



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

INFORME PRÁCTICA II
INVESTIGACIÓN CON OPCIÓN DE GRADO

PRESENTA:

LAURA MARIA MAHECHA PACHON

ASESOR:

GILBERTO ARNULFO CACERES CRISTANCHO

BOGOTÁ, JULIO DE 2019

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Palabras Clave:.....	1
Capítulo 1 Antecedentes	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Presentación de la institución.....	2
Capítulo 2 Planteamiento del problema.....	4
Pregunta de investigación	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.	4
Justificación.	4
Capítulo 3 Marco de referencia.....	6
Marco conceptual.....	6
Marco teórico.....	7
Marco Empírico.	12
Capítulo 4 Metodología	15
Tipo y diseño de investigación.	15
Participantes.....	15
Instrumentos de recolección de datos.	16
Estrategia del análisis de datos.	16
Consideraciones éticas.....	16
Capítulo 5 Resultados.....	18
Presentación de resultados	18
Análisis de resultados	21
Capítulo 6 Discusión y conclusiones.....	24
Concordancias y contradicciones.....	24
Hallazgos principales	24
Limitaciones.....	25
Recomendaciones	25
Referencias bibliográficas.....	27
Anexos.....	30
Anexo 1.....	30
Anexo 2.....	33
Anexo 3.....	34
Anexo 4.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 5.....	36

Resumen

Las empresas son las principales generadoras de empleo en nuestro país, requieren de recursos financieros, materiales pero requieren del recursos más importante, el recurso humano para ser totalmente completas, pero hoy en día el recurso humano no solo es parte del avance de las empresas, también son talentos y son vistos como tal, por lo cual el talento humano se considera la parte fundamental de una organización.

Hoy en día se evidencia que en las empresas existe a problemática de baja productividad a nivel de recurso humano ya sea desmotivación, estrés laboral, falta de compromiso con la empresa entre muchos factores que afectan el bienestar laboral de los trabajadores.

El Bienestar laboral se centra en brindar comodidad a los empleados por lo tanto un empleado se debe sentir como en su hogar y para explicar todo aquello que constituye el bienestar laboral y cuán importante es en el talento humano se plantea un proyecto de investigación el cual pretende demostrar la importancia de generar un bienestar laboral óptimo para los empleados de una empresa donde se tienen como referencia a cinco personas que presentan índices de baja productividad de manera cualitativa se pretende investigar el porqué de los índices y llegar a la posible solución.

Palabras Clave:

Bienestar Laboral

Motivación

Empleado

Talento humano

Productividad

Capítulo 1

Antecedentes

Descripción del contexto general del tema.

El Bienestar laboral hoy en día no se toma como una opción para que las empresas puedan estar pendientes de la salud mental y sistema motivacional de sus empleados, también es una exigencia que se establece mediante la ley 100 de 1993, donde establece crear programas de bienestar social laboral que beneficien a los empleados creando ambientes de esparcimiento dentro de los horarios laborales y sanas actividades que ocupen al menos 2 horas por mes, hoy en día muchas empresas no cumplen con esta exigencia o si a cumplen lo realizan solo por tener evidencias ante el ministerio pero realmente no son conscientes de cuán importante es tener un ambiente sano y óptimo para los trabajadores.

Cada vez más se evidencia como las empresas entienden que bienestar laboral solo es realizar actividades recreativas para los empleados, pero realmente va más allá de una actividad de esparcimiento, también está el velar por un clima organizacional óptimo donde prospere el trabajo en equipo y las buenas relaciones interpersonales como también tener en cuenta aspectos como la capacitación para los empleados las cuales ayudan a crecer profesionalmente.

Presentación de la institución

Según lo investigado en la página de la empresa, construcciones obycon es una constructora que lleva más de 33 años en el sector constructor y ha elaborado proyectos no solo de vivienda sino también instituciones educativas, centros carcelario, zonas comunes, centros comerciales y las principales obras que en este momento están en construcciones se encuentran ubicadas en Cartagena, Valledupar, barranquilla y la sabana de Bogotá.

Visión

La visión que se muestra en la página de CONSTRUCCIONES OBYCON describe a una organización dedicada y enfocada a proyectos de construcción y gerencia estratégica

la cual va encaminados a realizar proyectos de vivienda y urbanismos que generen sostenibilidad e identidad en las obras , también son participes de contrataciones tanto públicas como privadas y creando cada vez más alianzas estratégicas apoyándose en la gestión de los recursos y el compromiso del talento humano que labora en la organización

Misión

Su misión es ser una empresa reconocida de más de 33 años de labor, garantizando proyectos sostenibles y rentables a los socios en proyectos de vivienda, institucionales y urbanismos apoyándose en un equipo humano calificado y así mismo dando credibilidad a sus clientes..

Políticas

La política de la empresa CONSTRUCCIONES OBYCON SAS es el ofrecer servicios de construcción transparentes, dentro de los plazos establecidos y con la calidad y seguridad que exigen los clientes, así mismo tiene en su equipo de trabajo personal idóneo y con las competencias específicas para cumplir con las expectativas de los clientes, buscando continuamente proyectos que puedan garantizar la rentabilidad de los proyectos de los socios y garantizar la continuidad de la empresa siempre basándose y apoyándose en el SGC.

Ubicación Geográfica

La empresa está ubicada en 4 ciudades principales del país

Sede central: Bogotá: Calle 93B # 13-92 of 303

Oficina Obras: Barranquilla: Calle 96 # 71-37, Calle 99# 58-99

Cartagena: Diag. 32# 80-717

Valledupar: Cra 18D # 49-146

Número de Trabajadores

140 Trabajadores en total

Construcciones Obycon (2019)

Capítulo 2

Planteamiento del problema

Pregunta de investigación

¿Por qué el bienestar laboral en la empresa construcciones Obycon se ha visto deteriorado en los últimos 2 años en la sede administrativa de Bogotá y que causas principales son las que lo afectan?

Objetivo general.

Calcular el nivel de satisfacción a nivel de bienestar laboral de 20 empleados del área administrativa de Bogotá de la empresa Construcciones Obycon estableciendo así los factores principales que afectan el bienestar laboral de la constructora.

Objetivos específicos.

- Identificar cuáles son los factores importantes que componen el bienestar laboral en una empresa y las consecuencias que trae el deterioro del mismo en la organización.
- Evaluar el grado de deterioro del bienestar laboral en la empresa Construcciones Obycon indagando en las baterías de riesgo psicosocial realizadas en los últimos 2 años.
- Realizar un análisis de los factores negativos que influyen en el deterioro del bienestar laboral de la constructora con base a la medición de los resultados de la entrevista de investigación.
- Proponer una solución a la problemática planteada y establecer cuál es la importancia del buen manejo del bienestar laboral en la organización.

Justificación.

