



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO
Bienestar y Calidad de vida para la Compañía Obras Civiles SAS

PRESENTA:

FABIO HUMBERTO HERNÁNDEZ LANCHEROS CÓDIGO 1611021466

LEIDY SUSANA LIZCANO ALDANA CÓDIGO 1611020320

ANGIE LORENA PINZÓN MAHECHA CÓDIGO 1611021894

MARILYN JOHANA SALAZAR MARTÍNEZ CÓDIGO 1611022855

YEIMY ALEJANDRA AYALA CUCUMA CÓDIGO 1221070468.

SUPERVISOR:

GUTIÉRREZ RUBIANO KAROL LILIAN MGS.

BOGOTÁ, MARZO - JULIO DE 2.020.

Tabla de Contenidos

Resumen.	1
Capítulo 1.	2
Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	3
Planteamiento del problema.....	4
Pregunta de investigación.	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos.	6
Justificación.	6
Capítulo 2 Marco de Referencia.....	7
Marco conceptual.....	7
Marco Teórico.....	9
Marco Empírico	11
Capítulo 3 Metodología.....	13
Tipo y diseño de Investigación	13
Participantes.....	13
Instrumento	14
Consideraciones Éticas	15
Capítulo 4 Resultados.....	16
Resultados	16
Discusión.....	21
Conclusiones.....	23
Limitaciones.....	24
Recomendaciones	25
Referencias bibliográficas	26
Anexos.....	32

Resumen.

El Bienestar laboral y la calidad de vida de los empleados, debe ser lo más relevante para una empresa, dado que con ello se genera un ambiente laboral apropiado para los trabajadores y mayores ganancias para propietarios de las empresas. Considerando lo anterior la presente investigación se realizó en la empresa Obras Civiles S.A.S., teniendo como objetivo propiciar condiciones para el mejoramiento del plan de bienestar y CVL de los funcionarios de la mencionada empresa, la investigación que se llevó a cabo fue de tipo cualitativo a partir de la herramienta de revisión documental, la intervención se realizó a 30 empleados de la empresa entre hombres y mujeres de diferentes edades, utilizándose como instrumento de medición un cuestionario en la plataforma de Google mediante link online, dada la emergencia actual que vive el país, el mencionado cuestionario contenía 12 preguntas, las cuales se encuentran debidamente analizadas. De igual forma con la presente investigación se logrará recopilar la información necesaria que no solo será vital para la implementación de este programa si no que brindara bases para la implementación de otros programas en la Compañía para el crecimiento de los empleados y la empresa en general.

Palabras clave: Bienestar laboral, Calidad de vida, Motivación, Incentivo

Capítulo 1.

Introducción.

El problema del bienestar laboral es de vieja data, el cual surge a finales del siglo XIX, donde los teóricos de la gerencia, empezaron a procurar las condiciones de la satisfacción de los trabajadores. Hernández, Gálvez y Narváez (2003). El bienestar laboral es un tema que se está comenzando a implementar en muchas organizaciones, una de ellas es OBRAS CIVILES S.A.S. razón por la cual se pretende conocer más acerca del tema para comenzar a trabajar en la estructuración del bienestar laboral de los trabajadores de esta empresa. Como lo plantean Hernández, Gálvez y Narváez (2003) en su investigación “En los años setenta, el concepto de bienestar empieza a ligarse más con el de calidad de vida laboral, en respuesta a la creciente preocupación en torno a la naturaleza poco recompensate del trabajo”. Al ver que la eficiencia del trabajo comienza a decaer, los empresarios comienzan a buscar métodos que ayuden a crecer la industria y la producción, razón por la cual se dan cuenta que el capital humano es de vital importancia para la industria, lo que conlleva a la creación de medidas que velen por la integridad de los empleados.

“Sin duda alguna, la mejor forma de gestión de las organizaciones es la creación de sinergias que favorezcan el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, de los grupos y de la misma organización, el bienestar común. Es el objetivo central de las organizaciones saludables”. Moreno y Garrosa (2013). Teniendo en cuenta este planteamiento la empresa OBRAS CIVILES S.A.S. busca métodos que ayuden a mejorar el bienestar de sus colaboradores, es por esta razón que se procederá a realizar una indagación con los mismos, para así conocer que aspectos los afectan en la realización de sus labores, para poder tener un panorama más claro, logrando que por medio de esta investigación ayudar a la empresa a mejorar su bienestar laboral.

“Específicamente se verifica que las organizaciones con culturas en las que prevalezca el interés por las personas frente al trabajo, el corporativismo frente a la profesionalidad, que sean más abiertas que cerradas, que el control sea más laxo que

estricto y que el pragmatismo predomine sobre el normativismo, contando con un mayor bienestar laboral de sus trabajadores”. Murillo, Calderón y Torres (2006). Al analizar estas teorías, podemos ver que las empresas que ponen como prioridad al bienestar laboral, crecen y son más competitivas en el mercado, es por esta razón que se indagaran estudios y teorías que lleven a crear unas pautas claras para la empresa OBRAS CIVILES S.A.S mejorando así la calidad laboral de los trabajadores.

Descripción del contexto general del tema.

En Colombia el bienestar laboral se ha visto deteriorado por diferentes factores como el estrés, el abuso de autoridad y diferentes problemas entre los empleados de las organizaciones.

Este se ha visto inmerso en distintas discusiones sobre las diferentes técnicas que se pueden utilizar para ayudar a optimizar el ambiente de los colaboradores que conforman la organización y así mismo obtener un buen desempeño además de generar en el empleado una motivación al ejercer sus labores.

El bienestar laboral es muy importante considerando que si esté, no se mantiene conlleva a la insatisfacción laboral, y esto ocasiona que el empleado baje el rendimiento en sus actividades laborales afectando así el desempeño del trabajador y conlleva a que se preocupe más por poder realizar algún tipo de huelga que demuestre su inconformidad además que el trabajador puede llegar a incidir en el alcoholismo y el ausentismo en la empresa entre muchos factores más. (Mathur, 1989).

Razón por la cual es importante mencionar la relación de bienestar laboral y los riesgos psicosociales, dado que al no presentarse dichos riesgos va a predominar el bienestar y el buen desempeño de la CDV del trabajador y así mismo aumentaría su desarrollo íntegro generando lo que llamamos satisfacción laboral.

Por lo anteriormente presentado la organización internacional del trabajo (OIT) busca implementar estrategias en las que le permitan al trabajador tener igualdad, libertad, y seguridad en su trabajo. Según Beltrán, (2014) actualmente y gracias a los informes registrados por la organización anteriormente mencionada se evidencia que en

Colombia fallecen aproximadamente dos millones de hombres y mujeres durante un año debido a diferentes enfermedades y accidentes que se presentan a causa de su actividad laboral además se evidencian accidentes no fatales los cuales se suman a lo anterior y llegan a un aproximado de doscientos sesenta y ocho millones de acontecimientos, y esto genera un significativo número de días en los que el trabajador se ausenta de su puesto de trabajo.

Además, nos muestra la incidencia de trastornos depresivos los cuales se relacionan con las actividades que desempeña.

De acuerdo con lo anterior, se puede observar las consecuencias que con lleva esto a el bienestar socioeconómico de un país y se evidencia que el ambiente de trabajo se torna nocivo y pernicioso. Por ello es necesario de que la población cuente con un mejor entorno de trabajo para así mismo contribuir en el bienestar de los trabajadores brindándoles mejores condiciones tanto físicas como psicológicas y sociales las cuales son de vital importancia, para que así mismo el trabajador de lo mejor de él y aumente el positivismo contribuyendo así en el éxito de las organizaciones.

Cabe mencionar que en Colombia fue aprobada la Resolución número 2646 de 2008, en la que define lo siguiente: “identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 1).

