA No. 1
POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE DE LA EMPRESA SEGÚN CARGOS

CARGO	TOTAL	TOTAL PORCENTUAL
Asis. Call Center	1	4%
Especialista Eléctrico	1	4%
Ingeniero RB Líder	3	13%
Ingeniero RB Senior	1	4%
Técnico Integral	14	61%
Técnico en Mant. de Servidores	2	9%
Asistente de Bodega	1	4%
SUMA TOTAL	23	100%

Fuente: Base de datos de la empresa, 2019

Fecha: 04 de agosto del 2019

Género

TABLA No. 2
POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE DE LA EMPRESA SEGÚN GÉNERO

GÉNERO	TOTAL	TOTAL PORCENTUAL
Femenino	0	0
Masculino	23	100%
SUMA TOTAL	23	100%

Fuente: Base de datos de la empresa, 2019

Fecha: 04 de agosto del 2019

Edades

TABLA No. 3
POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE DE LA EMPRESA SEGÚN AÑOS DE EDAD

EDADES	TOTAL	TOTAL PORCENTUAL
De 21 a 28 años de edad	3	13%
De 29 a 36 años de edad	4	17%
De 37 a 44 años de edad	11	48%
De 45 a 52 años de edad	5	22%
SUMA TOTAL	23	100%

Fuente: Base de datos de la empresa, 2019

Fecha: 04 de agosto del 2019

Nivel de Escolaridad

TABLA No. 4
POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE DE LA EMPRESA SEGÚN NIVEL DE ESCOLARIDAD

NIVEL DE ESCOLARIDAD	TOTAL	TOTAL PORCENTUAL
Primaria	6	26%
Secundaria	10	43%
Tecnológico	4	17%
Superior	3	13%
TOTAL	23	100%

Fuente: Base de datos de la empresa, 2019

Fecha: 04 de agosto del 2019

Tiempo de permanencia

TABLA No. 5
POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE DE LA EMPRESA SEGÚN AÑOS DE PERMANENCIA

TIEMPO DE PERMANENCIA	TOTAL	TOTAL PORCENTUAL
De 10 meses a 1 año de permanencia	7	30%
De 2 años a 5 años de permanencia	7	30%
De 6 años a 9 años de permanencia	6	26%
De 10 años a 13 años de permanencia	3	13%
TOTAL	23	100%

Fuente: Base de datos de la empresa, 2019

Fecha: 04 de agosto del 2019

Salario bruto

TABLA No. 6
POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE DE LA EMPRESA SEGÚN SALARIO BRUTO

SALARIO BRUTO	TOTAL	TOTAL PORCENTUAL
De \$398.00 a \$ 578.40	9	39%
De \$578.41 a \$ 758.80	8	35%
De \$758.81 a \$ 939.20	2	9%
De \$939.21 a \$1119.60	2	9%
De \$1119.61 a \$1300.00	2	9%
TOTAL	23	100%

Fuente: Base de datos de la empresa, 2019

Fecha: 04 de agosto del 2019

Horas extras registradas

TABLA No. 6
POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE SEGÚN NÚMERO DE HORAS EXTRAS REALIZADAS EN JUNIO/2019

NÚMERO DE HORAS	TOTAL	TOTAL PORCENTUAL
No registraron horas extras	14	61%
De 8 horas a 24 horas	4	17%
De 25 horas a 40 horas	1	4%
De 41 horas a 56 horas	1	4%
De 57 horas a 72 horas	3	13%
TOTAL	23	100%

Fuente: Base de datos de la empresa, 2019

Fecha: 04 de agosto del 2019

Tipo de Contrato

TABLA No. 7
POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE SEGÚN TIPO DE CONTRATO

TIPO DE CONTRATO	TOTAL	TOTAL PORCENTUAL
Fijo	21	91%
Eventual	2	9%
Total	23	100%

Fuente: Base de datos de la empresa, 2019

Fecha: 04 de agosto 2019

Frente a la tabla No. 1 se puede detallar que en cuanto a la variable “Cargos” al 61% de la muestra, se encuentra en el rol de técnico.

El nivel de escolaridad en la tabla No. 2, se evidencia que un 43% es secundaria y solo el 13% tiene el nivel superior.

Desde la variable de género, en la tabla No. 3, el 100% de la muestra es masculino.

En la tabla No. 4, se evidencia que mientras el 48% de la población afrodescendiente se encuentra entre edades de 37 a 44 años, solo el 13% de los mismos, poseen edades de 21 a 28 años.

La tabla No. 5, muestra que entre el 26% y 30%, han estado en la empresa en un tiempo entre 10 meses a 9 años de permanencia, mientras que el 13% correspondiente a 3 personas han estado en un tiempo de permanencia de 10 a 13 años de permanencia.

Para la variable de salario bruto, se detalla en la tabla No. 6, que el 39% de la población percibe un salario bruto entre \$398 y \$578.40, y por otro lado el 18% de los mismos, perciben un sueldo mensual neto entre \$758.81 y \$1300.

El 100% de ellos, tiene acceso a beneficios de medicina prepagada y afiliación a la seguridad social.

En cuanto a horas extras registradas en Junio/2019, el 61% de la población no registró horas extras, el 17% trabajó entre 8 a 24 horas extras y el 13% realizó de 57 a 72 horas extras.

Entre los contratos estipulados por el Ministerio del Trabajo, los trabajadores afrodescendientes poseen contrato fijo o indefinido, y eventual.

El contrato fijo o indefinido no tiene un plazo fijo establecido para su finalización, sin embargo, según el Código de Trabajo, debe tener como estabilidad mínima de un año.

En la muestra de colaboradores afrodescendientes, se detalla que 21 de ellos tienen un contrato fijo o indefinido y sólo 2 de ellos, contrato eventual.

3.4.3 Muestreo

Levin (1978), define el muestreo como aquel procedimiento relacionado con la estadística que se utiliza para escoger la muestra que subyace de una población ya antes seleccionada como objeto de estudio.

Se determinó un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia; entendiendo que esta tipología tiene como base el principio de equiprobabilidad; la probabilidad de ser elegibles para ser parte de la muestra al igual que todas las posibles muestras.

En otras palabras, aquel tipo de muestreo “consiste en seleccionar los elementos de la muestra entre los que estaba más disponibles o resultan más convenientes para el investigador.” (Hernández Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista, 2006, pág. 21)

3.4.3.1 Criterios Muestrales

- Ser trabajadores de la empresa de servicios tecnológicos de Guayaquil

- Autoidentificarse como población afrodescendiente

- Desear participar libre y voluntariamente

- Que tengan disponibilidad de tiempo para la ejecución de las técnicas

3.5 Formas de Recolección de la Información

De acuerdo con los autores Hernández, Fernández, y Baptista, citando a Danke, especifican dos tipos de fuentes para la recolección de información: Las mismas que se denominan, fuentes primarias y secundarias.

En este sentido señala a las fuentes primarias, como aquellas que “...*Proporcionan un dato de primera mano*”, en este artículo investigativo se utilizó esta fuente mediante datos que se nos fue proporcionado mediante los propios actores a través de los grupos focales y entrevistas aplicadas, es decir información directa. (Hernández, Fernández, & Baptista, 1991, pág. 27)

Por otro lado, Heaton, citado por Scribano, explica que las fuentes secundarias conllevan el uso de datos existentes, que han sido recogidos en estudios previos; con la finalidad de usarlos en uno nuevo cuyo enfoque investigativo será diferente al original. El uso de fuentes secundarias en nuestra investigación aportó a la comprensión de la misma, particularmente en el referente teórico, conceptual y en el análisis de los resultados. (Scribano & De Cena, Las segundas partes sí pueden ser mejores: Algunas reflexiones sobre el uso de datos secundarios en la investigación cualitativa, 2009, pág. 104)

La integración de las dos fuentes dispone de mayor “evidencia” para las aseveraciones que pretende esta investigación.

“...Los instrumentos cualitativos se constituyen en la relación intersubjetiva”. (Scribano, 2008, pág. 33) Lo que el autor quiso en esta frase es resaltar la relación que se forja entre el investigador y el sujeto investigado al momento de aplicar estas técnicas. Marshall y Rossman citado por Scribano, expresan que existen cuatro técnicas primarias para llevar a cabo la investigación cualitativa, entre los que está la participación, la observación, entrevistas y revisión documental.

En esta investigación se aplicarán técnicas cualitativas para la recolección y registro de información, desde los instrumentos de:

- Grupos focales
- Entrevista semi-estructurada

“Los grupos focales son una técnica de recolección de datos”, explican las autoras Escobar y Bonilla, y añaden que los mismos se realizan a través de una *entrevista grupal semiestructurada*, con un propósito determinado para la temática de la investigación. (Escobar & Francy, 51-67, pág. 52)

Para las mismas autoras, citando a Gibb, exponen que el propósito de los grupos focales se enfoca en hacer que broten principales actitudes, emociones,

percepciones, experiencias y reacciones en los participantes; esto no sería fácil de lograr con otros métodos. (Escobar & Francy, 51-67, pág. 52)

Complementando con esto, los autores Onwuegbuzie, Dickinson, Leech, y Zoran citando a Myers, manifiestan que el tamaño de los grupos focales surge de la necesidad de tener suficientes participantes con el fin de tener una suficiente información, que a la vez sea diversa. Sin embargo, el mismo no puede exceder de los 12 participantes, y debe ser realizada entre un rango de 1 y 2 horas (Onwuegbuzie, Dickinson, Leech, & Zoran, 2011, pág. 132)

Desde la postura de Escobar y Francy se siguieron los siguientes pasos para la realización de los grupos focales: (Escobar & Francy, 51-67, pág. 57)

- 1) *Establecer los objetivos*
- 2) *Preparación de guía de preguntas*
- 3) *Desarrollo del cronograma*
- 4) *Selección de los participantes*
- 5) *Selección del moderador y co-moderador*
- 6) *Selección del lugar de reunión*
- 7) *Logística del encuentro*
- 8) *Desarrollo del encuentro*
- 9) *Breve resumen del encuentro*

Se aplicaron dos grupos de 10 personas cada uno con horarios de 11h00 am a 13h00 pm (GRUPO MATUTINO) y de 15h00 pm a 17h00 pm (GRUPO VESPERTINO). En el grupo matutino asistieron los 10 colaboradores, mientras que en el grupo vespertino asistieron 8. Se grabaron audios y videos para una posterior codificación de datos.