La presente investigación se enfocará en medir el grado de bienestar laboral que se tiene en el área administrativa de la empresa Construcciones Obycon en la ciudad de Bogotá. Así, el presente trabajo permitirá a nivel académico y profesional establecer un índice para comprender las causas del deterioro de bienestar laboral en una organización y de esta manera poder encontrar una solución que incremente la satisfacción de los empleados a nivel de Bienestar laboral; a su vez permite concientizar a la empresa sobre la importancia del bienestar laboral en los empleados con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los mismos. Finalmente me permite como futura profesional en el área de la psicología, desarrollar conocimientos para identificar y conocer de fondo los problemas relacionados con el bienestar laboral en las organizaciones.

Capítulo 3

Marco de referencia

Marco conceptual.

El bienestar laboral a través de los años ha evolucionado llegando a ser un foco importante para observar y tratar en las empresas ya que en este término se relacionan factores como la salud tanto mental y física de los trabajadores; para vigilar y evitar que los empleados se sientan desmotivados, las empresas han creado programas y hasta áreas dentro de las empresas de Bienestar laboral para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, Para (Arenas; 1993:4), el Bienestar Laboral “permite apreciar que, en general, el término se utiliza para designar los programas de servicios y/o beneficios al interior de las organizaciones, tendientes a satisfacer necesidades sociales, económicas y culturales de los trabajadores y empleadores, así como a fomentar las relaciones intra y extra institucionales” por ello estos programas están diseñados para brindar una serie de medidas de actuación enfocadas a las condiciones laborales que debe tener cada empleado, por ejemplo las **actividades de ocio** como lo son los campeonatos de algún deporte con los compañeros de trabajo, **la flexibilidad horaria** como el dar un día o medio día libre en la fecha de cumpleaños, **la conciliación laboral**, saber que no se es máquina sino persona y que se puede llegar a un acuerdo en cuanto a la carga laboral, **los incentivos** que pueden ser de forma remunerada (bonificaciones, auxilios no salariales etc.) o pueden ser como salario emocional (convenios que otorguen descuentos para su familia, felicitaciones y reconocimientos), **atención y cuidado al trabajador**, en esta medida se puede abarcar temas como seguridad y salud en el trabajo como chequeo médico y vacunación a los empleados, estas medidas antes mencionadas fueron más desglosadas por la publicación de La compañía The Water & Coffee Company en la página *las nuevas tendencias de 2017*.

Mansilla (2012) afirma que entre las necesidades más principales de una persona es el de relacionarse socialmente. Es por esto que en los entornos laborales es primordial mantener una buena relación ya sea con los superiores, con los compañero o con los cliente ya que el no tenerla muchas veces afecta a los empleados y puede ser un riesgo

psicolaboral. 3.1.6. Recompensa El Ministerio de Protección Social (2010) conceptúa que la recompensa es todo aquello que se recibe a cambio de un servicio laboral y estas recompensas pueden ser de tres tipos como la financiera que todos conocemos como salarial, la de estima que está inmersa en el relacionamiento con los demás y por último están las llamadas políticas de promoción y seguridad en el trabajo que permiten que el empleado pueda desarrollarse profesionalmente en la empresa. Así pues, Montilla, M., Burbano, C. y Matabanchoy, S. (2014) da una conclusión más global de la recompensa y afirma que la recompensa va más allá de las retribuciones financieras sino es buscar que esas recompensas se vean reflejadas en promociones internas que puedan hacer crecer a los empleados profesionalmente, es ser reconocidas sus funciones con agrado y orgullo para que así mismo los empleados creen un vínculo de motivación y sentido de pertenencia con las organizaciones basándose en sistemas de recompensas por salario emocional que hoy en día es una tendencia a nivel mundial.

Marco teórico.

Para hablar de bienestar laboral y comprender un poco más la importancia del factor psicológico dentro del ámbito laboral, se deben abarcar dos grandes teorías las cuales nos permiten tener un panorama más amplio de las necesidades del ser humano y su relación con la motivación, ya que el bienestar laboral busca ofrecer una mejor calidad de vida laboral para los empleados, iniciaremos explicando la primera teoría de jerarquía de las necesidades creada por Abraham Maslow (1908-1970)

Teoría de jerarquía de las necesidades

Abraham Maslow en su obra Una teoría sobre la motivación humana (en inglés, A Theory of Human Motivación) de 1943 demostró que existe la pirámide de necesidades (ver gráfico 1), en esta teoría de la pirámide de necesidades Maslow afirma que para buscar la satisfacción de las necesidades se deben seguir ciertos niveles jerárquicos en una dirección específica para poder lograrlo, para ello el organiza las necesidades en 5

niveles siendo las fisiológicas la base de la pirámide seguida de las necesidades de seguridad, sigue las sociales, de estima y por último se encuentra la autorrealización pero la forma más sana de suplir estas necesidades es supliendo primero las necesidades de primarias o vitales del ser humanos como lo son las fisiológicas, de seguridad y hasta las sociales se puede continuar con los siguientes niveles que son de orden psicológico, el ser humano establece según su etapa de maduración, el orden y la jerarquía de los niveles pero siempre respetando la diferencia entre lo vital o de supervivencia y lo psicológico o de crecimiento, pero es importante resaltar que hasta no suplir una necesidad con confianza, no podrá pasar al siguiente nivel.



Gráfico 1. Pirámide de Necesidades de Maslow.

- Necesidades fisiológicas: son las que el hombre define como básicas como lo es el comer el dormir o el vestir incluso
- Necesidades de seguridad: son muchas veces en las que se centra más el hombre como la estabilidad económica, y de ello deriva la protección física
- Necesidades sociales: son las tendencias hoy en día que es el pertenecer a un grupo y a lo que comúnmente llamamos tener “vida social”
- Necesidades de estima: son de orden psicológico y son la búsqueda del respeto, de la admiración del reconocimiento en sí.
- Necesidades de autorrealización: estas necesidades corresponden a las que el hombre define como superación personal, ya sea por obtención de logros a nivel educativo o lo que se obtienen a nivel laboral y personal ya que van ligados.

Al observar la pirámide de Maslow se puede ver que de la mitad hacia arriba se empieza una etapa de crecimiento, en la cual influye la vida laboral, por ello es importante que en ese ámbito laboral se refuercen las necesidades sociales, haciendo parte al trabajador de las decisiones que se tomen dentro de la empresa y se cree un sentido de pertenencia.

En los dos eslabones superiores es donde se centra el bienestar laboral ya que la necesidad de estima se obtiene a través de lo que anteriormente mencionábamos como salario emocional el cual se manifiesta a través de reconocimientos por las labores realizadas por los empleados muchas veces de manera pública fortaleciendo así ese eslabón de la pirámide y aportando con el crecimiento de la persona y mejorando su calidad de vida laboral, por último tenemos la cúspide de la pirámide la cual es importante que sea un trabajo tanto del área de bienestar laboral como del mismo empleado llevando a que el empleado se sienta motivado y bien remunerado frente a su trabajo ya que debe sentirse auto realizado y sobre todo capacitado para ejercer sus funciones.