Planteamiento del problema

Considerando la importancia que tiene el bienestar laboral para las Compañías actualmente, es de vital importancia efectuar practicas que mejoren los ambientes laborales, por lo que aun que es una tarea de bastante trabajo, las empresas deben preocuparse por crear estrategias en pro de conseguir el bienestar y mejor CVL de sus empleados. Los enlaces frecuentes que hay en el trabajo como el ambiente laboral, se determina por la corriente de comunicación, acarreando interpretaciones y practicas inadecuadas que con lleva diferencias. Todo ello se puede mejorar y así lograr tener

resultados óptimos, para lo anterior se debe tener unos objetivos, una misión, y una Visión, donde ya teniendo en claro lo que se busca alcanzar como empresa: LA CALIDAD DE VIDA LABORAL se iniciara manejando pautas de crecimiento que deliberen soluciones y crecimientos a corto y largo plazo para la compañía OBRAS CIVILES S.A.S. De esta manera se debe conocer el personal y sus necesidades.

Así pues, el compromiso por mantener una estabilidad laboral es sumamente fundamental, porque por ejemplo no se puede promover un proyecto de alimentación si no se respeta los horarios de almuerzo. Es tan básico, pero se debe generar cultura, espacios de convivencia, estabilidad y así los obstáculos serán pocos para lograr un entorno laboral agradable. Por consiguiente la empresa que ayuda a su talento humano ofreciéndole equilibrio entre su vida personal y laboral a sus empleados, de esta manera “se podrá sembrar las raíces de un negocio exitoso” (Alonso de Molina, 2018.) De esta manera la compañía se verá triunfadora obteniendo beneficios como fidelidad y el mantenimiento de un excelente grupo comprometido a sus funciones asignadas.

Determinando los intereses del recurso humano se puede realizar diagnósticos que ayude a percibir las necesidades de los empleados y así motivarlos, cuidando ese factor importante de la productividad como lo es el talento humano. De este modo la compañía estará amparada al tener colaboradores de alto rendimiento y a la vez el empleado se sentirá tranquilo y respaldado por la empresa.

El área talento humano tendrá un éxito indiscutible, si su personal trabaja motivado, felices con su desempeño y sin la menor duda no abandonarían la empresa donde es un fortín de crecimiento para ellos.

Teniendo en cuenta que el bienestar laboral permanece en la búsqueda de enriquecer lo habitual en las funciones asignadas por el personal, del mismo modo impulsa el bienestar social. Teniendo en cuenta que la empresa OBRAS CIVILES SAS, quiere potencializarse como empresa, ser fuerte ante las demás organizaciones para ello va invertir en calidad el bienestar laboral de sus empleados. Tomando como eje principal la CVL que a futuro va a tener la compañía. Con base a lo anterior nace la necesidad de ir más allá de otorgar beneficios, sino de conocer como es el bienestar laboral de la empresa mencionada.

Pregunta de investigación.

¿Cómo influye la ejecución del programa del bienestar laboral en los funcionarios de la parte operativa de la empresa Obras Civiles SAS?

Objetivo general.

Propiciar condiciones para el mejoramiento del plan de bienestar de los funcionarios de Obras Civiles SAS y su desempeño laboral, creando espacios de esparcimiento e integración familiar a través de programas y actividades que fomenten el desarrollo integral del trabajador.

Objetivos específicos.

- Innovar las actividades que permitan mejorar la CVL para alcanzar la cobertura total de las necesidades de los funcionarios.
- Reformar las condiciones en el ambiente de trabajo para así facilitar el desarrollo de la identidad y la participación de los funcionarios.
- Formular el plan de capacitación e incentivos, con el fin de motivar y premiar el compromiso y desempeño de los funcionarios.

Justificación.

Al estudiar el desarrollo que tiene impacto en el bienestar de los empleados de una compañía, podemos identificar como la psicología organizacional pueda ayudar a las empresas Colombianas y la Empresa OBRAS CIVILES SAS, que será la Compañía en la que iniciaremos la implementación del proyecto, impulsando a que más empresas tengan programas de bienestar para sus empleados y colaboradores, considerando que nuestro país, el trabajo ocupa una tercera parte del día, es decir que para nuestro caso los

empleados de la empresa que estamos interviniendo, pasan un promedio de 10 a 11 horas diarias, considerando la operatividad del sector la cual oscila entre 22 y 35 empleados. Con esta investigación se logrará, tener un conocimiento más amplio y claro sobre las formas de bajar los niveles de estrés y mejorar el bienestar laboral y la CVL de los colaboradores de la empresa OBRAS CIVILES SAS, logrando desde la Psicología Organizacional, generar mayor desempeño de las actividades y mejores resultados en los proyectos que emprende la compañía.

Es de vital importancia fomentar programas que no solo tengan a los trabajadores con una salud estable y libres de enfermedades laborales, si no a nivel emocional, dado que un colaborador motivado, tiende a mejorar los niveles de compromiso y retención de talentos en la empresa entre otros, que a lo largo de este proyecto se mostraran para evidenciar la necesidad de implementar programas que mantengan a los funcionarios y empleadores comprometidos y con una CVL apropiada, la cual mejora los estándares de calidad de la Compañía.

Capítulo 2 Marco de Referencia

Marco conceptual

Bienestar Laboral

Para, Muñoz (2007) en su argumento habla de BL, haciendo referencia a la remuneración, el ambiente laboral del trabajo, la relación entre las partes y jerárquicas, trabajo bajo presión, seguridad, higiene y lugares trabajo que cumplan con la normatividad vigente, mal uso de elementos de trabajo, hábitos de postura, tipos de contratación, inciertos y la falta de motivación de los trabajadores; algo que tiene un impacto forma positiva o negativamente sobre cada uno de los individuos.

Sin embargo es importante tener en cuenta que si el impacto es negativo tiene efectos en diferentes grados, los cuales afectan el ánimo y la salud de las personas.

De igual forma Murillo & Torres (2006) define que “Una manera práctica para medir el bienestar se ha hecho por medio de la satisfacción en el trabajo, entendida como una

actitud general hacia éste, más que un comportamiento” es decir que de esta manera, se busca contribuir con el buen desempeño de las funciones de los trabajadores, mejorado de esta forma la productividad y los indicadores de gestión que maneja la compañía.

Por su parte. Moreno & Hernández (2013), “Sin duda alguna, la mejor forma de gestión de las organizaciones es la creación de sinergias que favorezcan el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, de los grupos y de la misma organización, el bienestar común”).

Calidad de Vida

Ferrans (1990), define “Calidad de vida en general como el bienestar personal derivado de la satisfacción o insatisfacción con áreas que son importantes para él o ella”, es decir para un empleado el mejorar sus condiciones, ocasiona mayor rendimiento laboral y personal.

Para Chiavenato (2004), “la calidad de vida laboral se encuentra en dos posiciones, antagónicas: por un lado, la exigencia 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 vida”, es decir, las empresas o entidades deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos dado que mientras mejores recursos se le provea al empleado, mejor rendimiento se va a lograr a nivel laboral.

Motivación

De acuerdo a los autores Locke y Latham (2004), “el concepto de motivación se refiere a los factores internos que impulsan la acción y los factores externos que pueden actuar como estímulo para la misma, siendo tres los aspectos de esta que la motivación puede afectar: la dirección (elección), intensidad (esfuerzo) y la duración (permanencia)”. Así, la motivación puede afectar no solo la adquisición de conocimientos y habilidades de las personas, sino también cómo y en qué medida se utilizan sus habilidades y capacidades.

Para Ajello (2003), “la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte”. En el plano educativo, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma.

Incentivos

Para Chiavenato (2002), los incentivos son las formas de impulsar logros específicos, y los sistemas de recompensas impulsan a la persona a trabajar a favor de las organizaciones.

El incentivar a los trabajadores aumenta la consciencia y la responsabilidad de los individuos y del equipo en el que se desempeñe, dando valor así a la organización.