Autores como Díaz, Torruco, Martínez y Varela determinan a la entrevista como aquella técnica de investigación cualitativa, cuyo objetivo se establece en tener información de manera oral e individualizada sobre sucesos, experiencias e ideologías. (Díaz, Torruco, Martínez, & Varela, 2013, pág. 163)

Folgueiras comparte con ellos en la conceptualización y añade que en la entrevista semiestructurada se establece una guía de preguntas abiertas que

va de la mano con lo que se quiere investigar, no obstante, esta no se limita a la guía, sino que indaga información que se requiere. En este sentido en el transcurso de la entrevista para la misma autora se abordan preguntas que enriquecerán la investigación y expresa:

En la entrevista semiestructurada es esencial que el entrevistador tenga una actitud abierta y flexible para poder ir saltando de pregunta según las respuestas que se vayan dando o, inclusive, incorporar alguna nueva cuestión a partir de las respuestas dadas por la persona entrevistada. (Folgueiras, pág. 3)

Para esta técnica se entrevistaron a dos personas, en las instalaciones de la empresa.

3.6 Formas de Análisis de la Información

Para esta fase se utilizó la postura de Scribano, quien plantea que para investigaciones cualitativas el investigador debe seguir una serie de pasos divididos en tres aspectos, para analizar e interpretar la información:

a) Conectar información con imputación de sentido (Scribano, 2008, pág. 38)

Este aspecto explicitará las conexiones desnaturalizadas de cada uno de los participantes ya sea de grupos focales o de entrevistas realizadas, a través de la transcripción del discurso, como explicaba el autor “...*Cada individuo posee un fragmento de la realidad que da por sentado, es su totalidad del fenómeno observado*” (Scribano, 2008, pág. 40)

El procedimiento se realizó a través del software “Atlas.ti”, el mismo que es “...*Un potente conjunto de herramientas para el análisis cualitativo de grandes cuerpos de datos textuales. Ayuda a organizar, reagrupar y gestionar su material de manera creativa y, sistemática.* (Rowe, 2009, pág. 2)

1. Se transcribió la información cualitativa
2. Se codificó a través de Atlas.ti

3. Se hicieron mapas de relaciones desde el software Atlas.Ti
4. Se analizaron y se interpretaron los datos cualitativos a través de la codificación axial

b) Relacionar datos y teorías (Scribano, 2008, pág. 38)

Este aspecto engloba la comprensión entre la relación de los datos y la teoría de investigación cualitativa; de hecho, el autor explica que no hay percepción que no sea concebida teóricamente, ni una teoría “*sin la suposición de una información determinada*” (Scribano, 2008, pág. 40)

Por lo tanto, en esta fase, se utilizó el análisis de triangulación como una estrategia de integración entre:

- Datos cualitativos de grupos focales y entrevistas
- Fuentes primarias con secundarias
- La teoría con los datos cualitativos

c) Mantener un estado de vigilancia epistemológica y metodológica
(Scribano, 2008, pág. 38)

Su foco es el análisis y reflexión de los datos sin tener que dejar de vincularlo con la teoría.

CAPITULO 4: Resultados de la Investigación

4.1 Del Objetivo General

Como respuesta a nuestro objetivo general mediante la recolección de datos cualitativos, se pudo evidenciar que la Calidad de Vida laboral de los trabajadores afrodescendientes de la empresa analizada está condicionada por una sola categoría y/o indicador; desde el siguiente discurso:

“La rentabilidad es igual a la estabilidad y yo creo que mi permanencia acá no es para siempre, si sale algo mejor de sueldo me voy y ya.”
(Grupo Focal - Vespertino, 2019)

La dimensión objetiva de la calidad de vida laboral prevalece en la mayor parte del discurso, determinando así lo que Granados (2011), manifiesta en su investigación: los factores consecuentes de partir sobre la corriente de calidad de vida inicial: *“...como ajuste persona - puesto de trabajo: alude al grado de ajuste, correspondencia o concordancia que tiene lugar entre el trabajador y el trabajo que tiene que realizar”* (Granados, 2011, pág. 216)

La corriente inicial de la calidad de vida fue construir un indicador que mida la calidad de vida en diferentes ejes, alineados a la compensación de las necesidades básicas, luego su progreso alcanzó la medición sobre el desarrollo humano contemplando factores más amplios o subjetivos.

Sin embargo, estos mismos eran recolectados desde una estructura cuantitativa, ignorando el discurso y la esencia del ser humano que es la capacidad de lenguajear, según Maturana y Bloch en 1985; *“somos humanos en el lenguajear, no usamos el lenguaje para ser humanos, sino que podemos decir que lo usamos porque operamos en el lenguaje”* (Ortiz Ocaña, 2015)

Evitando limitar el concepto a indicadores como: salario, estabilidad y renta:

“Mis expectativas generales eran...similares a las que trabajo aquí...o sea de ambiente, no que es bueno, pero antes en mi anterior trabajo yo ganaba el doble de lo que gano acá...aquí simplemente entre por

estabilidad ya que yo trabajaba de servicios prestados.” (Grupo Focal - Matutino, 2019)

Desde ese análisis, plantear programas de bienestar desde la visión de trabajo social implica realizar procesos de re-aprendizaje y cultura organizacional, para que exista un impacto dentro de la organización y en la vida de los colaboradores.

De tal manera que las percepciones sobre la calidad de vida laboral dentro de la organización establecida en la muestra posiblemente cambien o en su defecto se mantengan por cuestiones netamente organizacionales, pero, si en algún momento este actor cambia su lugar de trabajo se apertura la posibilidad de reconocer aspectos diferentes para evaluar su calidad de vida laboral.

La existencia de sustentos para los programas de bienestar no solo brinda seguridad al empleador sobre sus ganancias, sino que posibilita que la sensibilización, sociabilización e implementación sean acorde a las necesidades de los mismos.

Si bien es cierto, es mediante la: *“satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales de los trabajadores dentro del contexto laboral, haciéndolos partícipes en la implementación de los planes, programas y proyectos, teniendo como fin el desarrollo como persona. Y esto en el espacio laboral, debe lograr identidad del trabajador con la misión, lo que se evidencia en su desempeño laboral.”* (Cámara de Comercio de Santa Rosa de Cabal de Colombia, 2012, pág. 1)

La no contemplación de la dimensión de bienestar físico y emocional como prioridad o a la par del bienestar material para su calidad de vida laboral está ligado también a su autoestima y autorrealización, pues el estar expuesto a riesgos de niveles altos y el ser tratado como inferior o sin posibilidad de decidir sobre sus actividades y persistir en la organización por el salario recibido refiere índices de apreciación no vinculados de manera directa a la Calidad de Vida Laboral.

Como señala Deci y Ryan en 1985: “es una condición necesaria para que realmente tenga lugar la experiencia de poder disfrutar de lo que uno hace

como resultado del esfuerzo personal y de la implicación en las actividades que desarrolla.” (Rojas, 2004, pág. 69)

4.1.1 Objetivo 1: Identificar las condiciones y/o características de la Calidad de Vida Laboral objetiva y subjetiva de los colaboradores afrodescendientes.

Bienestar Físico

Posibilidades de ascensos salariales, Percepción sobre la estabilidad que se tiene en el trabajo, Percepciones de los colaboradores sobre la equidad de salarios entre compañeros:

Partiendo del discurso: *“O sea yo creo que ha quedado claro que aquí la empresa, no se puede tener expectativas porque recursos humanos nos han dicho no hay plata, no se le va a subir a nadie”.* (Grupo Focal-Vespertino, 2019)

Se evidencia la inexistencia de oportunidades en torno al tema, sin embargo la alarma no se enciende en ese momento, puesto que esto no significa algo nuevo para los trabajadores, sin embargo dentro del mismo discurso se evidencia lo significativo “doloroso”, “penoso”, y se enciende la alarma a la voz de: *“Va sube a preguntar a recursos humanos, si le pueden subir el sueldo y lo tienen en la mira para botarlo luego”* (Grupo Focal-Matutino, 2019)

Más allá de que no existan las posibilidades de ascensos, el no poder expresar sus pensamientos dentro de la organización incorpora una problemática muchos más allá de lo objetivo. Dejando en evidencia como son las estructuras comunicacionales y a su vez cómo son percibidas por los mismos.

De igual manera, se registra la productividad como elemento clave sobre las percepciones de los ascensos salariales; ya que dentro de la recolección de datos afirmaron que no importa sus logros personales-profesionales dentro de

la organización como: la formación académica, la fidelidad a la organización, buen desempeño, entre ellos:

“Pues la carga laboral aumenta y ni porque tenemos muchos años trabajando...siempre seguimos con el mismo sueldo...”. (Grupo Focal-Matutino, 2019)

“Y en serio, yo ni porque me forme en la Espol para este puesto y no me subieron el sueldo.” (Grupo Focal-Vespertino, 2019)

“Yo estoy bien, pero creo que si en algún momento con más experiencia pido que me suban el sueldo y me dicen que no, pues espero encontrar otra empresa mejor para estar mejor...”. (Grupo Focal-Vespertino, 2019)

“Y siempre son así, prefieren contratar alguien con mayor sueldo para hacer el mismo trabajo que uno, o esperan que la persona que vaya, lo botan y luego al no encontrar otro man ahí te buscan de nuevo para reencontrarte con un poco mejor de sueldo”. (Grupo Focal-Vespertino, 2019)

Incluyendo en los factores claves de esta categoría la retención y contratación de personal, y obteniendo respuestas negativas traducidas no solo a nivel de los trabajadores sino para la organización en la que laboral, ya que: *“los estudios han demostrado cómo las organizaciones que ofrecen una mejor calidad de vida laboral (QWL) tienen más influencia en la contratación, productividad y la retención de su valiosa fuerza laboral.”* (Cruz Velazco, 2018, pág. 68)

Alcanzar una base consistente de Calidad de Vida Laboral implica comprometer a los trabajadores en la cultura organizacional, lo que nos lleva a lo que se explicaba en líneas anteriores; reaprender como proceso de cultura organizacional. (Surienty, Ramayah, Lo y Tarmizi, 2014).