Una mejor manera de poder dar una idea a las empresas de que requiere un empleado basándose en la pirámide de Maslow fue publicada en el blog de the wáter & coffee Company en la publicación del 2017 *La pirámide de motivación de Maslow y cómo aplicarla al entorno laboral*

“Hay empleos que tienen fama de cojear de un pie o de otro: puede que paguen muy bien, pero luego el trato sea inhumano. O todo lo contrario: puede que haya una relación excelente dentro de la empresa tanto con los trabajadores como con los superiores, pero luego el pago no te dé ni para comer.

Así que, si eres empresario, ten en cuenta que tus empleados buscarán:

- 1. Un trabajo estable.*
- 2. Un buen sueldo que les dé para vivir (y si se puede, vivir bien).*

3. *Disfrutar en el puesto de trabajo y tener una buena relación con los compañeros.*
4. *Tener poder de decisión y reconocimiento por el trabajo bien hecho por parte de los jefes.*
5. *Sentir que el trabajo te permite asumir retos, aprender cosas nuevas, y enriquecerte como persona.*

Por todo esto, es fundamental que los superiores tengan una buena comunicación con sus empleados, tanto para conocer sus metas y necesidades como para ser flexibles y benévolo a la hora de proporcionárselas.”

Cabe resaltar que en su publicación se puede decir que estas expectativas se pueden cumplir la mayoría desde el área o programa de bienestar Laboral.

Teoría de los factores de Herzberg

Frederick Herzberg plantea la teoría de los dos factores donde explica el comportamiento de una persona en su entorno laboral y para ello Herzberg afirma que existen dos factores importantes a tener en cuenta en este aspecto

- La satisfacción como el producto de varios aspectos de la motivación que un empleado tenga en su entorno laboral
- La insatisfacción es producto de factores de higiene. Y resumiendo es la falta o el manejo inadecuado de dichos factores.

Factores higiénicos o factores extrínsecos, como lo mencionamos anteriormente están relacionados con la insatisfacción, estos factores se encuentran en el aspecto laboral y que son manejados por la compañía. Estos factores higiénicos son: el salario, la claridad en las ordenes de los jefes directos, las condiciones locativas del puesto del trabajo, las normas internas o políticas de la compañía, la convivencia en el entorno laboral entre otras.

Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción que se obtiene en el cargo desempeñado y por lo tanto dependen del trabajador en si ya que estos factores son describimos como el desarrollo personal y por ende el nivel de crecimiento profesional en la empresa, los reconocimientos y el nivel de autorrealización que sienta que tenga en la empresa. Estos factores se pueden manejar con retos y con oportunidades de explotar la creatividad y así otorga oportunidades personales pero también está en preocuparse por el entorno del trabajo y evitar el desinterés o apatía con los demás

Según Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, evitan la insatisfacción de los empleados pero no logran sostenerla por mucho tiempo ya que para evitarla se recurren a incentivos como bonificaciones o recompensas como también pueden implementar las motivaciones negativas como lo son los castigos materialistas, pero cuando los factores higiénicos son pésimos provocan la insatisfacción de los empleados.

Por otro lado al ver los factores motivacionales intrínsecos se puede notar que tienen aún más poder y más duración depende como la organización lo maneje, ya que se trata de aspectos de reconocimientos y de logros, a comparación de los incentivos materiales que se definen en los factores higiénicos, los agradecimientos, y reconocimientos perduran y pueden aumentar el nivel motivacional de un empleado y mantenerse en este.

Esta teoría a plena vista nos da una idea global de como el ser humano puede obtener más satisfacción en salario emocional más que en el monetario ya que el reconocer lo logros incentivar de manera creativa a un empleado puede hacer que se reduzcan costos en una empresa y se mantenga una motivación estable dentro de la organización, en estos aspectos es donde entra la participación de los comités, áreas o programas de bienestar laboral por ello hoy en día se ha demostrado que este término ya no es una opción sino una obligación dentro de las compañías porque reducen incluso las tasas de desempleo y la rotación masiva dentro de las empresas, ya que los empleados mantienen su amor por su

labor y no buscan desertar de sus cargos, aun cuando puedan no estar bien pagos, mucho prefieren y se mantiene en un salario emocional como anteriormente lo explicábamos que en la importancia de un salario monetario.

Las dos teorías que se vieron anteriormente tienen un aspecto muy importante a resaltar y es que Mientras Maslow sustenta su teoría de la motivación en las diversas necesidades humanas (enfoque orientado hacia el interior de la persona), Herzberg basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo (enfoque orientado hacia el exterior).

Marco Empírico.

El tema de bienestar laboral, es un tema que ha sido foco de investigación en los últimos años, influenciados por reformas laborales o por resultados de baterías psicolaborales las cuales son exigidas anualmente en las empresas de Colombia, a continuación resumiremos algunas investigaciones que se han realizado sobre el tema y sus hallazgos.

Álvarez (2009) desarrollo una investigación descriptiva en una empresa de manufactura en la cual se pretendía dar respuesta a la relación entre el bienestar laboral de una compañía y la productividad de la misma por lo cual se creó un cuestionario de 25 ítems aplicado a 100 de los trabajadores de la empresa en las áreas de talleres, diagnostico, composturas, reparaciones entre otras a lo cual la encuesta arrojó un resultado bastante notorio de amenaza de deserción de los trabajadores, y ello no se debía tanto al tema monetario sino al tema de bienestar laboral , por lo cual se concluyó que a mayor nivel de satisfacción y motivación en los empleados mayor será la productividad y se disminuirá el riesgo de deserción de los empleados debido a su sentido de pertenencia pro lo cual se recomendó crear planes de bienestar laboral para incrementar estos aspectos en los empelados

Monterroso (2013) realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional con el fin de hallar la relación entre el bienestar laboral y el la actitud laboral entre el área administrativa de una entidad de salud, para ello se aplicó un cuestionario de 25 ítems en la escala de Likert tomando como muestra de investigación a 30 empleados entre hombres y mujeres variando entre ellos tipos de religiones y diferentes estados civiles, y aunque se creía que las personas casadas estaban más comprometidas con la labor y tenían mejor actitud con los colaboradores, el estudio demostró que tanto soltero como casados presentan la misma necesidad de bienestar laboral lo cual hacen que las malas actitudes en la organización incrementen, por lo cual se plantea reformar el plan de bienestar laboral en la organización para que tanto mujeres y hombres sin importar su religión o estado civil mejoren sus actitud y existe una mayor armonía a nivel de clima organizacional en la empresa.