De igual forma según Frederick W. Taylor, expuso que los profesionales se esforzaban más cuando recibían un aliciente adicional en función de su productividad, es decir con mayor cantidad de incentivos mayor es la productividad de los empleados en una empresa.

Marco Teórico

Para el desarrollo de la presente investigación, está se basará en un marco teórico general, que incluye simultáneamente el bienestar y la CVL. “El problema del bienestar laboral es de vieja data, desde finales del siglo XIX los teóricos de la gerencia se preocuparon por condiciones de satisfacción de los trabajadores muy ligadas, en ese momento, a valores morales y religiosos de los empresarios”. (Calderón, Murillo & Torres, 2006. P.117).

Huerta, Pedraja & Conteras (2011). Indican que. “No es desconocido que uno de los recursos más valiosos para las organizaciones son sus trabajadores, quienes a través de su productividad logran que las empresas permanezcan en el tiempo y obtengan mejores resultados organizacionales”. (p.659).

Herzberg plantea la existencia de dos conjuntos de factores; los Higiénicos, los cuales su presencia evitan la insatisfacción pero no generan satisfacción y los de motivación, los cuales su presencia generan motivación y satisfacción laboral. (Muñoz, 2005).

“El problema que captaba la atención de Herzberg era que, tanto en el campo de la salud física como psicológica, a la fecha se disponía de un amplio conocimiento en relación con las causas por las cuales las personas enfermaban, pero muy poco se sabía respecto de lo que hacía que la gente se conservara sana”. (Manso, 2006, p.80)

De acuerdo con Herzberg, “la enfermedad y la salud mental no actúan como dos aspectos contrapuestos de un mismo continuum, como tradicionalmente se había venido sosteniendo, sino que, por el contrario, lo hacen en planos diferentes, como el dolor y el placer”. (Manso, 2006, p.81)

Teniendo en cuenta que el bienestar y la CVL son dos aspectos, que según estudios están regidos por la motivación de los empleados, se toma como base a la teoría de los factores de Herzberg, quien concluyo que para que exista motivación y buena calidad de vida laboral es importante tener dos aspectos claros, como lo son los factores higiénicos los cuales son externos a la labor realizada y los factores motivadores compuestos por todos aquellos estímulos que tienen relación directa con el trabajo realizado.

La CVL se refiere al grado de bienestar laboral que el trabajo proporciona al trabajador. Dado que en el trabajador se distinguen diversas dimensiones básicas, podemos decir que entonces habrá un tipo de bienestar posible para cada una de ellas. (Duro, 2013, p.08)

El modelo de gestión de la responsabilidad social corporativa posee cinco áreas temáticas: ética empresarial, medio ambiente, compromiso con la comunidad, marketing responsable y CVL. (Huerta, Pedraja & Conteras, 2011, p.662). Razón por la cual estos autores en su investigación nombran que, “La calidad de vida laboral se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como

compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo-tiempo libre, horarios flexibles de trabajo, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado a sus dependientes y beneficios domésticos”.

De acuerdo a los estudios investigados y la teoría escogida para esta investigación, se puede indicar que el bienestar y la calidad de vida laboral, son dos variables que tienen que ir de la mano, para realizar estudios tangibles que midan la satisfacción de los empleados dentro de la organización para saber qué tan motivados están estos con la labor desempeñada. Mas (2005). Afirma que “la motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados”. (p.26).

Marco Empírico

Según un artículo publicado en la revista de ciencias sociales de la universidad de Zulia, se expone una revisión crítica basada en la calidad de vida laboral, dicha investigación se desenvuelve bajo la responsabilidad social corporativa, analizando también los resultados que esta arroje frente a su influencia sobre los resultados empresariales. Este estudio se elabora desde la observación he indagación de las bases de datos de asociaciones chilenas. Indicando que, “los resultados de este estudio presentan variadas implicancias para el mundo académico y profesional. Específicamente, entrega orientaciones al mundo académico sobre una forma diferente de medir la calidad de vida laboral, a partir de las tasas de cotización que pagan las empresas. Porque tal como afirma la literatura, la salud y seguridad de los trabajadores son elementos relevantes de la CVL y deben ser considerados para su análisis. En cuando al mundo profesional, permite que las empresas conozcan que la CVL es una variable especialmente relevante para la determinación de los resultados empresariales, porque este concepto se relaciona e influye en los resultados que las organizaciones alcanzan”. (Huerta, Pedraja & Conteras, 2011, p. 672)

Vásquez (2018). En su investigación indica que “Está comprobado que la productividad se ve directamente relacionada con el nivel de satisfacción de los colaboradores en la organización. Con apoyo de las directivas se puede implementar iniciativas que promuevan la percepción de los trabajadores como parte fundamental de la gestión de la empresa, promoviendo el sentido de pertenencia y aumentado por consiguiente la productividad y eficiencia de los procesos donde se desarrollan la actividades laborales”. (p. 42).

En una publicación, realizada por la revista La Republica en el 2019, se evidencia un estudio realizado a varias empresas ubicadas en la ciudad de Bogotá, dejando como evidencia que, “el estudio determinó que los empleados evaluaron con 5,5 la salud y bienestar, siendo este el factor de mayor importancia y también de asociaciones pues tuvo 153, es decir, el 34% en relación a la calidad de vida laboral. Aspecto que a su vez relacionan con cinco factores principales: la salud, hacer deporte, la alimentación, el entretenimiento y la felicidad”. (La república, 2019).

“Sobre las relaciones sociales, en el informe se detalla que “las personas buscan que estas sean armónicas, respetuosas, de confianza y, por lo tanto, cercanas, y en ese sentido todo lo que las organizaciones hagan con el fin de impactar efectivamente las relaciones de su colaborador con su familia, o con sus compañeros de trabajo, conlleva a que este sienta que tiene relaciones significativas que le generan una sensación de bienestar y felicidad que, finalmente, impacta positivamente su salud mental”. (La república, 2019).

Basados en la investigación de Herzberg (2005), se evidencia un claro ejemplo que podemos tomar de la teoría de motivación e higiene, este teórico indica que el capital humano de una organización se rige bajo dos factores muy importantes, el primero son los factores de higiene, los cuales agrupan las necesidades fisiológicas y de seguridad. El segundo trata sobre los factores motivacionales, estos hacen referencia a las necesidades de auto realización. “La teoría bifactorial de Herzberg la cual afirma que la motivación se

genera por la búsqueda de una satisfacción óptima de ciertas necesidades, las que producen satisfacción laboral”.

De igual forma Silva y Torrezan (2007), “indican que cada individuo trata cuestiones como valores, actitudes, percepciones, motivaciones y la personalidad de cada uno, de forma diferente”. Por lo cual en el área salud ocupacional, debe considerarse al “individuo como un ser biopsicosocial, es decir, una persona integral, biológica, psicológica y social. Lo cual incluye características individuales tales como: las físicas, psicológicas, familiares, medio social, modo de vida, etc.”; por lo anterior se resalta que cada individuo es único y posee las habilidades tanto éticas como psicológicas para tener el control de la CVL que desea tener.

Capítulo 3 Metodología

Tipo y diseño de Investigación

En el presente trabajo de “bienestar y CVL para la compañía obras civiles S.A.S” corresponde a un proyecto diseñado con el fin de mejorar como su nombre lo dice el bienestar y CVL de los trabajadores de dicha entidad.

De acuerdo a los objetivos planteados para la presente investigación, se puede deducir que es una investigación cualitativa, pues se busca analizar y mejorar la CVL de los trabajadores, esto se hace con el fin de mejorar su desempeño y la percepción del entorno laboral. Además podemos resaltar que se trata de un proyecto descriptivo ya que el propósito es identificar, estudiar y resolver problemas que entorpecen la productividad y las relaciones laborales. Partiendo de este estudio haremos una evaluación previa para medir la eficacia de nuestro proyecto, esto se desarrollará mediante la comparación del entorno, percepción y desempeño de los empleados.