Los mismos autores, indican que dentro de sus investigaciones se han identificado que:

“los componentes definidos y mencionados con frecuencia como los más importantes para entender esta categoría dentro de los estudios

organizacionales: la percepción de un salario justo, las condiciones de trabajo seguras y saludables, la seguridad laboral y el contenido del trabajo. Son estos los factores que en la vida laboral afectan las situaciones sociales y culturales, así como la vida de las personas.” (Cruz, 2017)

El Código de trabajo dentro del artículo 94 afirma que: el salario de un trabajador no podrá ser inferior al mínimo legal establecido en la actualidad por los entes reguladores.

Este marco normativo acoge entonces una serie de inobservancia interpretada hacia los ojos de quienes la viven así:

“Yo la verdad no puedo decir nada de la empresa por qué la empresa ha sido justa con los sueldos, yo estoy aquí más de 10 años en la empresa y si bien mi sueldo se ha mantenido creo que hay otros beneficios que la empresa ofrece y que le puede equiparar lo que tú no ganas por ejemplo los horarios flexibles”

“Yo tengo a mi asistente que es graduado súper pilas trabaja de sol a sol y no le pagan más que el básico y ni porque le he tirado flores con los otros jefes, he hablado por él...le suben el sueldo, es más hasta contrataron a otro con su mismo cargo que no sabe hacer bien su trabajo y gana más pero ahí uno no toma decisiones sino desde arriba los duros.” (Entrevistado 1, 2019)

“Yo estoy en parte y parte porque eso también depende de la formación académica de cada uno obviamente una persona que tenga un nivel académico...Uno de bachillerato no va a ganar lo mismo de alguien que tenga un título por ejemplo de ingeniería es verdad todos trabajamos duro, pero hay niveles de formación que te caracteriza el sueldo.” (Grupo Focal-Matutino, 2019)

No existe ley ni reglamento que establezca el ascenso salarial como regulación, lo que hace que los empresarios cumplan al mínimo la ley y no vayan más allá...hacia la lógica de supervivencia humana.

Bienestar físico

- *Existencia de Programas de prevención y atención de enfermedades, Nivel exposición ante riesgos del trabajo, Oportunidad de decidir sobre tiempo de ocio y cuidado personal*

Educar de por sí solo es nutriente para la humanidad, pues es considerado es proceso de conocimiento que emerge en nosotros concientizar sobre todo aquello de lo que sabemos. Si de por sí la relevancia es alta, educar dentro del área laboral implica construir y cuidar lo significativo del trabajo.

La capacitación, juega un papel muy importante en cuanto a toda formación de capital humano, la capacitación en la empresa es el resultado de decisiones costo-beneficio tomadas por el trabajador y el empleador. (Padilla, 2006) (Vinueza, 2014, pág. 84)

Es decir que ni las compensaciones son tan importantes como el desarrollo de las personas, tomando en cuenta el discurso de los trabajadores:

“Ella es la que nos da las capacitaciones cuando ingresamos y nos explica que cuáles son los procedimientos en caso de algún riesgo físico en caso de que tengamos alguna.” (Grupo Focal-Matutino, 2019)

“En mi caso no porque uno trabaja con las emergencias entonces todos nos cambian, entonces no se puede dar el lujo de andar almorzando cuando quiere.” (Grupo Focal-Matutino, 2019)

“Todos nos damos cuenta de que a un compañero le asignan todas las emergencias y trabaja de 9 de la mañana hasta las 3 de la mañana todos los días...o sea lo tienen en la mira yo no sé cómo aguanta porque es un día tras otros” (Grupo Focal-Vespertino, 2019)

“La empresa no se preocupa por eso, nos exponemos a robos ya que nuestro trabajo es 24/7, a veces hasta altas horas de la noche, madrugada, muy de mañana y en lugares que ni los policías entran y la empresa le da igual, o sea a lo mucho hace enviar otro compañero

“armado” de un palo de escoba o de valor (RISAS DE LOS DEMÁS COMPAÑEROS)...Y ya nos ha pasado de día o de noche hemos sido objeto de robo y para la empresa es como que sino le paso nada al carro y a las herramientas, todo bien y nunca preguntan si nos pasó algo a nosotros, como nos sentimos con lo sucedido, si es que queremos que nos cambien de área, nunca preguntan nada de eso” (Grupo Focal-Matutino, 2019)

Bienestar emocional

Administración de horarios de trabajo (flexibilidad, permisos, licencias médicas), orientación técnica en la relación jefe-subordinado, existencia de incentivos empresariales en el trabajo, asistencia al colaborador y su familia en situaciones sociales de riesgo

La familia es considerada pilar fundamental de la sociedad, sin embargo, en tiempos de consumismo, el trabajo también es considerado el pilar fundamental de la sociedad, por lo que es preocupante entender como alinear estos dos mundos en uno solo y alcanzar la autorrealización mediante la calidad de vida.

Muchos investigadores han afirmado que trabajar no es para aquellos que deseen o tengan una familia, por la demanda de tiempo, marcando diferencias entre las expectativas o sueños de las personas...a pesar de ello, a lo largo del tiempo la raza humana ha negado esa propuesta con seguridad; alineando de una formar u otros ambos mundos.

Esta experiencia y postura refleja varios resultados:

“Bueno yo creo que en ese caso es de buscar el equilibrio y saber que más que cantidad es calidad entonces pasar un momento muy bonito con ellos es lo mejor, dedicarle ese tiempo” (Grupo Focal-Matutino, 2019)

“así y por el lado de mis hijos cuesta porque no paso tiempo con ellos tanto, uno se pierde de su crecimiento. Por lo general, un poco también la comunicación. Cuando uno llega es buenas noches, buenos días y me voy, pero no sé cómo están ellos no sé cómo se sienten y cosas así. Igual si están atravesando por un problema igual se encarga a la mamá, pero sobre todo para que viajamos es un grave problema.”
(Grupo Focal-Matutino, 2019)

La relación de los incentivos o beneficios legales o internos organizacional con la comunicación institucional recae en los actores involucrados: trabajador-jefe-empresa, según Chiavenato en el 2002 comenta que: “administrar personas es responsabilidad de línea y de staff”, esto quiere decir que debe estar formalizada pero también hay una dimensión que debe ser intuitiva a las situaciones.

Es evidente dentro de la información recolectada que esta responsabilidad de línea esta presta a dar el todo por el todo para la productividad, sin contar la interacción de los otros elementos:

“Son puntuales en el pago pero excepto en dar las vacaciones, yo llevo como 4 años que no salgo de vacaciones.” (Entrevistado 2, 2019)

“Sí es verdad, pero aun así con nuestros supervisores yo creo que hay una relación muy bonita porque si yo tengo un problema ellos son muy empáticos tanto que nos dan permiso si es necesario o si lo pedimos.”
(Grupo Focal-Vespertino, 2019)

“Aquí la empresa se maneja bien, si necesitas permiso para hacerte ver...con tal que presentes el papel del IESS todo bien, la empresa se acoge a lo que diga el seguro” (Entrevistado 2, 2019)

“La verdad es que aquí entre nosotros siempre nos apoyamos creo que una de las cosas positivas que tiene la empresa. En cuanto a la flexibilidad del trabajo ésta se realiza a través de objetivos es decir ellos dan una orden por así decirlo y el grupo se organiza para puede cumplir la actividad entonces por ejemplo yo tengo alguna emergencia hablo con mi líder de grupo, se organizan y por así decirlo ayudan o me

apoyan para poder cumplir con la emergencia familiar o algo obviamente con la con el respaldo del supervisor. (Grupo Focal-Vespertino, 2019)

4.1.2 Objetivo 2: Analizar las características subjetivas y objetivas que influyen en la Calidad de Vida Laboral, desde la percepción de los trabajadores afrodescendientes

Relaciones humanas entre colaborador y organización:

Idalberto Chiavenato, explica la importancia de estimular la productividad a través de la mejora de relaciones humanas dentro de los espacios de trabajo. Asimismo, lo enfatizaba como uno de los beneficios para el crecimiento de la empresa. (Chiavenato, 1994)

Desde el Enfoque de calidad de vida en esta categoría, el autor recomienda que sea el superior quien organice “...*un grupo de trabajo cohesionado y de apoyo*”, con la finalidad de fomentar un clima laboral que sea amigable y cooperativa, excluyente de cargos o sueldos. De esta forma se minimizaría los roces entre los empleados. (Chiavenato, 1999, pág. 29)

Percepciones sobre el ritmo de trabajo

Las funciones de los técnicos es realizar mantenimientos preventivos y correctivos de las radiobases de las telefónicas y asimismo atención a emergencias en cuanto a las antenas de telecomunicaciones. Respecto a esto, los colaboradores manifiestan que su trabajo implica dinamismo y su buen desempeño está direccionado a la estabilidad laboral y a la vinculación con otras empresas, a quiénes ellos le realizan el servicio.

“Me siento a gusto porque estoy en un puesto en que las cosas no son rutinarias... Siempre hay puntos diferentes y aparte yo busco siempre algo más” (Grupo Focal-Vespertino, 2019)

“Se puede hacer contacto con esa empresa de algún modo u otro en un futuro, portándose bien, desempeñándose bien, uno tiene que subir por el deseo de querer dar para más independiente de la edad o de si eres hombre o mujer.”. (Grupo Focal-Vespertino, 2019)

Sin embargo, mantienen una disconformidad en cuanto al pago de horas extras y al tiempo a que le dedican en el trabajo.