Calvo, Schweiger, Mozas, y Hernández (2011) en este caso se realizó una investigación cuasi experimental donde se tomó como muestra un grupo focal no equivalente y dos condiciones que en este caso fue el entrenamiento y el no entrenamiento, esto con el fin de comprobar si el ejercicio físico tenía algún efecto en la productividad de los empleados y por ende tuviesen un mejor bienestar laboral, para ello se tomó como muestra 53 empleados, a los cuales se les calificaba aspecto como el peso y masa corporal, el bienestar laboral y la satisfacción y no satisfacción dentro de sus labores, los resultados que arrojaron este estudio fueron maravillosos, ya que cuando las personas realizaban mayor actividad física, mejoraban su estado de ánimo y el bienestar laboral lo que traía incremento en el productividad de la empresa a lo cual se concluyó que el bienestar laboral, la productividad y el bienestar físico de las personas van de la mano y por ende se deja como recomendación incluir en el plan de bienestar laboral más actividades donde los empleados puedan tener actividad física y así se beneficiara la compañía.

Por su parte Meza (2011) realizó una investigación descriptiva buscando como objeto de investigación la relación entre el bienestar laboral y el bienestar psicológico por

lo cual utilizo un instrumento propio de bienestar laboral de Rusbutl donde media casi toda las áreas de satisfacciones la escala de modelo de inversión de 116 estudiantes de una universidad de lima Perú, para lo cual en sus resultado encontró que aunque existen diferencias entre el bienestar laboral y psicológico, se demostró que están relacionados entre si y que de hay vienen factores en común como lo es la motivación y el equilibrio entre lo laboral y la vida propia del individuo, para lo cual se queda planteado crear planes de bienestar laboral que contribuyen a la buena salud mental y al equilibrio psicológico

Sheyly Jubelkys López Salinas(2015) por último se tiene como referencia la investigación realizada por Sheyly Jubelkys López Salinas quien presento como tesis de grado un estudio de investigación que pretendía encontrar si había bienestar laboral en una empresa portuaria en Quetzal la cual varios años se ha dedicado a la carga de solidos como el granel, porta contenedores barcaza, gasero, busque de cargas entre otros, para lo cual tomo como muestra a 72 trabajadores de esta empresa sin importar su área de trabajo, se les aplico un cuestionario tipo Likert donde se medían 5 espetos específicos lo cuales eran reconocimiento, responsabilidad, factor del logro, promoción y el trabajo en sí, a lo cual se recibieron resultados favorables ya que tengan un alto nivel de bienestar laboral y riesgo nulo psicolaboral para lo cual se recomendó a la empresa mantener monitorios constantes a sus trabajadores a nivel de satisfacción para evitar que bajara el nivel de bienestar laboral y así mantener la motivación en los colaboradores

Capítulo 4

Metodología

Tipo y diseño de investigación.

Se seleccionó el tipo de investigación experimental ya que permite que el investigador pueda actuar libremente y conscientemente sobre el sujeto de investigación, por lo que los objetivos de estos estudios son claramente demostrar los resultados o efectos del manejo del investigador con el sujeto y como a medida que se va avanzando la investigación se pueda recolectar algunos aspectos que no se tenían definidos inicialmente y que se encuentren en el trascurso de la investigación, este método es calificado el principal método en la investigación científica es decir la verdadera investigación. Carlos A Bernal (2010)

El diseño de investigación elegida fue el diseño pre experimental centrándonos en el diseño con un solo grupo de medición, ya que la población es pequeña y no hay un grupo de control ya que se efectuara una medición posterior, es decir se recolectara informacion con el instrumento de recolección de datos que más adelante se explicara, se planteara una medida para contrarrestar los resultados y posterior a ello se aplicara una pregunta para definir la efectividad del proceso

Participantes.

Población:

se tomara como población a la empresa Construcciones Obycon SAS, centrándonos en la sede Administrativa ubicada en Bogotá, dentro de esta sede trabajan 45 empleados de diferentes áreas internas como lo es Tesorería, Control Interno, Archivo, Contabilidad, servicios generales y mensajería Recursos Humanos e ingeniería

Muestra:

Se elegirá el 44% (20 personas) de la población anteriormente descrita, la distribución será de todas las áreas

Instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección de datos en esta investigación estructural se tendrán como instrumento de recolección, la entrevista ya que permite tener un acercamiento con el sujeto de investigación y aunque no se considera que de los resultados más precisos, es la mejor técnica para recolectar datos y poderlos tabular de forma ordenada, esta técnica consiste en crear una serie de preguntas las cuales van enfocadas con la pregunta de investigación. Carlos A Bernal (2010), en este caso se aplicara una encuesta con 10 preguntas enfocadas en la temática principal que es el Bienestar Laboral

Estrategia del análisis de datos.

Una vez se tengan los resultado se las encuestas se procederá a tabular la informacion, de acurdo a los resultados obtenidos se verán los factores negativos y los positivos que se hallaron con la aplicación de la encuesta, se pondrá en marcha un cronograma de bienestar laboral en apoyo con la coordinación de recursos humanos y se irán observando los cambios dentro del estado de ánimo de los empleados, se comprobara el efecto positivo o posiblemente neutro de la aplicación de sensibilización de un grupo de intervención y se dará un resultado final de la evolución según los cargos y las áreas y se podrá debatir con la alta gerencia.

Consideraciones éticas.

No herir susceptibilidades ni causar daño de manera psicología e intelectual de los entrevistados, mantener el circulo de confidencialidad entre el sujeto de investigación y el investigador, no costar instituciones o páginas que puedan traer informacion personal del sujeto de investigación, ni tampoco compartir informacion del sujeto de investigación con alguna institución, mantener el respeto por la privacidad en asuntos que no correspondan a la investigación y que puedan incomodar al entrevistado, no hacer plagio de otros trabajos de investigación, no ofrecer ningún tipo de recompensa o exigir informacion por contratación para proporcionar informacion, no cometer fraude científico es decir

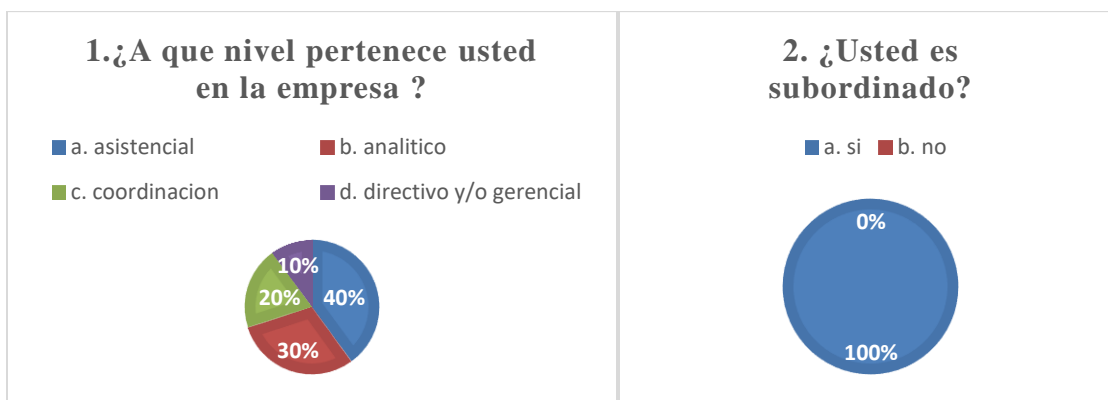
manipular los datos encontrados o tener mala conducta con las personas que se aplique la muestra, manejar el consentimiento informado con documento legal y probatorio de la transparencia del proceso investigativo.