Participantes

Los participantes en este proyecto de investigación serán trabajadores de la empresa, se incluirá 30 personas de nivel operativo, los grupos los dividiremos por su género de los cuales son 13 hombres y 17 mujeres, sus edades estarán en el rango de los

25-51 años. Además tendremos en cuenta su nivel de formación, para eso tendremos en cuenta solo a la personas que cuentan con; técnico, tecnólogo y carrera universitaria culminada. Para seleccionar a los participantes tomaremos en cuenta los años laborados, esto lo hacemos con el fin de escuchar y estudiar a los empleados que tienen la suficiente experiencia en el entorno laboral, tomaremos aleatoriamente empleados que tengan buen desempeño y sana convivencia con los demás. Sin embargo, incluiremos a todo empleado que no tenga buen rendimiento o tenga evidentes conflictos y diferencias con sus compañeros o con la ideología de la empresa, se dejara claro que toda información suministrada es de manera confidencial y que con ello pretendemos encontrar y fortalecer técnicas para mejorar este tipo de conductas.

Instrumento

Por otro lado la información procederemos a recolectarla mediante encuestas ya sean de forma digital o física, utilizaremos el formato presentado por el artículo denominado “Elaboración y validación del instrumento para medir la CVL en el Trabajo – CVT-GOHISALO-” de González et al. (2009), el cual permite medir y evaluar las dimensiones laborales, personales, profesionales y familiares para así mismo conocer las percepciones de CVL de la empresa obras civiles S.A.S

Además en las encuestas trataremos temas como la satisfacción que le proporciona el empleo, la percepción del ambiente laboral que lo rodea, entre otros importantes para la buena convivencia y desempeño laboral.

La naturaleza de la investigación es de carácter mixto, dado que con la misma, analizara los datos cualitativos obtenidos y estos se transformarán en datos cuantitativos dando un valor a las diferentes variables obtenidas durante el proceso. Después de terminar la recolección y hacer análisis de los datos obtenidos, se procederá a graficar los mismos para obtener finalmente los resultados y así elaborar las conclusiones del caso. Respecto a los resultados que se obtengan con los mismos se lograra Identificar la percepción de los empleados frente al bienestar laboral que presenta en la Empresa, tal y como se evidencia en el objetivo de la investigación.

Consideraciones Éticas

La presente investigación se basará en los siguientes criterios dispuestos en el título 2 Disposiciones generales de la Ley 1090 DE 2006 y la resolución 008430 de 1993 (4 de octubre de 1993).

“Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad. Evaluación de técnicas. En el desarrollo, publicación y utilización de los instrumentos de evaluación, los psicólogos se esforzarán por promover el bienestar y los mejores intereses del cliente. Evitarán el uso indebido de los resultados de la evaluación. Respetarán el derecho de los usuarios de conocer los resultados, las interpretaciones hechas y las bases de sus conclusiones y recomendaciones. Se esforzarán por mantener la seguridad de las pruebas y de otras técnicas de evaluación dentro de los límites de los mandatos legales. Harán lo posible para garantizar por parte de otros el uso debido de las técnicas de evaluación, Investigación con participantes humanos”.

“La decisión de acometer una investigación descansa sobre el juicio que hace cada psicólogo sobre cómo contribuir mejor al desarrollo de la Psicología y al bienestar humano. Tomada la decisión, para desarrollar la investigación el psicólogo considera las diferentes alternativas hacia las cuales puede dirigir los esfuerzos y los recursos. Sobre la base de esta consideración, el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos”.

Título v. De los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones del profesional de psicología.

Artículo 10. Deberes y obligaciones del psicólogo. Son deberes y obligaciones del psicólogo:

- a) Guardar completa reserva sobre la persona, situación o institución donde intervenga, los motivos de consulta y la identidad de los consultantes, salvo en los casos contemplados por las disposiciones legales.

Capítulo 4 Resultados

Resultados

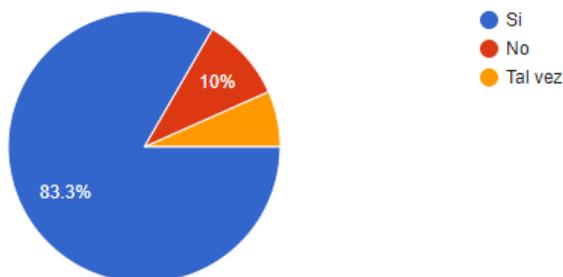
A continuación se encuentran los resultados que fueron adquiridos, a través de la encuesta realizada, mediante la herramienta de cuestionario de Google, la cual se realizó por medio electrónico a los empleados de la empresa evaluada:

Rango de edades por género de los individuos, que participaron en la encuesta:

Femenino	17
25 - 30 años	11
31 - 40 años	4
41 - 51 años	2
Masculino	13
25 - 30 años	7
31 - 40 años	4
41 - 51 años	2

1. ¿Siente que la labor que Usted desempeña es esencial para la empresa en la que trabaja?

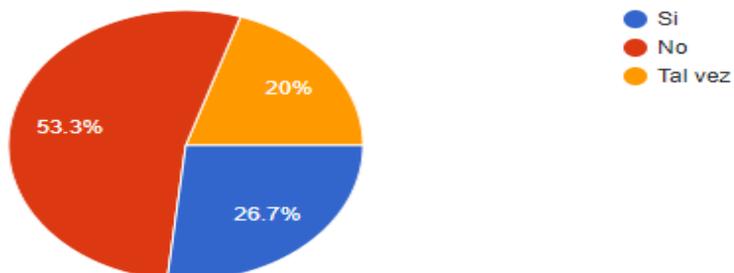
30 respuestas



El 83% de los empleados asume que su trabajo es esencial para compañía, mientras el restante no lo asume de esta forma.

2. ¿Su labor se encuentra bien remunerada?

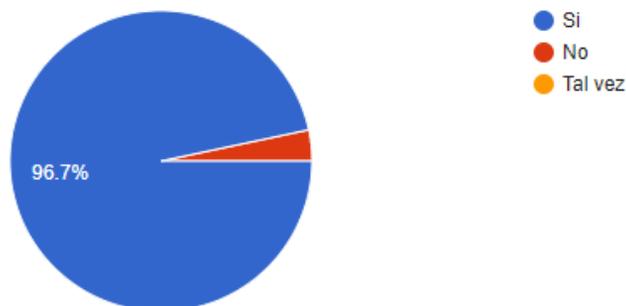
30 respuestas



De acuerdo a la remuneración, el 53% no se encuentra de acuerdo con los salarios al parecer de acuerdo con las actividades que realizan y el restante 46% si se encuentra de acuerdo o tal vez si lo esta.

3. ¿Cree usted que el ambiente laboral, es importante para tener un buen desarrollo de actividades de la empresa?

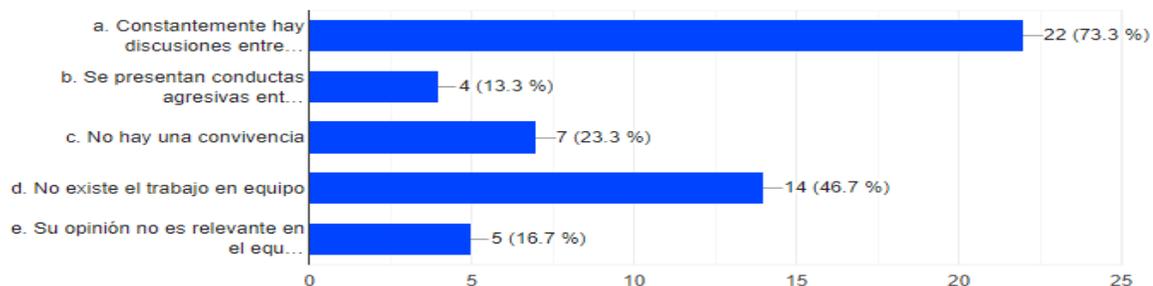
30 respuestas



Con relación a la importancia del ambiente laboral, el 96% de los empleados esta de acuerdo que este, influye totalmente en la realización de las actividades y/o funciones.