“...Muchos de nosotros hacemos horas extras a veces hasta la madrugada, pero con el cuento de que nuestro contrato es 24/7 en la atención de emergencias uno se tiene que quedar frío y salir a atender la misma”. (Grupo Focal-Matutino, 2019)

“Le cuento una experiencia, aquí es Call Center el encargado de direccionar a los técnicos para la atención de emergencia entonces un día yo tuve que viajar en la madrugada a Playas. Usted cree que eso fue reconocido no me dijeron que sí que era obligación y no me pagaron ese sobretiempo, sólo los viáticos. (Grupo Focal-Matutino, 2019)

Para quienes realizaron la entrevista expresaron su discrepancia frente a la carga laboral hacia a algunos de los compañeros:

Incluso dicen que son capaces de hacer hasta doble o triple función o cargo si le pagan más...no saben lo que dicen (Entrevistado 1, 2019)

“...A un compañero le asignan todas las emergencias y trabaja de 9 de la mañana hasta las 3 de la mañana todos los días...o sea lo tienen en la mira yo no sé cómo aguanta porque es un día tras otros (Entrevistado 2, 2019)

Para el análisis de este aspecto, escogeremos a los autores Sánchez y Osiadacz, quienes explican que en la búsqueda de que el medio laboral respete a los trabajadores(as) como persona existen estructuras rígidas de algunas organizaciones/instituciones, que se centran en el cumplimiento de sus metas, dejando de lado las necesidades de los/as funcionarios o trabajadores/as. (Sánchez Alegre & Osiadacz Pinto, 2014)

Desde la percepción de los colaboradores, probablemente, algunos trabajadores aceptan la carga laboral excesiva por motivo de la estabilidad o a su vez del factor económico, dejando a un lado su bienestar emocional. Y desde la mirada de la empresa, se infiere que la misma solo busca incentivar la calidad de vida objetiva para el cumplimiento de sus metas, excluyendo en este sentido la subjetiva.

Percepciones sobre relación entre compañeros de trabajo

Se pudo evidenciar que existe una buena relación entre compañeros de trabajo, percibiéndola como una familia. De hecho, es el trabajo en “familia”, lo que hace que el ambiente laboral sea apreciado positivamente por los colaboradores:

“Si todos aquí somos panas y nos apoyamos” (Grupo Focal-Matutino, 2019)

“Aquí se tratan como una familia” (Grupo Focal-Matutino, 2019)

“El ambiente laboral con sus compañeros súper chévere” (Grupo Focal-Vespertino, 2019)

“Los que estamos aquí somos unidos, pero no conocemos a nadie más” (Grupo Focal-Vespertino, 2019)

“Nosotros los de expansiones, realmente hemos llegado a formar una muy bonita amistad, son como mis hermanos” (Entrevistado 2, 2019)

Asimismo, la expresión *“...somos unidos, pero no conocemos a nadie más”*, puede deducir que las relaciones están condicionadas por áreas de trabajo, lo que afirma el entrevistado 2: *“Nosotros los de expansiones...”*.

Y contradictoriamente, desde la percepción de uno de los colaboradores en entrevista aplicada, las características de adaptación y trabajo en equipo están siendo debilidades para los grupos de trabajo

“La verdad es que los chicos no se adaptan a los cambios y creen que las cosas siempre seguirán siendo igual, y en vez de aprender o de tratar de yo que sé “unir fuerzas”, ellos trabajan uno por un lado y otro por el otro tratando de que las cosas salgan bien” (Entrevistado 1, 2019)

En la frase *“Creen que las cosas siempre seguirán siendo igual”*, denota un cambio que ha realizado la empresa; en la que cada uno hace su parte, sin que exista una labor integral entre los compañeros, que complementando con *“unir fuerzas”* tiende a la inferencia de que hay trabajo en grupos, pero no un trabajo en equipo.

En este sentido, Chiavenato, abarca categorías como la adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios como estrategia para aumentar la Calidad de Vida Laboral de los colaboradores. (Chiavenato, Administración de los Recursos Humanos, 2003)

Por ello, desde el enfoque teórico de Chiavenato y de las percepciones de los trabajadores, podemos reflexionar que aquellas categorías están afectando la Calidad de Vida Laboral del personal afrodescendiente, a pesar de que las relaciones entre compañeros sean estables.

· Percepciones sobre satisfacción y /o identificación con el trabajo realizado dentro de la empresa

La satisfacción e identificación con el trabajo realizado, desde la percepción de los colaboradores, se miden desde cuán productivos se sienten dentro de la empresa, pues para ellos esto es sinónimo de estabilidad laboral.

Pero las cosas se ganan, se buscan, se consiguen, se aprovechan...para llegar hasta donde he llegado yo he tenido que esperar mucho y aprovechar las vacas flacas...y ahí es donde uno aprovecha las oportunidades, cuando hay muchas renunciadas...recorte de personal, y te piden ayuda si sabes de algo ahí uno aprovecha (Entrevistado 1, 2019)

Sin embargo, hay la posibilidad que los trabajadores se expongan a sobrecarga laboral, considerando la expresión “...*Cuando hay muchas renunciaciones, y te piden ayuda si sabes de algo ahí uno aprovecha*”. En este sentido existe una incongruencia con su respuesta anterior en cuanto a la percepción del ritmo de trabajo:

Incluso dicen que son capaces de hacer hasta doble o triple función o cargo si le pagan más...no saben lo que dicen. (Entrevistado 1, 2019)

Gergen, autor del Construccinismo Social, manifiesta que todos los significados son cambiantes y que todos pueden ser resignificados:

“No existe una fijación de las palabras... A medida que el tiempo y las conversaciones continúan, la “verdad y belleza” de lo manifiesto hoy pueden ser revisadas como “trilladas” o “sospechosas ideológicamente”. (Gergen, 2007, pág. 206)

Dentro de grupos focales aplicados, colaboradores resaltaron la importancia de tener un empleo formal y tener beneficios legales:

(Colaborador tocándose el corazón con la voz un poco quebradiza) “En mi anterior trabajo, yo soy nuevo, no tenía todos estos beneficios de salud; seguro social, décimos y la estabilidad laboral porque antes mi trabajo era informal entonces el sueldo también, para mi es bueno gano como un 60% más de lo que ganaba antes y es fijo, antes no.” (Grupo Focal-Vespertino, 2019)

Aquí se evidencia lo satisfecho que se siente frente a la obtención de un trabajo formal, Gasset y Ortega desde el construccionismo social declaran que dentro de cada accionar está implícito aquella carga subjetiva que se ha construido a partir de la interacción con el mundo. (Vásquez, 2001)

Es decir, existe la probabilidad que este ser haya tenido que pasar por situaciones difíciles que a su vez impedía su calidad de vida laboral, por ello al tan sólo recordar que ahora se encuentra inmerso en un empleo formal, su carga subjetiva que estaba implícita pudo ser expuesta.

Por otro lado, el personal se siente un poco decepcionado con el pago de las utilidades del año en curso

“Todos los trabajadores esperan son las utilidades, porque ok, no tienes un buen sueldo, pero esperas las utilidades y uffff te decepcionan. Uno hasta mal piensa.” (Grupo Focal-Matutino, 2019)

Este sentimiento de decepción va de la mano con el concepto de Giménez y Deleso respecto al construccionismo social, pues para ellos la realidad que se configura a través de creencias que se dan por las interacciones entre individuos con significaciones diversas a partir de sus antecedentes familiares, sociales, entre otros. (Giménez & Deleso, 2011)

Existe la posibilidad que en anteriores trabajos o por experiencias de personas cercanas, las utilidades hayan sido altas, pero en el caso actual de no haber sido acorde a sus expectativas el conflicto interno fue expresado en ese sentimiento negativo.

Otros expresaban que la situación de empleo en el Ecuador justificaba la paciencia que se debía tener frente a situaciones difíciles en el trabajo. La risa que expresaban algunos de compañeros puede denotar confirmación.

“La situación del trabajo en el país, todos queremos comer, vestir, mantener a la familia, siempre hay ahí algunos inconvenientes entre compañeros, entre...pero cosas que se pueden arreglar que de ley tienes que aguantarlo porque no te queda de otra. (SE RIEN BAJITO) A ver es la plena, lo que estoy diciendo es la plena, pero hay que seguirle dando no más que no queda otra.” (Grupo Focal-Vespertino, 2019)

Otro de los cambios que los afectó fue el cambio de razón social de la empresa en el año 2018. De una empresa israelita a una empresa india.

“Yo creo que en una parte todo cambió desde que no cambiamos de los israelitas a los indios porque obviamente nuestro sueldo, era el mismo, pero con horas extras se equiparaba sin embargo en la actualidad no

hay bonos no hay horas extras, de tal modo que ganamos solo el sueldo bruto menos IEES” (Grupo Focal-Matutino, 2019)

“Desde mi cultura étnica, emm yo no me siento discriminado, o sea si fue un momento que pasó como: “Hola las reglas del juego cambiaron” y de pronto supimos que éramos de los indios” (Entrevistado 2, 2019)
(Entrevistado 2, 2019)

Desde el construccionismo social, este cambio trajo una posible incertidumbre y un sinnúmero de cuestiones para la mayoría de los colaboradores, debido a la reorganización estructural que pudo haber sorprendido al personal. Desde la postura de Carballada, podemos identificar lo siguiente:

“La crisis de incertidumbre que atraviesan nuestras sociedades, acompaña esa distribución de nuevos contextos, donde lo que sobresale es una gran diversidad de cuestiones que van construyendo un sentido diferente a las palabras y construcciones, dónde el común denominador en esos nuevos discursos muestra la emergencia del mercado como un nuevo ordenador de la sociedad.” (Carballada, 2008)

Para algunos la satisfacción e identificación del trabajo tiene que ver con futuras metas y expectativas que brinda el cliente:

“Para mí, es la relación que tiene con Claro, es un cliente especial, es un cliente peso pesado, entonces para mí es el cliente que brinda la tecnología avanzada que va creciendo y nosotros crecemos a la par con ellos.” (Grupo Focal-Vespertino, 2019)

En este caso, su percepción está basada en crecer junto a una empresa de gran utilidad y servicios tecnológicos.