Capítulo 5

Resultados.

Presentación de resultados

Se evaluaron veinte (20) personas que desempeñan sus funciones en el área administrativa en la Constructora OBYCON, se les hizo entrega del consentimiento informado a los participantes donde autorizaban el tratamiento de la información recolectada para fines estrictamente de investigación, ellos accedieron firmando el documento con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 1090, a lo cual no hubo objeción; los trabajadores dieron aceptación y respuesta a la encuesta de investigación (ver anexo 2) la cual se desarrolló y se tabuló de la siguiente manera:

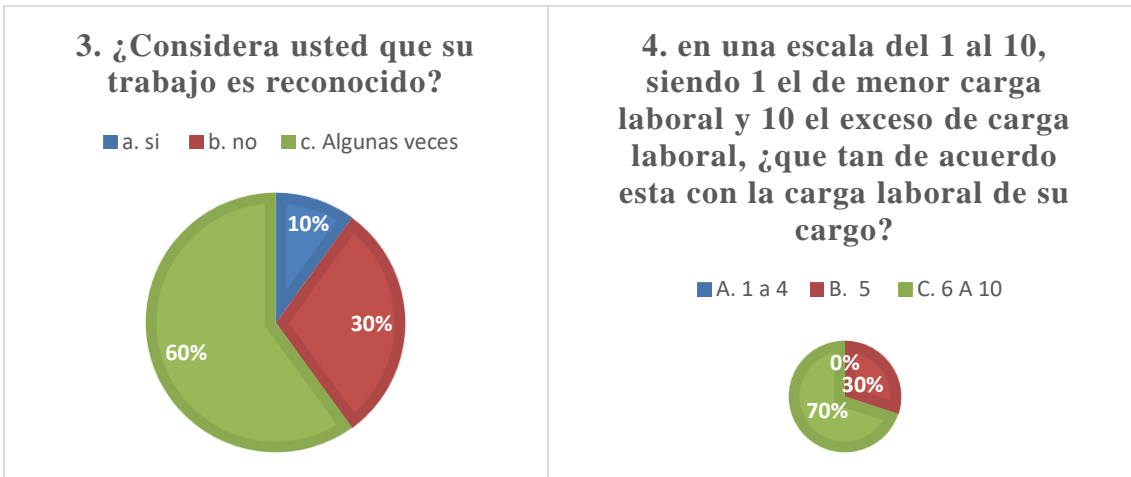


Pregunta 1.

Se puede evidenciar que más del 50% de la empresa pertenece a niveles asistenciales y analíticos y tan solo el 30% pertenecen a niveles jerárquicos altos como lo son la coordinación y dirección/gerencia

Pregunta 2.

Todas las personas encuestadas incluso el nivel directivo son subordinadas ya que manifiestan que son subordinados de los socios y del gerente general.

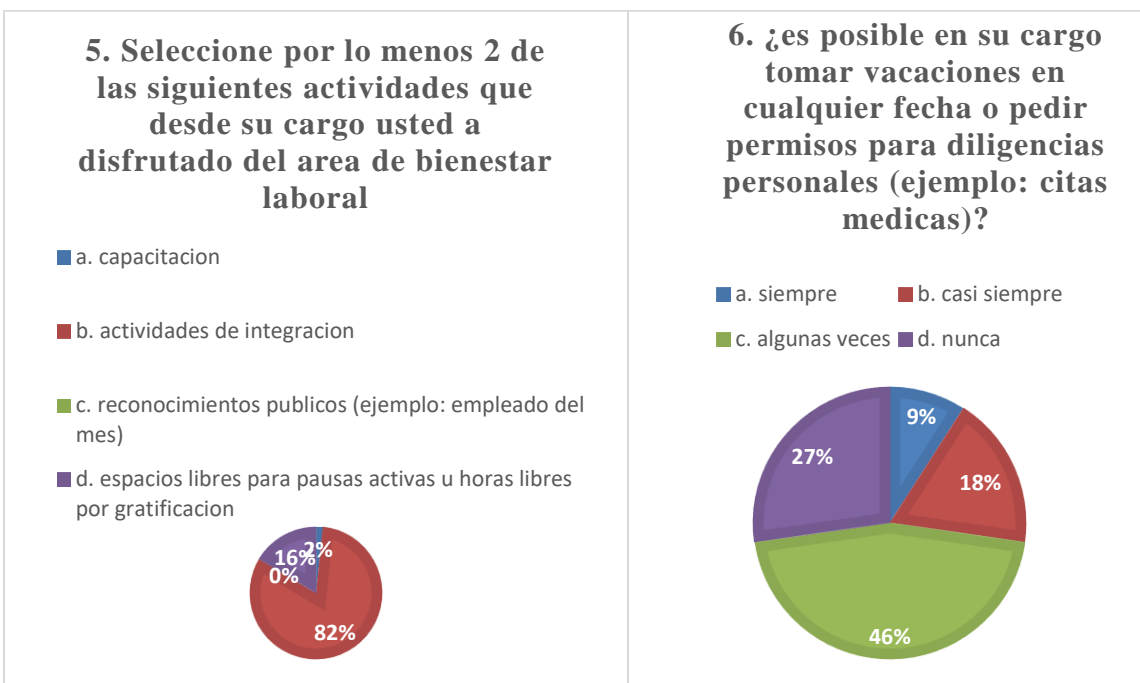


Pregunta 3

El 60% de las personas encuestadas manifiestan que solo algunas veces es reconocido su trabajo y el 30% afirma que no lo es, tan solo el 10 % asegura que su trabajo si es reconocido

Pregunta 4

Esta es una de las preguntas más importantes para definir exceso laboral a lo cual 70% afirmas estar expuestas a sobrecarga a comparación del 30% que están en equilibrio