4. Marque las situaciones que se presentan en su lugar de trabajo (puede marcar varias opciones):

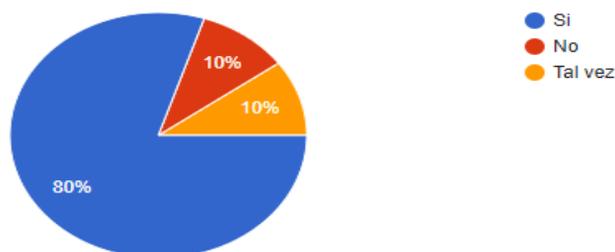
30 respuestas



La mayoría de los empleados indica que uno de los principales problemas a solucionar son las discusiones entre compañeros con un 73%, seguido a que no existe el trabajo en equipo y en menor porcentaje pero no menos importante se ubica la falta de convivencia, conductas agresivas y opinión no relevante, por lo tanto se debe hacer un arduo trabajo para mejorar la comunicación asertiva de los empleados.

5. ¿Cree usted que las situaciones marcadas en el punto anterior, se pueden resolver?

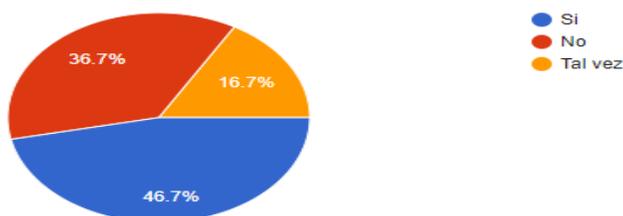
30 respuestas



Un 80% de los empleados tiene la disponibilidad y desea contribuir con la la solución de las situaciones mencionadas en en el punto anterior.

6. ¿ En alguna ocasión ha participado de alguna de las conductas antes mencionadas?

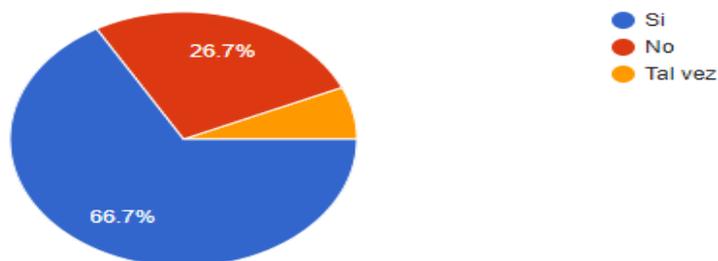
30 respuestas



Casi la mitad (46%) de los empleados a participado de las situaciones descritas, por lo cual el programa de bienestar, debe ir direccionado a todos los empleados con el fin de corregir y afianzar la participación positiva.

7. ¿Participaría en algún programa para tener un mejor ambiente laboral?

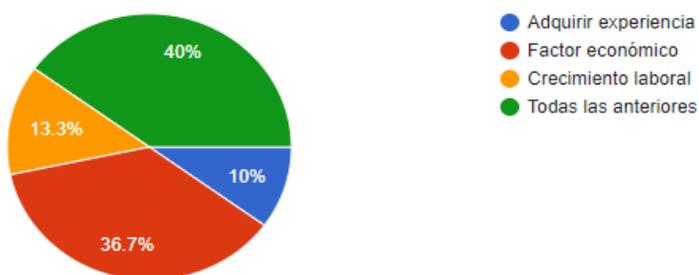
30 respuestas



Esta grafica demuestra que los empleados en mas de la mitad (66%) esta dispuesto a participar de los programas de Bienestra y CVL.

8. ¿Cuál es su motivación principal para permanecer en la empresa que actualmente labora?

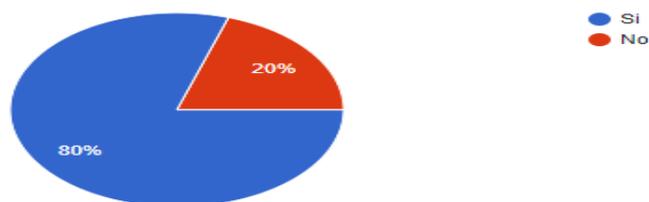
30 respuestas



Respecto a la motivación de los empleados para permanecer en la entidad, los porcentajes son muy similares, sin embargo se evidencia que solo un bajo porcentaje (10%) se encuentra en el lugar solo para obtener experiencia laboral.

9. ¿El puesto de trabajo donde se encuentra, cumple con las condiciones de seguridad ocupacional acorde a sus funciones?

30 respuestas

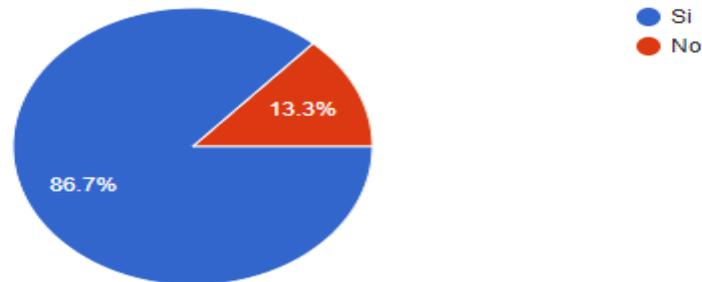


En esta grafica se evidencia la fortaleza de la compañía en preocuparse por la condiciones de seguridad de sus empleados, generandoles puestos de trabajo optimos para realizar su

labor, frente al 20% que indican inconformidad se trabajara por revisar los puestos y generar un ambiente optimo para convertir este porcentaje a un 0%

11. ¿Su trabajo contribuye a mejorar su calidad de vida y la de su familia?

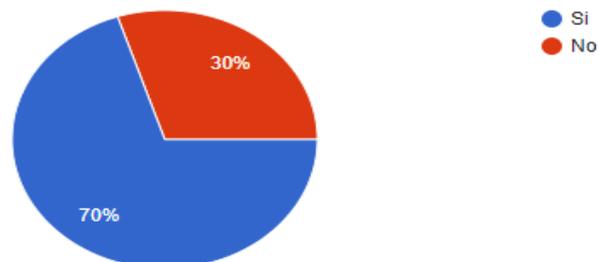
30 respuestas



Un gran porcentaje de las personas encuestadas, refleja un alto nivel de conformidad frente a la calidad de vida que genera la empresas en el plano personal y familiar.

12. ¿El puesto que se encuentra desempeñando, contribuye para alcanzar sus metas?

30 respuestas



Esta grafica evidencia que el 70% de los puestos de trabajo con los que cuenta la empresa, se encuentran ejercidos por personas que están motivadas por cumplir sus metas personales y ayudar a la compañía a alcanzar sus objetivos.

Con base en los resultados tabulados anteriormente se puede concluir lo siguiente: la mayoría de los empleados se encuentran de acuerdo en la implementación de programas que contribuyan al mejoramiento continuo del ambiente laboral, dado que con ello se mejoran la calidad de su trabajo en la empresa, de igual forma se evidencia que las personas vinculadas les gusta y ven necesario y/o esencial su trabajo por lo cual el

generar capacitación a los trabajadores y cadenas de formación certificables, generaría satisfacción y crecimiento laboral y personal de cada individuo.

Sin embargo al evidenciarse inconformidad en las remuneraciones, es necesario que se revise desde el área de Recurso Humano mediante evaluación de desempeño, un posible ajuste en los casos a que haya lugar o la creación de fondos para reconocimiento de incentivos, con lo cual los empleados tendrán mejoras en sus salarios y retribuirán a la empresa con mayor rendimiento de sus actividades.