Chiavenato explicaba que la calidad de vida laboral se determinará a través de la satisfacción frente a circunstancias alrededor de colaborador con relación a actividades laborales y lo que significaba para ellos el trabajo. (Chiavenato, 2003)

Indagamos que significaba el trabajo para cada uno de ellos y expresaron palabras como:

- *Oportunidad*
- *Luz*
- *Responsabilidad*
- *Escuela...Porque Día A Día Se Aprende Cosas Nuevas*
- *Seguridad*
- *Es Alegría*
- *Experiencia*

“Es verdad otra de las cosas positivas que me gusta mucho es el poder viajar porque uff me conozco la mayoría de Ecuador y eso que viajas haciendo lo que te gusta hacer por ejemplo yo soy técnico de campo en cuanto a mantenimiento de preventivo y me gusta.” (Grupo Focal-Matutino, 2019)

Por estos motivos, la calidad de vida laboral en este aspecto está condicionada por el cambio de razón social de la empresa. Sin embargo, la satisfacción e identificación del trabajo realizado está fijado desde la perspectiva de un trabajo formal, con beneficios sociales, estabilidad laboral y aprendizaje continuo.

Desde otra perspectiva, al indagar el “antes y el después”, se pudo evidenciar que no era del todo el cambio de razón social, sino mas bien cambio de cultura, de una cultura israelita a una cultura india.

La cultura israelí está marcada por una serie de dificultades que han llevado a desarrollar su capacidad de aprender a trabajar en equipo, y permanecer en alerta constante ante lo inesperado.

En India, a pesar de dominar el mercado de la tecnología y telecomunicaciones, existen altas tasas de pobreza extrema, pues su objetivo es obtener mano de obra barata, y la posible “ruptura” de los mundos de la administración y el personal de campo, podría darse debido a que la cultura india se rige por la distribución por castas. (Castanyer&Prisca, 2006); (Weill, 2000)

Percepciones sobre la infraestructura y/o lugar de trabajo

Si bien, “la calidad de vida en el trabajo no se refiere únicamente a las condiciones físicas del lugar de trabajo, este también se materializa en la relación dialéctica que el individuo mantiene con su ambiente de trabajo, es por ello que frente a su lugar de trabajo algunos colaboradores expresaron:

“Siempre en la empresa está adecuada, por ejemplo, en los baños siempre jabón líquido, papel higiénico, aunque pase todo el día la empresa, pero cuando vengo siempre hay esos recursos disponibles”
(Grupo Focal-Matutino, 2019)

En este sentido, esta categoría está determinado por lo tangible, y desde ese sentido ellos se sienten satisfechos. Respecto a las funciones realizadas, estas están condicionadas por el nivel de funciones que realizan.

“En la empresa donde yo estaba, mis funciones eran más avanzadas acá tengo otro cargo, otras funciones hago otras cosas y por eso siento que todo es repetitivo ya no aprendo mucho, como que me quedé ahí estancado...” (Grupo Focal-Vespertino, 2019)

El término “...*me quedé ahí estancado*”, puede denotar una leve insatisfacción frente a la autorrealización personal; afectando esto la calidad de vida del trabajador desde la teoría “Calidad de Vida de Halpem”.

Otro de los aspectos son las herramientas que reciben para el cumplimiento de las funciones, el control y regulación de las mismas, pues este es otro tema que está enmarcado en el cambio de razón social de la compañía.

“...Lo bueno de aquí es que te dan los equipos, las herramientas para trabajar y aprender más ya que los conocimientos te van a quedar y eso es lo principal” (Entrevistado 1, 2019)

“Concuero con mi compañero Terry, es más hasta creo que hay un poco de control en cuanto a esto porque siempre se perdían, estaban oxidadas, que ya te di que no te di y esto hacía que los técnicos no trabajáramos al 100 por ciento.” (Grupo Focal-Vespertino, 2019)

“Sí la verdad sí sólo que a veces tardan en llegar, aunque ellas son de otra calidad mire nosotros antes, pertenecíamos a una empresa israelita y para que nos lleguen las herramientas era un caos sin embargo podemos notar que ahora en los procesos son más rápidos.”
(Entrevistado 2, 2019)

4.1.3 Objetivo 2: Reconocer espacios o programas de bienestar para el desarrollo personal y profesional que brinda la empresa a los colaboradores, desde de la percepción de los trabajadores afrodescendientes

Desarrollo Profesional

Para el análisis de esta categoría tendremos a subcategorías como participación y autoconcepto:

Participación

La autora Jacqueline Vinueza, en su artículo: “*La calidad de vida laboral desde una mirada sistémica e integradora, Trabajadores de Empresa de Productos Plásticos de Guayaquil*”, enfatiza a la participación social como uno de los componentes para aumentar la Calidad de Vida Laboral, como resultado principal en su artículo, detalló que eran los líderes quiénes tomaban las decisiones, por un factor de desconfianza frente a su equipo de trabajo. (Vinueza, 2014)

En esta categoría se abordará de qué manera la empresa está incentivando la participación social de sus colaboradores. Y a su vez, la libertad que desde la percepción de los propios actores tienen frente a sus funciones

Acceso a plan de capacitaciones según la función y/o cargo realizada

En este aspecto, se puede demostrar que existen capacitaciones, pero ellas están condicionadas a la integridad física del colaborador, lo que vinculado a la exigencia del proyecto trae consigo la preocupación de la empresa hacia el empleado

“Ingeniera Chang mis respetos, ella desde las charlas hasta la entrega de los equipos de protección es cautelosa... Eso tiene que ver mucho con el proyecto porque es muy exigente con todo.”(Grupo Focal-Matutino, 2019)

Desde la percepción de los colaboradores, las capacitaciones no tienen un alcance para todos, pues este se limita al puesto de trabajo.

“Existen capacitaciones depende del puesto que usted tenga, en el puesto de técnico no existen capacitaciones para formarse.” (Grupo Focal-Vespertino, 2019)

Y así mismo al área de capacitación, puesto que, la empresa da charlas en cuanto a la dimensión de salud.

“Pues la salud es lo que te permite trabajar y aquí la empresa te da charlas sobre todo tipo de enfermedades, te informan, sobre todo. La importancia también es porque al tener un trabajador saludable mejora el desempeño, en eso la empresa realmente se preocupa mucho”. (Entrevistado 1, 2019)

En efecto, tener un trabajador saludable mejora el desempeño, de hecho Chiavenato explicaba que la empresa debía ser considerar el aspecto de salud para fomentar la calidad de vida laboral, sin embargo al no tener capacitaciones en cuando a sus funciones, esto afecta no solo a la calidad de vida de algunos colaboradores, sino también el de la empresa, pues siguiendo el Modelo heurístico de Calidad de Vida de Schalock, el fin de toda organización es generar información clave que su transformación.

Esta información podría mejorar la participación social de los colaboradores para futuras recomendaciones en el área en el que se encuentran.

· Capacidad de toma de decisiones sobre sus funciones

Cada grupo tiene un líder, el mismo que es designado por supervisores que se encuentran en planta, en su mayoría por referencias académicas o laborales. Esta dimensión es percibida dependiendo del estilo de liderazgo.

Indagando un poco más se puede inferir que a partir de los discursos, los colaboradores se topan con los siguientes tipos:

“Bueno sí para qué si bien yo organizo y doy pautas a cada uno para que realice su trabajo hago los informes, sus horarios, la hora, los lugares a los que pueden ir y cosas así... Yo los apoyo cuando no hay nadie quien atienda la emergencia”. (Grupo Focal-Matutino, 2019)

A partir de la expresión *“yo los organizo”* y *“yo apoyo cuando no hay nadie quien atienda”*, existe la posibilidad que estas personas se encuentren bajo el mando de un liderazgo con estilo autoritario, por su repetido *“yo”*. En este estilo Kurt Lewin explicaban que el líder... *no suele participar en el trabajo inmediato a no ser que tenga que enseñar cómo se hace, él lo que hace es mandar y organizar.* (Lewin, 2014, pág. 12)

Lo que se complementa con la expresión:

“La verdad es que nosotros no decidimos, solo nos mandan y ya.”(Grupo Focal-Matutino, 2019)

El discurso a continuación puede evidenciar que este poder de decisión se limita a las funciones de trabajo y una vez más al líder de estilo autoritario que se encuentra a cargo:

“Depende del nivel de responsabilidades que tengas por ejemplo yo no puedo hacerlo porque delante de mí hay alguien a quien le tengo que responder.” (Grupo Focal-Vespertino, 2019)

“En mi trabajo no porque yo estoy en horario nocturno y pues no tengo poder decisión porque ya las cosas están establecidas y debo cumplir eso en esas horas.” (Grupo Focal-Matutino, 2019)

“En mi caso no porque uno trabaja con las emergencias entonces todos nos cambian, entonces no se puede dar el lujo de andar almorzando cuando quiere.” (Entrevistado 2, 2019)

Por otra parte, se observa un estilo de liderazgo democrático:

“Bueno en mi grupo ya todos planificamos nuestro trabajo al día anterior, para terminar más rápido cogemos las actividades que más sabemos hacer y nos cubrimos entre todos.” (Grupo Focal-Vespertino, 2019)

“Simplemente uno se programa y cumple el horario, ¿con flexibilidad no?, con tal de cumplir las fechas topes.” (Entrevistado 1, 2019)

En este discurso, se habla de un “nosotros”, por la cual se expresa una participación en las decisiones grupales, Kurt Lewin manifestaba que la identificación con el grupo, la participación grupal en discusiones, eran características de un liderazgo democrático. (Lewin, 2014)

Autoconcepto

Navajas, rescata varias concepciones de Calidad de Vida Laboral, y resalta la importancia de no tan solo considerar las condiciones laborales (Cargos, salarios, seguridad laboral), sino también adoptar variables de subjetividad (Relaciones, lo participativo, comunicación). El cual era caracterizado como “lo humano” (Navajas, 2003)

Apoyo para el manejo de estrés, conflictos de interés, etc.