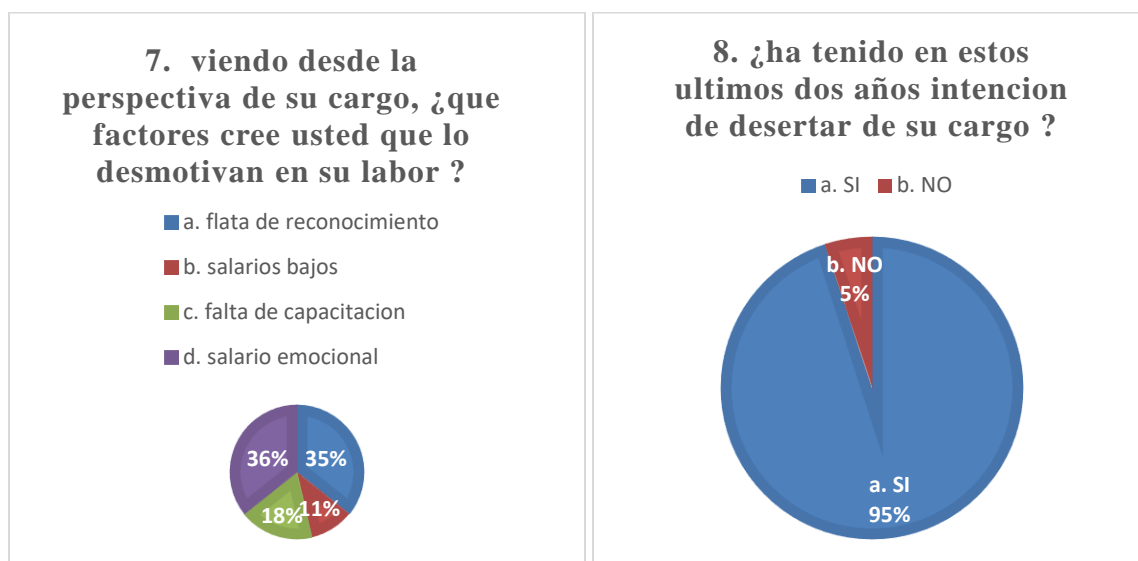


Pregunta 5

En esta pregunta se puede notar que en la empresa se tiene más el concepto de actividades de integración como fundamento de bienestar laboral ya que el 82% de las personas concuerdan lo mismo, el 16% puede realizar actividades de pausas activas pero hay falencias en el reconocimiento publica y tan solo el 2% recibe capacitación

Pregunta 6

Para poder pedir vacaciones o permisos, el 46% de las personas tienen posibilidades algunas veces, el 27% afirma que nunca es posible más el 18% dice que casi siempre a comparación del 9% que siempre tiene posibilidad

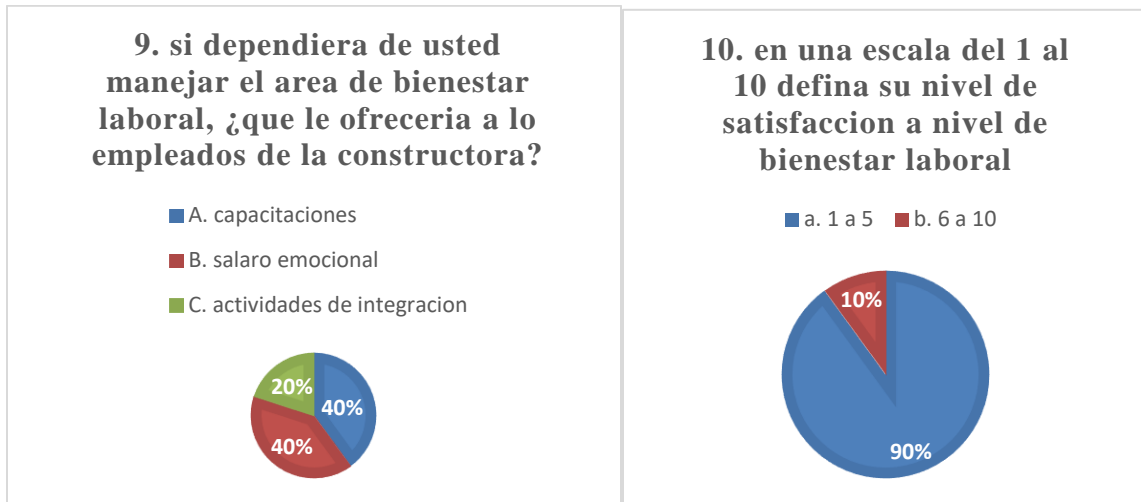


Pregunta 7.

En la pregunta 7 se puede notar que el 71% de los encuestados concuerdan con la falta de reconocimiento y el salario emocional como factores que desmotivan, el 18% señala la falta de capacitación y tan solo el 11% indica que son los salarios bajos.

Pregunta 8.

En respuesta al deseo de deserción en estos dos últimos años, el 95% afirma que sin ha tenido intension de desertan más el 5% (una persona) indica que no.



Pregunta 9.

80% de las personas encuestadas opinaron en dos opciones para ofrecer en bienestar laboral las cuales son salario emocional y capacitación y el 20% ofrece actividades de integración

Pregunta 10.

En esta pregunta el 90% se encuentra insatisfecho con el bienestar laboral de la empresa y el 10% está satisfecho

Análisis de resultados

De acuerdo a altos resultados arrojados en la encuesta de bienestar laboral se pudo tabular la información de manera cuantificable, emitiendo así una serie de porcentajes los cuales se mostraron anteriormente, en ellos se pueden encontrar altos porcentajes de desmotivación por factores que se describieron en el marco teórico, los cuales son sobrecarga laboral, falta de reconocimiento, falencias a nivel del programa de bienestar

laboral en capacitación, se puede ver como en las respuestas se puede mostrar un alto riesgo de deserción en los últimos dos años.

Se tomó como referencia dos años atrás, ya que las batería psicolaborales que se habían practicado en la empresa mostraban riesgos altos de desmotivación, falta de liderazgo y estrés laboral, de ahí partimos en que a pesar de que la empresa ya se le había emitido este diagnóstico, hasta el momento de la aplicación de la encuesta no se había hecho nada para contrarrestar los resultados de la batería, por ello se llevó acabo el tipo de investigación experimental el cual me permitió observar y aplicar el instrumento de investigación directo sobre el sujeto de estudio y poder validar algunas variables que no se pueden tabular dentro de la encuesta, y estas respondían mismas a la pregunta de investigación ya que se notó a las personas con rasgos de cansancio, con agotamiento y muchas veces se tuvo que interrumpir la aplicación de la encuesta debido al movimiento de ciertos cargos encuestados ya sea porque fueron llamados para realizar una labor urgente o por que el jefe directo no les daba el tiempo completo para realizar la encuesta.

En la estrategia de investigación hablo de una aplicación de alternativas para contrarrestar las falencias encontradas en los resultados de la encuesta, para darle un mejor resultados al diseño de investigación pre experimental y que se tomó el Diseño de un grupo con medición (prueba) previa y posterior. Se determinó un grupo focal de 6 personas inicialmente de las 20 encuestadas las cuales mostraban mayor riesgo pico laboral por desmotivación y sobrecarga, se tomó en cuenta lo arrojado en la primera pregunta sobre los niveles a los que pertenecían las personas y se notó que el nivel asistencial y analítico resultaron ser los más críticos. Siguiendo a la sensibilización que realizo el psicólogo Jairo algo de la compañía JLT encargados del proceso de vigilancia epidemiológica donde permitía que los sujetos de estudio pudiesen opinar y decir sus emociones en grupo en cuanto a sus labores; Se pudo realizar una sola pregunta abierta a las personas del grupo focal a lo cual todos tuvieron una respuesta positiva.