Discusión

Tal como se evidencia en el en el marco teórico y empírico frente a los resultados dados por la encuesta hay una claridad y una confirmación de qué el bienestar laboral es un factor sumamente importante en la CVL y el nivel de satisfacción y pertenencia hacia la empresa por parte de los trabajadores.

Encontramos que la gente siente que es indispensable en sus trabajos, por tal motivo perciben que su remuneración no muestra en la gran mayoría de los casos lo que están brindando desde el aspecto laboral a la empresa y por consiguiente el pago debe ser mayor.

Por otro lado, también se logró evidenciar que una gran parte de las personas encuestadas se sienten bien remuneradas, y además están adquiriendo experiencia y creciendo laboralmente, sin embargo es necesario generar mayor impacto en el grado de pertenencia y satisfacción hacia la empresa, para así mejorar en los indicadores y por consiguiente, generar un mayor impacto en la satisfacción de los empleados hacia empresa y a nivel externo.

Esto muestra que, aunque el factor de la remuneración permite atraer, motivar, retener y generar valores corporativos, en consecuencia, impactar la satisfacción laboral y el mismo debe ser manejado muy objetivamente.

De esta forma encontramos según la investigación mostrada, que los pagos realizados correspondientes a las prestaciones de ley, tales como Salud, Cajas de Compensación y fondos de pensiones y cesantías, deben canceladas en los tiempos establecidos para que con ello los empleados tengan mayor seguridad y confianza con la empresa

De igual forma con la implementación de capacitaciones y cursos con entidades certificables, esto impacta en la percepción y satisfacción de los empleados, dado que con ello se genera las condiciones necesarias para alcanzar las metas propuestas y dar continuidad al proyecto de vida de cada empleado y el posible crecimiento dentro de la compañía.

Con relación al factor de salud ocupacional, es importante indicar que es uno de los mayores factores de impacto según los estudios mostrados y debe ser priorizado, ya que tal como se observa en la encuesta, este impacta significativamente en la salud y en la CV de los trabajadores. Cabe resaltar que aunque en la encuesta realizada se muestra una satisfacción alta, se debe apuntar a generar un mayor grado de satisfacción, ya que esto no sólo influye de manera directa en la salud del trabajador, sino que también impactará la calidad de vida y el grado de satisfacción del empleado hacia la empresa de una forma positiva, ya que muestra interés y cercanía hacia el trabajador.

Respecto al impacto de las relaciones sociales y cómo influyen en la CVL de las personas observamos que hay aspectos que, aunque muchos consideren que pasan desapercibidas, se evidencia tanto en la encuesta como los estudios presentados que sí hay percepción de factores tales como discusiones, peleas, malos tratos y conflictos entre las personas, que impactan negativamente en la salud mental de los trabajadores y por consiguiente afecta el rendimiento y la CVL. De esta misma forma se observó que si se realiza un trabajo desde el punto de vista psicológico y se crean campañas y/o programas para mejorar en este aspecto, va a generar un impacto positivo no sólo para la salud, sino también en el rendimiento y por consiguiente la productividad de la empresa. La gente cree que efectivamente que es posible mejorar estos aspectos, lo cual brinda herramientas para poder generar planes de acción hacia estos aspectos, ya que se muestra claramente que más de la mitad del personal se ve inmerso en alguna de estas situaciones y aunque el mismo no afecte de igual forma a todas las personas ya que cada uno es un ser único, si puede acarrear grandes impactos en ciertos aspectos de productividad, rendimiento e incluso accidentalidad laboral.

También evidenciamos que existe una necesidad de las personas por querer tener un mejor bienestar laboral, y aún más importante, es que se encuentran en disposición a

participar en actividades y acciones que contribuyen en el mejoramiento del mismo, de igual forma desde la parte administrativa también se observa la disponibilidad para emprender y desarrollar los programas adecuados que ayuden tanto al crecimiento laboral y personal de los trabajadores como a la empresa en general.

Conclusiones

Con este proyecto se logró recopilar información suficiente para determinar la situación que se encuentra la empresa Obras Civiles S.A.S. respecto al bienestar y CVL en la cual están los trabajadores de la entidad, por lo cual se hace necesaria la implementación de un programa para satisfacer las necesidades de los empleados y generar mayor producción y efectividad en los procesos de la compañía. Después de llevar a cabo las investigaciones necesarias, utilizando las técnicas mencionadas en el presente documento, se llegó a la conclusión que la implementación del programa bienestar laboral en la empresa Obras Civiles S.A.S. es fundamental para los funcionarios de la compañía, dado que con ello se elevaran los índices de satisfacción de los Clientes internos y se verá reflejado en los clientes externos. Este programa permitirá que los empleados realicen sus funciones de manera eficaz, eficiente y en equipo, logrando llevar a cabo los objetivos e indicadores planteados por la compañía.

Al evidenciar que cada aspecto marca la pauta para que las personas realicen su función de la mejor manera, se plantea la sugerencia de hacer unas cuantas mejoras al plan de bienestar de la compañía, creando espacios que ayuden a los trabajadores a aumentar el esparcimiento personal y familiar, por medio de diferentes programas a los cuales tendrán acceso todos los trabajadores de la compañía.

Dentro de las sugerencias que se brindan para mejorar el plan de bienestar laboral de la empresa, se indican algunas actividades adicionales que no se estaban llevando a cabo, tales como pausas activas guiadas mínimo dos veces por día, con lo cual se bajara el nivel de estrés y descanso neuronal y físico, adicional se busca la implementación de en cada semestre otorgar un auxilio recreativo a los trabajadores para que esta manera puedan

compartir con sus familias, de igual forma se realizaran jornadas de capacitación interna y se harán convenios con entidades tales como el SENA y FENALCO con el fin de implementar herramientas que ayuden al personal a capacitarse en otros ambientes, lo cual generara un crecimiento a nivel personal, profesional y con opciones de crecimiento en la compañía.

Por otro lado también se recomienda a la compañía, realizar una serie de revisiones sobre la forma en la que se mide la remuneración de los trabajadores, debido a que por medio de la presente investigación, se evidencia un gran descontento a nivel general, sobre la remuneración que maneja cada persona dentro de la empresa, generando un inconformismo que cubre varias áreas de vital funcionamiento para la compañía. Otro indicador preocupante que se evidencia es la falta de amor hacia la labor realizada, puesto a que varios de los trabajadores a los que se les practico la encuesta, indican que el sentimiento de estancamiento en su trabajo, hace que se desaten inconvenientes entre compañeros creando un mal ambiente laboral, razón por la cual se sugiere a la empresa, realizar un análisis de la implementación de su plan de bienestar laboral e implementar los puntos que se han sugerido como mejoras en esta investigación, lo cual ayudara para la mejora continua de los indicadores y direccionamiento al cumplimiento de metas y objetivos proyectados para la compañía.

Limitaciones

Siguiendo esta línea se abordan algunas limitaciones, como es su estudio habitual es importante medir las anomalías del ausentismo laboral y restricciones que impiden de una u otra manera acercarnos a la concreción de dicho proyecto. Como lo son las incapacidades, y porque no las reubicaciones laborales determinadas en condiciones médicas.

Desde una óptica monetaria la productividad laboral se va a haber afectada ya que no va a tener la misma participación y sostenibilidad de la compañía donde cuyo fin es tener una empresa solida con trabajadores organizados y progresivos donde la producción

de la organización sea la menos afectada en este orden de ideas los colaboradores asuman sus responsabilidades y no incurrir al absentismo.