El departamento de Recursos Humanos, a diario recibe al personal, para dialogar sobre temas que les disgusta o dificultades personales y de grupo, en particular de su bienestar objetivo, y frente a ello los colaboradores percibieron lo siguiente:

“Yo si he visto que estos programas mejoran el desempeño y la estima de los empleados pero aquí eso no lo aplican.” (Entrevistado 2, 2019)

“Las dificultades son manejadas entre ellos, la empresa ni se entera, y si se entera pues quedan desvinculados de la empresa.” (Entrevistado 1, 2019)

Si bien, existe un conocimiento de programas de bienestar que mejora el clima laboral, estos no tienen un alcance universal en la empresa, tal como las

capacitaciones de seguridad integral, pues están condicionadas a espacios de trabajo.

“Jajajaja no pues aquí no hay nada de eso, o sea ni que trabajáramos en Google, nunca ha habido, no hay ni creo que haya. Acá todo es trabajo, trabajo y trabajo.” (Entrevistado 1, 2019)

En cuanto a las dificultades vividas, expresaron resolverlos por ello mismo y añadieron la frase de: *“La empresa si se entera... pues quedan desvinculados”*. Lo que ligado con el reglamento del trabajo, denota que la empresa se rige bajo un enfoque de control y regulación: Establecer un correcto sistema de administración del Recurso Humano...y establecer las normas que regulen las relaciones entre la empresa y el personal (Reglamento Interno, 2019)

“Hasta para venir aquí a la oficina, no podemos venir a cualquier hora solo a las 4:00pm o sea, si uno viene antes lo multan por eso uno tiene que venir escondido.” (Grupo Focal-Vespertino, 2019)

“...Si hablamos de discriminación aquí nos discriminan a todos, o sea nosotros si somos negros y trabajamos como negros 24/7, y allá los otros con airecito puuuff” (Entrevistado 1, 2019)

5. Conclusiones

- La calidad de vida laboral según los colaboradores afrodescendientes no es percibida bajo ninguna línea de discriminación racial o étnica, sin embargo el discurso de los mismos percibe discriminación frente a la disyuntiva y la clasificación rígida de las áreas de trabajo (administrativo vs. Operativo)
- La calidad de vida laboral desde la percepción de colaboradores afrodescendientes está condicionada por el cambio de razón social de la empresa. El cambio trajo una posible incertidumbre y un sinnúmero de cuestiones para la mayoría de los colaboradores, debido a la reorganización estructural.
- La calidad de vida laboral está fijada desde características en su mayoría objetivas como el trabajo formal, beneficios sociales, estabilidad laboral y aprendizaje continuo, a comparación de las subjetivas.
- Es preciso señalar que, la investigación analiza la calidad de vida laboral desde la percepción de colaboradores afrodescendientes más no analiza los diferentes tipos de información que surgen como complemento descriptivo dentro de la investigación, como la base de datos de la empresa; en dónde se evidencia sesgos de discriminación al asignar todas las funciones operativas al personal de etnia afrodescendiente.
- Se expone este dato a fin de dejar asentado que existe una problemática abierta que va más allá del autoconcepto y que es necesario profundizar desde el análisis a los niveles gerenciales de la empresa.
- Las relaciones entre grupos de trabajo son consideradas como familia, sin embargo, las mismas estarían condicionadas a las áreas de trabajo. Es

decir, se infiere que existe una falencia en cuanto a la integración de las mismas

- Entre aspectos que pudieran estar influyendo en la calidad de vida laboral se manifiestan los estilos de liderazgo en los espacios de trabajo que promueven o no una participación social entre los colaboradores.
- Los programas de bienestar no tienen un alcance universal y están limitados por el horario de trabajo, percibiendo de esta manera la insatisfacción de los colaboradores, frente a la falta de respuestas del Departamento de Recursos Humanos. Se evidencia el enfoque de control y de regulación en la empresa, mas no de prevención.

6. Recomendaciones

- La investigación analiza la calidad de vida laboral desde la percepción de colaboradores afrodescendientes, más no analiza los diferentes tipos de información que surgen como complemento descriptivo dentro de la investigación
- Se expone este dato a fin de dejar asentado que existe una problemática abierta que va más allá del auto-concepto y que es necesario profundizar desde el análisis a los niveles gerenciales de la empresa.
- Para futuros estudios de la calidad de vida laboral, es importante considerar la variable “cultura”, dado que a partir de allí se generarán las construcciones sociales de los trabajadores
- Incluir la visión sistémica en el área de Recursos Humanos para generar políticas que promuevan los vínculos entre el colaborador, la familia y la organización.
- En la empresa, se recomienda realizar programas de inclusión y bienestar con alcance universal a fin de que no exista una “ruptura” entre los diferentes departamentos

Bibliografía

- ACNUR. (2006). *ENFOQUE DIFERENCIAL ÉTNICO DE LA OFICINA DEL ACNUR EN COLOMBIA*. Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/4554.pdf>
- Albarracín, A., Silva, K., & García, V. (mayo de 2017). PERCEPCIÓN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN UNA EMPRESA FARMACEUTICA. *REVISTA PUCE(105)*, 53-74.
- Anton Sanchez, J. (2009). *El proceso organizativo Afroecuatoriano: 1979-2009*. Quito: FLACSO-Ecuador.
- Arnold, M., & Osorio, F. (1998). Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas. 40-49. Chile: Departamento de Antropología. Universidad de Chile. Obtenido de Departamento de Antropología. Universidad de Chile.
- Babbie, E. (2000). *Fundación de la investigación social*. (U. d. Chapman, Ed.) California: Internacional Thomson Editores.
- Baidal, C. (2014). *Perfil de Trabajadora Social en el ámbito laboral*. Guayaquil: Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Barth, F. (1980). Enfoque de etnicidad.
- Camarena, J. (2016). La organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo. *Oikos Polis*, 135-174.
- Campoy , Tomás J.; Gomes, Elda. (2009). Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos. En T. J. Campoy, & E. Gomes, *Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos* (pág. 288). EOS. Obtenido de http://www2.unifap.br/gtea/wp-content/uploads/2011/10/T_cnicas-e-instrumentos-cualitativos-de-recogida-de-datos1.pdf

Carballeda, A. (2008). La Intervención en lo Social y las Problemáticas Sociales Complejas: los escenarios actuales del Trabajo Social. *Margen*, 2-15.

Castanyer&Prisca. (2006). El mercado laboral indio.

Chalá Cruz, J. F. (2012). *Representaciones del cuerpo, discursos e identidad del pueblo afroecuatoriano*. Quito: Universidad Politécnica Salesiana.

Chiavenato, I. (1994). *Administración de los Recursos Humanos*. Mc Graw Hill. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/Chiavenato%20Idalberto%20-%20Administracion%20De%20Recursos%20Humanos%20-%205ed.pdf>

Chiavenato, I. (1999). Obtenido de Calidad de Vida Laboral.

Chiavenato, I. (2003). *Administración de los Recursos Humanos*.

Chiavenato, I. (2007). Administración de los Recursos Humanos. En I. Chiavenato, *El capital humano de las organizaciones*. México D.F: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). La interacción entre personas y empresas. En *Administración de los Recursos Humanos*. México DF: Mc Graw Hill.

CÓDIGO DE TRABAJO . (Febrero de 2017).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2011). *Calidad de Vida Laboral en América Latina*.

Consejo Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades. (s.f.). Obtenido de <http://www.pueblosynacionalidades.gob.ec/quienessomos/>

Consejo Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades. (02 de 2019). *Agenda Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades ANIPN*. Obtenido de http://www.pueblosynacionalidades.gob.ec/wp-content/uploads/2019/02/Aportes_Consejeros_Taller.pdf

- Consejo Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades. (2019). *INFORME NARRATIVO DE RENDICIÓN DE CUENTAS ENERO-DICIEMBRE 2018*. Obtenido de http://pueblosynacionalidades.gob.ec/wp-content/uploads/2019/02/InformeNarrativoRC_2018.pdf
- CONSTITUCION DEL ECUADOR . (2008).
- Constitución República del Ecuador. (2008). Art.56.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. (1969). Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>
- Convenio sobre igualdad de remuneración . (1951).
- Convenio sobre la discriminación empleo y ocupación. (1958).
- Corporación de Desarrollo Ecuatoriano. (2011).
- Cruz, J. (2017). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. Obtenido de Pensamiento y gestión: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/10617/214421443127>
- Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2015-2024. (s.f.). Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2015-2024). UNESCO.
- DECRETO EJECUTIVO 60. (2009).
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (julio-septiembre de 2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Universidad Nacional Autónoma de México*, 162-167. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Dongil, E., & Cano, A. (2014). *Desarrollo personal y Bienestar*. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS).
- Entrevistado 1, (2019).

Entrevistado 2, (2019).

Escobar, J., & Francy, B. (51-67). GRUPOS FOCALES: UNA GUÍA CONCEPTUAL Y METODOLÓGICA. *Hispanoamericana de Psicología*.

Flórez, A., & Thomas, J. (1993). *El enfoque sistémico*. Obtenido de https://www.mapa.gob.es/ministerio/pags/biblioteca/fondo/pdf/18252_7.pdf

Focal, G. (2019).