La pregunta fue “¿Cómo fue su experiencia con la sensibilización y que resultados positivos puede aplicar en su vida laboral?” a esta pregunta las 6 personas respondieron que la experiencia fue desahogadora y se sintieron reconocidos y escuchados, gracias a los consejos de control de resiliencia, las personas podían sobrellevar la situación mientras se continuaba con el proceso de sensibilización con los líderes, ya que se pudo rescatar que el problema radica un 60% en el manejo de liderazgo de los jefes en la empresa.

Este análisis responde a la pregunta de investigación inicial demostrando las causas del deterioro del bienestar laboral como lo son la desmotivación, sobrecarga laboral y falta de capacitación lo cual son rasgos que se atribuye a los jefes a lo cual se puede decir que se centra en la falta de liderazgo en la empresa y la falta de atención a lo emitido en los resultados de las baterías psicolaborales practicadas por parte de recursos humanos.

Capítulo 6

Discusión y conclusiones.

Concordancias y contradicciones

De acuerdo a lo investigado en el marco teórico y los resultados arrojados con el instrumento de investigación se puede rescatar que si se identificaron varios factores que se plantearon por El Ministerio de Protección Social (2010) quienes definen “la recompensa como la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo” recompensas que no se están viendo evidenciadas en la empresa construcciones obycon, y más de la parte psicológica.

Se tiene claridad en la falencia del liderazgo que también hace parte fundamental de lo investigado, en contradicción a lo que se pensó inicialmente de que el manejo del bienestar laboral era solo de la empresa, se debe afirmar que esta labor también la realizan los líderes que trabajan en la organización, ya que ellos deben impartir los reconocimientos a los empleados y definir las labores equivalentes al cargo que desempeñen los subordinados ya que de ahí también se define la sobrecarga laboral que causa la desmotivación y el agotamiento en los trabajadores por lo tanto la solución a la problemática planteada no solo está en la base del área de bienestar laboral sino también en los líderes, claro está que desde el área de bienestar laboral se capacita a los líderes pero la responsabilidad es de compartir esos conocimientos y que puedan ejercer bien su papel de líderes con los trabajadores.

Hallazgos principales

Las soluciones que se pudieron encontrar en esta investigación se centran en la capacitación y el transmitir conocimientos de los líderes hacia los empleados, una de las

teorías que puede respaldar esta afirmación es la teoría de los factores de Herzberg, ya que en ella se centra en la necesidad de motivación y los factores que llevan a tener satisfacción o insatisfacción en un ambiente laboral por lo cual el transmitir estos conocimientos de los líderes hacia los trabajadores hacen que las relaciones sean más amenas y que todo aquello que se les capacite y apliquen los líderes, fomenten la satisfacción laboral centrándonos en el nivel motivacional de los empleados, con lo cual podemos dar respuesta a la pregunta de investigación planteada, ya que se encuentran las causas principales del deterioro del bienestar laboral en la constructora, además se cumple con el objetivo inicial, ya que se calculó el nivel de satisfacción e insatisfacción de los factores extrínsecos e intrínsecos de que determinan el nivel de motivación de los empleados.

Limitaciones

Se debe tener en cuenta que el tipo de investigación que se escogió para este proyecto es de tipo cuantitativo por lo cual se debe resaltar que aunque se escogiera el 50% de la población a evaluar, los resultados pueden variar según el área de aplicación, recordemos que estamos tomando el área administrativa como referencia pero en la constructora también existe la parte operativa y de planeación estratégica.

Recomendaciones

Cuando se realizó la revisión de la batería de riesgo psicolaboral de los últimos dos años previo a la aplicación de la encuesta de investigación, se pudieron identificar las posibles soluciones que se tenían como hipótesis y que se reafirmaron con los resultados de la encuesta, ya que se determinó que las falencias identificadas como las motivacionales, de falta de capacitación, falta de reconocimiento, sobre carga laboral entre otras, son también producto de la falta de liderazgo de los jefes, se pudo plantear dos posibles planes de intervención.

Uno de los planes es la implementación del *Sistema de Vigilancia Epidemiológica* que gracias a la aplicación de esta prueba se comprobó parte de su efectividad, por lo cual se sugiere continuar con este sistema de vigilancia para evaluar más grupos focales y al tener un diagnóstico más global, se pueda iniciar un proceso de capacitación intensiva a los líderes de la empresa, fomentando así la solución directa a la problemática que en este caso fue evidenciada en los niveles asistenciales y analíticos de la constructora.

Como segundo plan de intervención, se recomienda crear un cronograma general de recursos humanos no sólo basado en las actividades de integración, sino también en actividades de capacitación, donde se realice un diagnóstico global de las necesidades principales de capacitación por áreas y sistemas de reconocimientos públicos, como el empleado del mes o el empleado con mejor registro de asistencia puntual; este cronograma es bueno planearlo mínimo cada 6 meses ya que se puede controlar mejor el tema de presupuesto para actividades y proveedores para capacitaciones.

Referencias bibliográficas.

Álvarez, Y. (2008). *Satisfacción laboral y su incidencia en el clima organizacional en las empresas Guatemaltecas*. (Tesis de licenciatura Inédita). Universidad Mariano Gálvez, Guatemala

ARENAS, Monsalve Gerardo (1993). *el bienestar laboral en el marco de la legislación del trabajo y la seguridad social en Colombia*. Seminario de bienestar y desarrollo humano en la empresa. Colombia. p 4

Bernal Torres, C. A. (2010). Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. México: Pearson Educacion. [Consulta pag. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=h4X_eFai59oC&oi=fnd&pg=PR13&dq=metodolog%C3%ADa+dela+investigacion+carlos+a+bernal&ots=vVJBt1siC6&sig=70Wk8KP3VrZtF_dtpToz-t7nfL8#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20dela%20investigacion%20carlos%20a%20bernal&f=false

Bernal Torres, C. A. (2010). Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. México: Pearson Educacion. [consulta pag. 120] .Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=h4X_eFai59oC&oi=fnd&pg=PR13&dq=metodolog%C3%ADa+dela+investigacion+carlos+a+bernal&ots=vVJBt1siC6&sig=70Wk8KP3VrZtF_dtpToz-t7nfL8#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20dela%20investigacion%20carlos%20a%20bernal&f=false

Calvo, J., Schweiger, I., Mozas, O. y Hernández, J. (2011). *Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar*. Madrid España. Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail?vid=3&sid=ef86bd5a-2776-4547-8951-58-6633924dc810%40sessionmgr4002&hid=4214&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=a9h&AN=69710505>

Construcciones Obycon (2019) *Calidad y compromiso*. Bogotá D.C. Obtenido de Obycon: <https://www.obycon.com/calidad>