Recomendaciones

Considerando los hallazgos obtenidos, se recomienda realizar los siguientes programas con el fin de mejorar el Bienestar laboral y la CVL de los empleados:

Se recomienda desde el área de Recursos Humanos, realizar alianzas con entidades tales como el SENA y FENALCO, para la implementación de talleres, capacitaciones y programas que ayuden al crecimiento profesional del personal.

Se recomienda el apoyo de la Gerencia y del área de Talento Humano, para realizar integraciones del personal, en las cuales se lleven a cabo estrategias de trabajo en equipo, para fomentar el buen ambiente laboral de los empleados.

Adicional a lo anterior, es importante implementar canales de comunicación asertivos con el apoyo de un Psicólogo, que pueda realizar talleres y planes de trabajo en equipo, incitando todo el personal a la activa participación y el beneficio de la misma.

Referencias bibliográficas

- Beltrán, A. (2014) Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España durante el periodo 2002-2012 (tesis de grado) Universidad del rosario.
- BIENESTAR LABORAL. (n.d.). Retrieved May 14, 2020, from <https://es.slideshare.net/jhoeltorrado/bienestar-laboral-16123867>
- Bienestar laboral | La importancia del bienestar laboral en la empresa. (n.d.). Retrieved April 7, 2020, from <https://www.emprendepyme.net/bienestar-laboral>
- Calidad de vida en el trabajo (03-10-2016) recuperado de: www.empleo.com
- Cómo elaborar un programa de bienestar laboral | Deusto Formación. (n.d.). Retrieved May 14, 2020, from <https://www.deustoformacion.com/blog/recursos-humanos/elaborar-programa-bienestar-laboral>
- Chiavenato, I. (2004). Calidad de vida laboral. En Gestión del talento humano. Colombia: McGraw Hill.
- Duro, M. A. (2013). Psicología de la calidad de vida laboral: trabajo, trabajador y consecuencias del trabajo sobre el trabajador. Recuperado de: <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co/lib/bibliopoligransp/reader.action?docID=4909679&query=calidad+de+vida+laboral>
- Ferrans, C. (1990a) Quality of Life: Conceptual Issues. Seminars in Oncology Nursing, 6, 248 - 254.
- Garrosa Hernández, Eva, & Carmona Cobo, Isabel. (2011). Salud laboral y bienestar: Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos

- psicosociales del trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 224-238. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500014>
- Gonzales R, Hidalgo Salazar J,preciado M. (2009).Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajador CVT-GOHISALO, manual para su aplicación e interpretación ,1.edicion,ediciones de la noche , Guadalajara, México.
- Gómez, M. Galvis, L. Royuela, V. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia. *Economía regional*, (230).
- Gómez Martínez Angeline, Porras Rojas Karen Yirley. (2012). Diseño Programa de Bienestar Laboral.
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1628/T199.pdf>
- Huertas, R. P., Pedraja, R. L., & Contreras, E. S. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales*. 17(4), 2011. Recuperado de: <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co/lib/bibliopoligransp/reader.action?docID=3208968&query=calidad+de+vida+laboral>
- Jiménez Figueroa, Andrés, & Moyano Díaz, Emilio. (2008). FACTORES LABORALES DE EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA: MEDIOS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA. *Universum (Talca)*, 23(1), 116-133.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>
- Ley 1090 DE 2006. Diario Oficial – Edición 46.383
https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_Investigacion/Docs_Comite_Etica/Ley_1090_2006_-_Psicologia_unisabana.pdf

La república. (2019). Salud y bienestar, el factor más valorado por los trabajadores en la vida laboral. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/salud-y-bienestar-el-factor-mas-valorado-por-los-trabajadores-en-la-vida-laboral-2934754>

LUNA-CHÁVEZ, Estibalis Anaís, ANAYA-VELASCO, Ana, & RAMÍREZ-LIRA, Ezequiel. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 36, e180148. Epub September 30, 2019. <https://doi.org/10.1590/1982-0275201936e180148>

Luisa, M., & Pereira, N. (2009). . Introducción: El concepto de motivación
MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS

Martínez Lara Héctor. Análisis de clima-laboral aplicando método-analítico-sistémico para determinar relación productiva en empresa alimenticia en Chihuahua.
<file:///C:/Users/Familia%201/Downloads/1387-4961-1-PB.pdf>

Marsollier, R., & Aparicio, M, . (2011). El Bienestar Psicológico en el Trabajo Y Su Vinculación con el Afrontamiento en Situaciones Conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol10-Issue1-fulltext-125>

Mas., J.L. (2005). MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA TEORÍA DE FREDERICK HERZBERG. Recuperado de: <http://files.prad-uniminuto.webnode.es/200000016-7f38580335/Teoria%20de%20motivaci%C3%B3n.pdf>

Moreno, J,B., & Garrosa, H,E., (20013). Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Tomado de: <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co/lib/bibliopoligransp/detail.action?docID=4909703&query=bienestar+laboral>

- Manso, P. J. (2006). El legado de Frederick Irving Herzberg. Recuperado de:
<https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co/lib/bibliopoligransp/detail.action?docID=3165239&query=La+teor%C3%ADa+del+factor+dual+de+Herzberg>
- Murillo, G, S, M., Calderón, H,G., & Torres, N, K,Y., (2006). Cultura organizacional y bienestar laboral. Recuperado de: <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co/lib/bibliopoligransp/detail.action?docID=3165402&query=bienestar+laboral>
- Moreno, J., B., and Hernández, E., (2013) *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Recuperado de: <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co/lib/bibliopoligransp/reader.action?docID=4909703&query=bienestar+laboral>
- Monte, G, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Pedro_Gil-Monte/publication/242114408_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_sindrome_de_burnout_aproximaciones_teoricas_para_su_explicacion_y_recomendaciones_para_la_intervencion/links/0deec534528db5d80e000000.pdf.
- Muñoz, V. A., (2005). Identificación de los factores de motivación-higiene asociados a la satisfacción laboral en la Fundación Instituto Tecnológico Comfenalco de la ciudad de Cartagena - Colombia : una aplicación de la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg. Recuperado de:
<http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/157/73155959.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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>
- Murillo, S. (2004). Relaciones Humanas. Recuperado de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xl-mNgBMlfsC&oi=fnd&pg=PA19&dq=teoria+de+las+relaciones+humanas+&ots=n6-aphwU7a&sig=xSDPTN_psCO4XpeSjs1TsxMCE-I#v=onepage&q=teoria%20de%20las%20relaciones%20humanas&f=false
- Ministerio de Protección Social de la República de Colombia. (2007). Primera encuesta nacional de condiciones de trabajo en el sistema general de riesgos profesionales. Recuperado de http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf
- OMS. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. 1-144.
- Onawa torres, Z.A.(2018).Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. NOVUM,(8-11).P.P.4763
- Programa de bienestar laboral e incentivos para los funcionarios escuela tecnológica instituto técnico central vigencia 2016 versión 1 gestión de talento humano-bienestar laboral-incentivos. (n.d.).
- Silva, K. S; Torrezan, A. S. “Psoríase e sua relação com aspectos psicológicos, stress e eventos da vida” en Estudios de Psicología. Campinas, UNICAMP, n.24(2), p.257-266, 2007
- Suescun, S. Sarmiento,G.Alvarez,L. Revista médica de Risaralda, Volumen 22(1) recuperadode:<https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/13631/8501> Marsollier, Roxana, & Aparicio, Miriam. (2011). El Bienestar Psicológico en el Trabajo Y Su Vinculación con el Afrontamiento en Situaciones

- Conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220.
<https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol10-Issue1-fulltext-125>
- Subred integrada de servicios de salud norte e.s.e. (2018). Plan de bienestar social laboral e incentivos 2018.
<http://www.subrednorte.gov.co/sites/default/files/planeacion/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20E%20INCENTIVOS.pdf>
- Talento Humano. (2018). Plan de Bienestar Social.
<https://portal.icetex.gov.co/Portal/docs/default-source/talento-humano/planes/plan-de-bienestar-social-2018.pdf?sfvrsn=2>
- Useche, M. C. (2002). La organización del trabajo en el marco de la globalización. *Gaceta Laboral*, 8, 67-78.}. Ministerio de Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Recuperado de 101
<http://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>.
- Vasquez, M. L.V., (2018). El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia una visión documental. Recuperado de :
http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf
- Viramontes Olivas Oscar A., Hernández Peréa José J., Martínez Lara Héctor. Análisis de clima-laboral aplicando método-analítico-sistémico para determinar relación productiva en empresa alimenticia en Chihuahua.
<file:///C:/Users/Familia%201/Downloads/1387-4961-1-PB.pdf>

Anexos**FORMATO CONSENTIMIENTO INFORMADO****Fecha: Marzo - Julio 2020**

Sr(a) Usuario, por favor lea atentamente el siguiente documento que tiene como objetivo explicarle el uso y confidencialidad de sus datos, así como sus derechos y compromisos con respecto al proceso de atención psicológica. Si tiene cualquier duda consúltelas con el/la psicólogo/a.