Folgueiras, P. (s.f.). *Técnicas de recolección de información*. Obtenido de La entrevista:
<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>

Geilert, C., & Velázquez, R. (2018). Algunas reflexiones sobre la teoría general de sistemas y el enfoque sistémico en las investigaciones científicas. *Revista Cubana Educación Superior.*, 31-44.

Gergen, K. (2007). *La Autonarración en la Vida Social*. En K. Gergen, *Construccionismo Social. Aportes para el Debate y la Práctica*. Bogotá: Uniandes.

Ghiglione, C. (2011). *EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL COMO ESTRATEGIA PARA VIGORIZAR LA CAPACIDAD DE GESTIÓN MUNICIPAL*. (Argentina, Ed.) Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337530220005>

Giménez, A., & Deleso, L. (Diciembre de 2011). Territorio, diversidad cultural y religiosa: Una perspectiva de Trabajo Social. *Universidad Nacional de Colombia*, 143-152.

Gómez Vélez, M. A. (julio-diciembre de 2012). ¿Nivel de vida o calidad de vida en el trabajo?: Un acercamiento a cargos directivos. *18*, 143 - 165.

- Gómez, M. (Julio-Diciembre de 2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 225-236.
- Granados, I. (2011). *Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Hall, S. (1981).
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Iztapalapa: Mc-Graw-Hill Interamericana.
- Hernández, Marta; García, Sandra ; Abejón, Nuria; Zazo , Marina. (2014). Estudio de Encuestas. En M. Hernández, S. García, N. Abejón, & M. Zazo, *Estudio de Encuestas* (págs. 1-8). 3 Educación Especial. Obtenido de https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/ENCUESTA_Trabajo.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1991). *Metodología de Investigación* . México: McGraw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018). *Empleo Adecuado en Ecuador*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-y-senplades-presentan-nueva-clasificación-para-la-población-con-empleo/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018-2019). *Plan para el Fortalecimiento de Estadísticas del Trabajo* .
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Quito. Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Marzo/Boletin_mar2019.pdf

- Juez, P., & Díez, F. (1997). *Probabilidad y estadística en medicina: aplicaciones en la práctica clínica y en la gestión sanitaria*. Madrid: Díaz de Santos.
- Lewin, K. (2014). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin* .
- López, P. (2013). Realidades Construcciones y Dilemas. Una revisión filosófica al construccionismo social. *Moebio*, 9-25.
- Madero Gómez, S. M. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y Administración*, 109-130.
- Materán, A. (2008). Las representaciones sociales: un referente teórico para la investigación. *Gedenseñanza*, 244.
- Ministerio Coordinador de Patrimonio Natural y Cultural del Ecuador. (2009-2012). *Plan Plurinacional para Eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica cultural*.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). *PROFORMA DEL PRESUPUESTO GENERAL DEL ESTADO*. Obtenido de https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/19CN_Por-Entidad-Ingresos.pdf
- Ministerio de Trabajo. (2018). *Informe de Plan Anual Terminado 2018*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2019/03/PLAN-ANUAL-TERMINADO-2018-1.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (02 de 2019). *INFORME DE GESTIÓN Enero - Diciembre 2018*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2019/02/Informe-de-Gestio%CC%81n-2018-Guayaquil.pdf>
- Mosquera Méndez, A. (2016). *La cultura afroecuatoriana y la comunicación intercultural en el Cantón Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Navajas, J. (abril de 2003). De la calidad de vida laboral a la gestión de calidad. Una aproximación psicosocial a la calidad como práctica de sujeción y dominación. (E. t. vida, Ed.) Barcelona.

Onwuegbuzie, A., Dickinson, W., Leech, N., & Zoran, A. (2011). Un marco cualitativo para la recolección y análisis de datos en la investigación basada en grupos focales. *International Journal of Qualitative Methods*, 127-157.

Oré, C. (2010). La etnicidad y sus usos. Reflexiones acerca de la difusión de la etnicidad. *Identidades, ciudadanías e Estado*.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO . (2002). Obtenido de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09739/09739%282002-90%29.pdf#page=3>

Organización Internacional del Trabajo & Fundación Europea para la mejora de condiciones de vida y trabajo. (2019). *Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial*. Obtenido de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18066en.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1996-2019). *Trabajo Decente*. Obtenido de <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2018). *Trabajo decente en los Países Andinos*. Obtenido de <https://www.ilo.org/lima/temas/trabajo-decente/lang-es/index.htm>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (2018). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS . Ginebra.

Orlando, Julio. (2000). GRUPOS FOCALES TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. Santiago, Chile: Documento de Trabajo N 3. Obtenido de <http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/856/txtcompleto/txt105091.pdf>

- Pérez Marulanda, L., & Mora Rodríguez, J. J. (2014). La calidad del empleo en la población afrodescendiente colombiana: una aproximación desde la ubicación geográfica de las comunas. *Revista de Economía del Rosario*, 315-347.
- Plan Nacional de Desarrollo "Toda una vida". (2017-2021). *Misión Menos Pobreza*.
- Plan Nacional de Desarrollo. (2017 - 2021).
- Raiter, A. (2007). *Representaciones Sociales*.
- Reglamento de Seguridad, Salud e Higiene. (s.f.).
- Reglamento Interno de Trabajo. (s.f.).
- Rojas, S. (2004). *Autodeterminación y Calidad de vida en personas discapacitadas. Experiencia desde un hogar de grupo*. Barcelona: Universitat autònoma de Barcelona.
- Romero Rodríguez, S., Jurado Jiménez, M. D., Suárez Ortega, M., & Pascual García, L. (s.f). *Metodología para el desarrollo personal y profesional desde una perspectiva sistémica*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Rowe, V. (2009). Obtenido de Manual de Atlas.ti: http://atlasti.com/wp-content/uploads/2014/07/atlas.ti6_brochure_2009_es.pdf
- Ruiz, M., Borboa, M., & Rodríguez, J. (2013). El enfoque de investigación en los estudios fiscales. *TLATEMOANI*, 1-25.
- Sáez, F. (2009). Historia del enfoque sistémico. En *Complejidad y Tecnologías de la Información* (págs. 107-122). Madrid: Fundación Rogelio Segovia para el Desarrollo de las Telecomunicaciones.
- Sánchez Alegre, N., & Osiadacz Pinto, K. (2014). *Estudio de la percepción de la calidad de vida laboral de los funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura a nivel central*. (U. A. Bello, Ed.) Obtenido de <http://repositorio.unab.cl/xmlui/handle/ria/2917>

- Schalock. (2001). Relaciones interpersonales y calidad de vida . *Dimensiones e indicadores de Calidad de Vida* .
- Scribano, A. (2008). En E. p. cualitativo. Prometeo Libros.
- Scribano, A., & De Cena, A. (Julio de 2009). Las segundas partes sí pueden ser mejores: Algunas reflexiones sobre el uso de datos secundarios en la investigación cualitativa. *Sociologías*, 100-118. Obtenido de <http://www.scielo.br/pdf/soc/n22/n22a06.pdf>
- Segredo, A., García, A., López, P., Pablo, L., & Perdomo, I. (2015). *Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública*. Obtenido de https://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S0864-34662015000100010&script=sci_arttext
- Senplades. (2007). *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010*. Recuperado el Febrero de 2015, de <http://www.planificacion.gob.ec: http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/09/Plan-Nacional-Desarrollo-2007-2010.pdf>
- Senplades- Setep. (Noviembre de 2014). *Estrategia Nacional para la igualdad y Erradicación de la Pobreza*. Recuperado el Diciembre de 2015, de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/05/Estrategia-Nacional-para-la-Igualdad-y-Erradicaci%C3%B3n-de-la-Pobreza-Libro.pdf>
- Senplades-SETEP. (Noviembre de 2014). Recuperado el Febrero de 2016, de <http://www.planificacion.gob.ec: http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/05/Estrategia-Nacional-para-la-Igualdad-y-Erradicaci%C3%B3n-de-la-Pobreza-Libro.pdf>
- Silva, R. (enero-junio de 2009). CARACTERÍSTICAS DE LOS SISTEMAS EN LAS ORGANIZACIONES. *PERSPECTIVAS*, 149-163. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942159009>
- Somohano, A. (2012). El concepto de poder simbólico como recurso para comprender la dimensión política.

- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Ciudad de México: Limusa.
- Vargas, L. (1994). *Sobre el concepto de percepción*. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.
- Vargas, Z. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA. *Revista Educación*, 155-165. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Vásquez, F. (2001). CREENCIA Y CRISIS EN LA PERSPECTIVA DE ORTEGA Y GASSET. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*.
- Vespertino, G. F. (2019).
- Vinueza, J. (2014). *La Calidad de Vida Laboral desde una mirada sistémica e integradora. Caso: Trabajadores de empresa de productos de plásticos año 2013*. Guayaquil: Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Weill, A. (2000). *La cultura en Israel, en la cúspide del Milenio*.
- Weller, J., & Roethlisberger, C. (2011). *La calidad de Empleo en América Latina*. (C. E. Caribe, Ed.) Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5341/1/S2011956_es.pdf

ANEXOS

Categorías y Subcategorías de Estudio

Matriz de Operacionalización de Categorías					
Objetivo	Categoría	Sub-categoría	Indicador	Grupo focal	Entrevista
Identificar las condiciones y/o características de la Calidad de Vida Laboral objetiva y subjetiva de los colaboradores afrodescendientes	Calidad de Vida Laboral objetiva	Bienestar material	Posibilidades de ascensos salariales	X	
			Percepciones de los colaboradores sobre la equidad de salarios entre compañeros		X
			Capacidad de adquisición de bienes o servicios (aparte de las necesidades básicas)	X	
			Percepciones de los colaboradores sobre el ascenso a puestos de decisión	X	
			Percepción sobre la estabilidad que se tiene en el trabajo	X	X
		Bienestar físico	Existencia de Programas de prevención y atención de enfermedades		X
			Nivel exposición ante riesgos del trabajo	X	
	Oportunidad de decidir sobre tiempo de ocio y cuidado personal		X		
	Calidad de Vida Laboral subjetiva	Bienestar emocional	Administración de horarios de trabajo (flexibilidad, permisos, licencias médicas)	X	
			Orientación técnica en la relación jefe-subordinado		
Existencia de incentivos empresariales en el trabajo			X		