Fernandez Bonilla Brayan Eduardo. (2013, Julio 12). *Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/factores-motivacionales-e-higienicos-de-herzberg-en-las-empresas/>

Lorda , P. S. (1999). *LA FUNDAMENTACIÓN ÉTICA DE LA TEORÍA DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO*. Madrid

Mansilla, F. *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica*. Psicología Online [en línea]. España. [Consultado 2012 Junio 1]. Disponible en: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/>

Mansilla, F. (2012). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Obtenido de Psicología Online: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_3.shtml

Martin S. (2017). *¿Por qué es importante el bienestar laboral?* Obtenido de médium corporation: <https://medium.com/meitpro-es/por-qu%C3%A9-es-importante-el-bienestar-laboral-d2675a4e0d9>

Meza, S. (2011) *bienestar y nivel de inversión en la relación de parejas en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura Inéditas). Universidad católica de Perú. 60
<http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&ved=0CFQQFjAI&url=http%3A%2F%2Fwww.fiuc.org%2Fcms%2FANALISIS%2FHome%2FRevistaAnalisis8%2FAnalisis8.pdf&ei=GLleU7q5HIiG2gXI04C4Cw&usg=AFQjCNH9Mx4Nk7ejW9RPplWjXGtFfLunA>

Ministerio de Protección Social (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales

Montilla, M., Burbano, C., & Matabanchoy, S. (2014). *Riesgos psicosociales en colaboradores de la una universidad en San Juan de Pasto*. Obtenido de Revista UNIMAR: <http://www.umariana.edu.co/ojseditorial/index.php/unimar/article/view/585/512>

Monterroso, A. (2013). *Relación entre el bienestar laboral y la actitud laboral en el personal administrativo de una entidad de salud no gubernamental*. (Tesis de licenciatura Inédita). Universidad Rafael Landívar.

Muñoz, C. (2007). *Perspectiva psicológica del bienestar subjetivo*. Psicogente. Recuperado <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co:82/rdigital/psicogente/index.php/psicogente/article/viewFile/31/35>

Normas Apa (2019) *Normas apa 2019 actualizadas*. Obtenido de Normas Apa: www.normasapa.com

Pablo, P. (2012). *Teoria de Maslow*. Obtenido de Pablo Peñalver: <https://pablopenalver.com/teoria-de-maslow/>

Sheyly, L. Salinas (2015) *bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuintla*. (Tesis de grado).Universidad Rafael Landivar, <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>

Sierra P. Johana A. (2017), análisis de resultados para la evaluación del estrés tercera versión, Bogotá

Anexos.**Anexo 1.****ENCUESTA DE BIENESTAR LABORAL**

Nombres y Apellidos Completos:

Edad: _____ Fecha: ___/___/_____ Cargo: _____

Marque con una x la respuesta opcionada según las preguntas de las 1 a la 3

1. ¿A qué nivel pertenece usted en la empresa?

- a. asistencial _____
- b. analítico _____
- c. coordinación _____
- d. directivo y/o gerencial _____

2. ¿Usted es subordinado?

- a. si _____
- b. no _____

3. ¿Considera usted que su trabajo es reconocido?

- a. si _____
- b. no _____
- c. Algunas veces _____

4. En una escala del 1 al 10, siendo 1 el de menor carga laboral y 10 el exceso de carga laboral, ¿Que tan de acuerdo esta con la carga laboral de su cargo?
-

Marque con una x la respuesta opcionada según las preguntas de la 5 a la 8

5. Seleccione por lo menos 2 de las siguientes actividades que desde su cargo usted ha disfrutado del área de bienestar laboral
- a. capacitación ____
 - b. actividades de integración ____
 - c. reconocimientos publican (ejemplo: empleado del mes) ____
 - d. espacios libres para pausas activas u horas libres por gratificación ____
6. ¿Es posible en su cargo tomar vacaciones en cualquier fecha o pedir permisos para diligencias personales (ejemplo: citas médicas)?
- a. siempre ____
 - b. casi siempre ____
 - c. algunas veces ____
 - d. nunca ____
7. Viendo desde la perspectiva de su cargo, ¿Qué factores cree usted que lo desmotivan en su labor?
- a. falta de reconocimiento ____
 - b. salarios bajos ____
 - c. falta de capacitación ____
 - d. salario emocional ____

8. ¿Ha tenido en estos últimos dos años intención de desertar de su cargo?

a. si ____

b. no ____

9. Si dependiera de usted manejar el área de bienestar laboral, ¿Que le ofrecería a los empleados de la constructora?

10. en una escala del 1 al 10 defina su nivel de satisfacción a nivel de bienestar laboral

Anexo 2**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Fecha _____

Yo, _____ con cedula de ciudadanía _____ he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado por el investigador _____, he comprendido y entiendo que he sido elegido para este estudio de investigaciones acerca del bienestar laboral de la empresa. También comprendo que, en cualquier momento y sin necesidad de dar ninguna explicación, puedo revocar el consentimiento que ahora presento.

También he sido informado/a de que mis datos personales serán protegidos y serán utilizados única y exclusivamente dentro de esta investigación.

Firma del paciente o responsable legal

C.C:

Tel:

Dirección:

(Lorda , 1999)

Firma del investigador

C.C:

Anexo 3

REGISTRO FOTOGRÁFICO





Anexo 5

REGISTRO DE ASISTENCIA

SEDE/PROYECTO:	REGISTRO DE ASISTENCIA	Versión:	05
		Vigencia:	07/02/2018

FECHA: 21-06-2019 HORA: 2:00 p.m. DURACIÓN: 2 Horas / 2:00 - 4:00 P.m.

TEMA / ACTIVIDAD: Intervención al Riesgo Psicosocial, Grupos focales.

OBJETIVO: Analizar y extraer en detalle información de primera mano por parte de los colaboradores de distintas áreas, respecto algunos resultados de la J.P.P.

CONTENIDO:

Inducción Capacitación Charla
 Reinducción Entrenamiento Otros: _____

EXPOSITOR	EMPRESA	CARGO	FIRMA

LISTA DE PARTICIPANTES						
No.	NOMBRE(S) Y APELLIDO(S)	CEDULA	CARGO	EMPRESA / CONTRATISTA	FIRMA	CALIFICACIÓN DE CAPACITACIÓN
1	Nina Johana Olaya	101019381	Analista C. talento	Obycon	[Firma]	
2	Maria Dolores Romero	51648922	Asis. Cont	Obycon	[Firma]	
3	Fátima Sánchez Olaya	1010202154	Carra. campo	Obycon	[Firma]	
4	Paula Andrea Sandoz	52183745	Asis. Gen.	Obycon	[Firma]	
5	Maritza Cely Parada	53028314	Asis. Gen.	Obycon	[Firma]	
6	Jennatán Subeaga	1018474734	Coord. BIM	Obycon	[Firma]	
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						

EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN	
-----------------------------	--