1. **USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS:** Toda la información concerniente a su evaluación y tratamiento, incluyendo cualquier grabación de audio, video o reporte escrito, son confidenciales y no serán divulgadas ni entregadas a ninguna otra institución o individuo sin su consentimiento expreso, excepto cuando la orden de entrega provenga de una autoridad judicial competente. Sin embargo, de acuerdo con la ley 1090 del 2006, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad en caso de presentarse situaciones que pongan en grave peligro su integridad física o mental o de algún otro miembro de la comunidad.

2. **MODELO DE TRATAMIENTO:** El tratamiento que se le brinda es llevado a cabo con base en un modelo psicológico cognitivo conductual. Durante las primeras sesiones, el/la psicólogo/a discutirá el problema conmigo y obtendrá información relevante.

3. **REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO:** Las decisiones sobre la continuidad o suspensión de las actividades programadas por el/la psicólogo(a) para la evaluación y el tratamiento de la problemática abordada, son tomadas por usted. El proceso de atención psicológica requiere de su compromiso de asistencia, puntualidad y participación y además de su colaboración en diligenciar una serie de documentos y/o pruebas, con información personal que será utilizada por el/la profesional para la evaluación y tratamiento.

4. **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

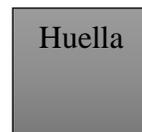
Yo, Juan Flores Rojas, identificado(a) con cédula de ciudadanía número 1.023.456 de Bogotá, en calidad de representante legal de la empresa de Obras Civiles S.A.S., manifiesto:

- 1) Mi aceptación del proceso de evaluación y tratamiento ofrecido por el servicio de psicología de la Universidad politécnico Grancolombiano y que me ha sido explicado y entendido por mí y cuyas condiciones generales me ha aclarado el/la psicóloga/o en formación.
- 2) Que la información que le brindo al psicólogo/a es verdad y corresponde a mi realidad, ya que sobre dicha información se plantean las propuestas de intervención.
- 3) Que he leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de él se deriven y accedo a lo anteriormente mencionado.

Firma del representante legal de la Empresa Obras Civiles S.A.S:

Documento de Identidad: _____

Huella



Firma de los psicólogos en
formación:

Documento de Identidad:

Firma de los psicólogos en
formación:

Documento de Identidad:

Firma de los psicólogos en
formación:

Documento de Identidad:

Firma de los psicólogos en
formación:

Documento de Identidad:

Firma de los psicólogos en formación:

Documento de Identidad: _____

Cuestionario de Bienestar y Calidad de vida realizado.

Bienestar Laboral y Calidad de Vida
<p>La presente encuesta se realiza con fines educativos, por lo cual las respuestas depositadas en la misma son de carácter confidencial para la investigación que se presentara a la Universidad Politécnico Gran Colombiano.</p> <p>Los datos aquí registrados serán tratados de acuerdo a la ley 1581 del 2012 de Protección de Datos personales.</p> <p>Nombres y Apellidos</p> <p>*</p> <p>En que rango de edad se encuentra:</p>
25 - 30 años
31 - 40 años
41 - 51 años
1. ¿Siente que la labor que Usted desempeña es esencial para la empresa en la que trabaja?
Si
No
Tal vez
2. ¿Su labor se encuentra bien remunerada?
Si
No
Tal vez

3. ¿Cree usted que el ambiente laboral, es importante para tener un buen desarrollo de actividades de la empresa?
Si
No
Tal vez
4. Marque las situaciones que se presentan en su lugar de trabajo (puede marcar varias opciones)
a. Constantemente hay discusiones entre compañeros
b. Se presentan conductas agresivas entre compañeros
c. No hay una convivencia
d. No existe el trabajo en equipo
e. Su opinión no es relevante en el equipo
5. ¿Cree usted que las situaciones marcadas en el punto anterior, se pueden resolver?
Si
No
Tal vez
6. ¿En alguna ocasión ha participado de alguna de las conductas antes mencionadas?
Si
No
Tal vez
7. ¿Participaría en algún programa para tener un mejor ambiente laboral?
Si
No
Tal vez
8. ¿Cuál es su motivación principal para permanecer en la empresa que actualmente labora?

Adquirir experiencia
Factor económico
Crecimiento laboral
Todas las anteriores
9. ¿El puesto de trabajo donde se encuentra, cumple con las condiciones de seguridad ocupacional acorde a sus funciones?
Si
No
10. En alguna ocasión ha sentido intimidación o persecución por parte de sus compañeros o superiores?
Si
No
11. ¿Su trabajo contribuye a mejorar su calidad de vida y la de su familia?
Si
No
12. ¿El puesto que se encuentra desempeñando, contribuye para alcanzar sus metas?
Si
No

Link online de ingreso a la encuesta:

<https://forms.gle/ih8PXHkZDwRcHe627>

Participantes de la encuesta

Nombres y Apellidos	Género	En que rango de edad se encuentra:
Cristian Camilo Cruz	Masculino	25 - 30 años
Ingrid Yaneth Martínez Alvarado	Femenino	31 - 40 años
Carolina Pineda	Femenino	25 - 30 años
Fabio hernandez lancheros	Femenino	25 - 30 años
Susana Aldana Soto	Femenino	31 - 40 años
ALEJANDRA AYALA	Femenino	25 - 30 años
Johana Martínez	Femenino	25 - 30 años
Úriel Eduardo Gutiérrez	Masculino	25 - 30 años
Ariel Gamboa	Masculino	31 - 40 años
Ricardo Botero	Masculino	25 - 30 años
Jessica Peña	Femenino	25 - 30 años
Jhoana Amortegui Martínez	Femenino	25 - 30 años
Fabio Arenas	Masculino	31 - 40 años
Paola Andrea Rojas	Femenino	25 - 30 años
Tiffany Flores	Femenino	25 - 30 años
Kevin Gordon	Masculino	41 - 51 años
Deysi polo noriega	Femenino	31 - 40 años
Ferney sanchez	Masculino	31 - 40 años
Yulieth Catalina Ceballos Daza	Femenino	25 - 30 años
Angie Julieth Gómez Salazar	Femenino	25 - 30 años
Andres Salinas	Masculino	31 - 40 años
Camilo Andrés Betancourt Gutiérrez	Masculino	25 - 30 años
Katherine Johanna Gómez Salazar	Femenino	25 - 30 años
Deisy Diaz Rodriguez	Masculino	25 - 30 años
Anerys Samira Molina	Femenino	31 - 40 años
Luis Miguel Caicedo Toro	Masculino	25 - 30 años
Juan David Lozano	Masculino	25 - 30 años
Andrea Alvarez Rojas	Femenino	41 - 51 años
Alba Fonseca	Femenino	41 - 51 años
Albert Rivera	Masculino	41 - 51 años