			Asistencia al colaborador y su familia en situaciones sociales de riesgo	X	
Analizar las características subjetivas y objetivas que influyen en la Calidad de Vida Laboral, desde la percepción de los trabajadores afrodescendientes	Creencias	Relaciones humanas entre colaborador y organización	Percepciones sobre el ritmo de trabajo	X	
			Percepciones sobre relación entre compañeros de trabajo	X	X
			Percepciones sobre satisfacción y /o identificación con el trabajo realizado dentro de la empresa	X	X
			Percepciones sobre la infraestructura y/o lugar de trabajo	X	
Reconocer espacios o programas de bienestar para el desarrollo personal y profesional que brinda la empresa a los colaboradores, desde de la percepción de los trabajadores afrodescendientes	Desarrollo Personal	Educación	Oportunidad de acceso a títulos educativos (ingresos-re-ingresos)	X	
		Competencias personales	Potenciación de habilidades y competencias	X	
		Comunicación	Existencia de proyecto de vida para conocimiento de metas	X	
	Desarrollo Profesional	Participación	Acceso a plan de capacitaciones según la función y/o cargo realizada		X
			Manejo de espacios para comités empresariales		X
		Capacidad de toma de decisiones sobre sus funciones	X		
		Autoconcepto	Valoración de sí mismo del trabajo ejercido	X	
Apoyo para el manejo de estrés, conflictos de interés, etc.			X		

Guía de Grupo Focal

Objetivo: Conocer las percepciones sobre la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores afrodescendientes de una empresa de servicios tecnológicos en Guayaquil para contribuir en el desarrollo de programas de bienestar

Participantes: 10 integrantes

DIMENSIÓN: Calidad de Vida Laboral objetiva

Bienestar material

1. Cuál es su percepción entorno a...

Las instalaciones y equipos para realizar su trabajo:

- Instalaciones son seguras, son higiénicas
- Suficientes recursos para realizar su función
- En caso de existir riesgos tiene los equipos de protección (renovación)

2. Expectativas salariales

Su remuneración mensual es acorde a sus expectativas en:

- Cantidad (acorde a la oferta del mercado, de acuerdo con la ley)
- Tiempo de paga (de acuerdo o retrasos)
- Existen aumentos salariales (por antigüedad, o por reestructuración de cargos, por formación académica, o bonos por buen desempeño)

3. Posibilidades de ascenso

Bienestar Físico

4. De acuerdo con las condiciones de Seguridad y permanencia del trabajo

Se proyecta laboralmente en la empresa:

- Existencia de rotación (motivos)
- Giro de negocio de la empresa (rentabilidad)
- Horarios de trabajo (rotativos, nocturnos, alineación de este con la familia, estudios, etc.)

Conocimiento de protocolos sobre su seguridad

- En caso de enfermedad, en caso de accidentes, en caso de eventos catastróficos
- Nivel de exposición a riesgos (tanto para su permanencia en la institución: bulla, gritos, acceso para llegar al trabajo: buses, delincuencia. Como por sus funciones: altura, gases, movimientos repetitivos)
- Existencia de servicios entorna a: seguro de vida, seguro de salud, dispensario médico insitus, otros

DIMENSIÓN: Calidad de Vida Laboral subjetiva

Bienestar Emocional/ Desarrollo personal o emocional

5. Según su percepción sobre la pertenencia a la institución

Identificación con la labor que desempeña en el trabajo

Identificación con los valores de la institución (conflictos y/o aciertos)

Identificación con el grupo de trabajo (relación con compañeros/as de trabajo motivan a mejor desempeño),

Identificación con el estilo de trabajo del jefe (comunicación, metas, retroalimentación)

Función y roles asignados

- Objetivos de trabajo definidos, alcanzables, explicados y acorde a los objetivos personales y de la institución (valoración del trabajo)

Existencia de programas de Bienestar, y Desarrollo de habilidades y conocimientos

- Plan de capacitaciones/ inducciones
- Manejo de comités y/o sindicatos empresariales
- Espacios para apoyo para el manejo del estrés
- Existencia de incentivos

Entrevista sobre la Calidad de Vida Laboral de personas afrodescendientes que trabajan en una empresa de servicios tecnológicos en Guayaquil

Objetivo del estudio: Conocer las percepciones sobre la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores afrodescendientes de una empresa de servicios tecnológicos en Guayaquil para contribuir en el desarrollo de programas de bienestar

Este es una investigación que realizamos con fines académicos, por lo cual la información es absolutamente confidencial.

Entrevistador/a: _____

Fecha y lugar de la entrevista: _____

Hora de inicio: _____ Hora de finalización: _____

Datos de Identificación del encuestado/a

Nombre: _____

Edad: _____ Nacionalidad: _____

Área de trabajo: _____

Años de trabajo: _____

Tipo de contratación: Eventual () Indefinido () Otros ()

Le agradecemos brindarnos unos minutos de su tiempo y responder las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo se manifiesta la equidad en cuanto a las remuneraciones?
2. ¿De qué forma influye la existencia de Programas de prevención y atención de enfermedades a la satisfacción del empleado (CVL)?
 - 2.1. ¿Cuán y por qué es importante la existencia de estos Programas?

3. ¿De qué forma influye la existencia de Espacios o Programas de bienestar (manejo de estrés, conflictos de interés, etc.) a la satisfacción o del empleado (CVL)?
 - 3.1. ¿Cuán y por qué es importante la existencia de estos Programas?

4. ¿Cuáles son las dificultades más comunes que tienen los empleados dentro de la empresa entorno a las funciones realizadas?
 - 4.1. ¿Cuáles son las dificultades más comunes que tienen los empleados dentro de la empresa entorno a la comunicación interna (jefe-colaborador)?
 - 4.2. ¿Cuáles son las dificultades más comunes que tienen los empleados dentro de la empresa entorno a la comunicación interna (empresa-colaborador) ?,

5. ¿Cómo son solucionadas estas dificultades, qué acciones se toman? (por parte de la empresa/por parte del jefe/por parte del propio colaborador)

6. Desde su cargo o función, ¿cuál es su principal aporte a la empresa? (valor agregado: pasión, entusiasmo)

¡Muchas gracias por su tiempo y colaboración!



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

CONSETIMIENTO INFORMADO

Guayaquil, __ de _____ del 20__

Yo _____, con documento de identidad C.C. _____ certifico que he sido informado con la claridad y veracidad debida respecto al ejercicio académico que las estudiantes Mayte Mosquera Paredes y Karen Torres Ponce me han invitado a participar; que actuó como consecuente, libre y voluntariamente como colaborador, contribuyendo a este procedimiento de forma activa. Soy conocedor de la autonomía suficiente que poseo para retirarme u oponerme al ejercicio académico, cuando lo estime conveniente y sin necesidad de justificación alguna, que no me harán devolución escrita y que no se trata de una intervención.

Que se respetará la buena fe, la confiabilidad e intimidad de la información por mí suministrada, lo mismo que mi seguridad física y psicológica

Firma:

C.I.:



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Mosquera Paredes Mayté Johanna**, con C.C: 0930729496 y **Torres Ponce Karen Lisette**, con C.C: 0931067995 autoras del trabajo de titulación: **“Percepciones de la calidad de vida laboral de los trabajadores afrodescendientes de una empresa de servicios tecnológicos en Guayaquil”**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **10 de septiembre de 2019**

f. _____

Mosquera Paredes, Mayté Johanna

C.C: 0930729496

f. _____

Torres Ponce, Karen Lisette

C.C: 0931067995



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Percepciones de la calidad de vida laboral de los trabajadores afrodescendientes de una empresa de servicios tecnológicos en Guayaquil		
AUTORAS:	Mayté Johanna, Mosquera Paredes Karen Lisette, Torres Ponce		
REVISORA/TUTORA	Jesenia Patricia, León Cercado, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	10 de septiembre 2019	No. PÁGINAS:	DE 97
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derechos, Protección, Trabajo Social		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Percepciones, calidad de vida laboral, afrodescendientes, organizaciones, bienestar, desarrollo personal, desarrollo profesional		

RESUMEN/ABSTRACT:

Esta investigación tuvo la intención de generar conocimientos sobre las percepciones de la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores afrodescendientes para contribuir en el desarrollo de programas de bienestar.

Para lo cual se plantearon objetivos, el primero destinado a la identificación de las condiciones y/o características de la Calidad de Vida Laboral objetiva y subjetiva de los colaboradores afrodescendientes. El segundo al análisis de características subjetivas y objetivas que influyen en la Calidad de Vida Laboral. Y finalmente el tercer objetivo estaba enfocado al reconocimiento de espacios o programas de bienestar para el desarrollo personal y profesional que brinda la empresa a los colaboradores, desde de su percepción.

El estudio tuvo un enfoque cualitativo, con nivel descriptivo, con una muestra de 23 trabajadores afrodescendientes de la empresa de servicios tecnológicos. Se abordaron las categorías de calidad de vida laboral objetiva, calidad de vida laboral subjetiva, creencias, desarrollo personal y desarrollo profesional. Los instrumentos utilizados fueron 2 entrevistas semi-estructuradas y 2 grupos focales.

Entre los resultados más notables, se evidenció que la calidad de vida laboral, desde las percepciones de colaboradores afrodescendientes, estuvo marcada por un "antes y un después" del cambio de razón social de una empresa de Israel a una empresa de la India.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 593-983362003 593-999527341	E-mail: mjmosqueraparedes@gmail.com karen.t_07@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Muñoz Sánchez, Christopher Fernando Mgs.	
	Teléfono: 593-990331766	
	E-mail: christopher.munoz@cu.uscsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	