



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
LINEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

PROYECTO DE PRACTICA II- INVESTIGACIÓN APLICADA

**Bienestar y calidad de vida actual de los trabajadores del
Sector construcción de la constructora obras civiles S.A**

PRESENTA:

**KARINA LIZETH ORTEGA CORAL COD: 1032466897
ESTEFANÍA GIRALDO VALENCIA COD: 1721982873
MARLY SUSANA PALACIO URREGO COD: 1311981271
INGRID TATIANA SUAREZ BARRERA COD: 1621980364**

**SUPERVISOR:
KAROL LILIÁN GUTIÉRREZ RUBIANO. MGS.**

BOGOTÁ, MARZO-JULIO DE 2020.

Tabla de contenido

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.	4
Justificación.	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	5
Marco conceptual.....	5
Marco Teórico.....	7
Marco Empírico.	9
Capítulo 3. Metodología	10
Tipo y diseño de investigación.	10
Participantes (población y muestra).....	11
Instrumentos de recolección de datos	11
Estrategia del análisis de datos.	12
Consideraciones éticas	12
Capítulo 4. Resultados.	13
Discusión:	17
Conclusiones:	18
Limitaciones:.....	19
Recomendaciones:	19
Referencias bibliográficas.....	20
Anexos	24

Lista De Tablas

Tabla 1 Crecimiento laboral.....	13
Tabla 2 Aporte para el crecimiento de la empresa.....	13
Tabla 3 Condiciones de Trabajo	14
Tabla 4 Reconocimiento de logros	14
Tabla 5 Capacitación.....	14
Tabla 6 Desempeño.....	15
Tabla 7 Salario	15
Tabla 8 Vivienda.....	16
Tabla 9 Relaciones interpersonales.....	16
Tabla 10 Estrategias motivacionales.....	16

Lista de figuras

Figura 1 Crecimiento Laboral.....	13
Figura 2 Aporte para el crecimiento de la empresa	13
Figura 3 Condiciones de trabajo	14
Figura 4 Reconocimiento de logros	14
Figura 5 Capacitación	14
Figura 6 Desempeño	15
Figura 7 Salario.....	15
Figura 8 Vivienda	16
Figura 9 Relaciones interpersonales	16
Figura 10 Estrategias motivacionales	16

Resumen

El sector de la construcción simboliza en Colombia un gran aporte económico, para su PIB, y por ende para su desarrollo social. Sin embargo, es un sector que se ve atravesado estructuralmente por la informalidad, y la desinformación de los trabajadores en cuanto a políticas de bienestar laboral y las condiciones de vida de los trabajadores. El objetivo de esta investigación es identificar el impacto del bienestar laboral y las condiciones de vida de los trabajadores del sector de la construcción de la empresa Obras Civiles S.A. Para llevar a cabo dicha investigación se utilizará una metodología mixta para poder obtener mayor información del conocimiento que tienen los trabajadores del sector con relación al foco de investigación, que permitirá desarrollar una serie de estrategias y plan de mejora continua e invite a transformar el punto de vista que tienen actualmente los empresarios de este sector. Los resultados evidenciaron que la capacitación, reconocimiento de logros y adquisición de vivienda reflejaron debilidades que pueden influir negativamente en el bienestar laboral de los trabajadores, por lo tanto, hay que crear un programa de bienestar laboral que apunte al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

Palabras clave: Bienestar laboral, condiciones de vida de los trabajadores, programas de bienestar, formación, capacitación.

Capítulo 1.

Introducción.

Colombia depende del sector de la construcción en gran medida, su PIB se ve influenciado y contribuido en gran medida por este sector, y por lo tanto su desarrollo social. En efecto, según cifras de un estudio de Camacol en el 2015 (Camacol, 2016) se emplearon alrededor de 1,3 millones de personas en este sector productivo, es un sector que en gran medida está constituido por la informalidad, los escenarios de seguridad en el trabajo, seguridad social, afiliación a la salud son escasos. Como origen de esta situación de desamparo del trabajador en el sector de la construcción, por un lado, se ha mostrado que hay una idea de explotación estructural, lo cual no permite que se evidencie departamentos, oficinas y políticas de gestión de talento humano dentro de las muchas empresas y proyectos de construcción que se llevan a cabo. Las dificultades se identifican en departamentos débiles en temas relacionados a la gestión de personal, posiblemente por falta de formación en esta área. Así mismo es posible estar presentando una falta de asignación de recursos, lo que hace que permanezcan y aumenten las dificultades con relación al proceso de bienestar (Torres, 2018). Lo cierto es que esta situación se presenta de manera estructural a lo largo del sector de la construcción, por lo cual es necesario llevar a cabo un análisis del estado del arte y de investigaciones de como unas políticas de gestión de talento humano, sociales y legales que reivindicuen el trabajador y mejoren su bienestar laboral y las condiciones de vida de los trabajadores.

Descripción del contexto general del tema

El sector de la construcción es una de las actividades económicas que más le ha aportado al país en desarrollo social. Según cifras de un estudio de Camacol en el 2015 (Camacol, 2016) se emplearon alrededor de 1,3 millones de personas en este sector productivo. Es un sector que en gran medida está constituido por la informalidad, en la actualidad no se cuenta con las condiciones de bienestar laboral que permitan que sus trabajadores tengan mejores oportunidades positivas para su bienestar laboral y las condiciones de vida de los trabajadores.

Planteamiento del problema.

El sector de la construcción por décadas ha sido uno de los más influyentes en el crecimiento de la economía a nivel mundial, dividiéndose en dos ramas fundamentales para la industria, construcción de vivienda y de infraestructura, esto ha llevado hacer uno de los sectores con mayor población trabajadora por la mano de obra requerida para la realización de las obras puestas en marcha. (Colombia, 2005-2010)

Por ende, los trabajadores de construcción deberían de tener sus propias viviendas, ya que se mueven en un sector que impulsa a la compra de vivienda y adquisición de bienes. Los trabajadores de la construcción son de mayor vulnerabilidad en ámbitos sociales, familiares, educativos, laborales, económicos y políticos han sido los más olvidados por parte de los programas de bienestar laboral, ya que el factor de productividad tiene mayor peso para los empresarios de este sector, que el bienestar laboral que permita brindar aportes constructivos en sus trabajadores. Por consiguiente, los trabajadores de este sector son personas con poca formación académica, que les permita adquirir conocimiento importante en el manejo adecuado de sus recursos, formación y cultural que les permita rescatar y/o conocer valores sociales que fortalezcan sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, líderes de procesos con las que se relacionan en sus día a día. Es tan poca su formación académica que se ven obligados aceptar salarios por debajo de su experiencia, las labores que realizan son de gran esfuerzo físico y de largas jornadas laborales, por este motivo se considera importante construir un programa de bienestar en el sector de la construcción que permita abordar esta problemática, la cual invite a crear consciencia y herramientas que contribuyan a la bienestar laboral y las condiciones de vida de los trabajadores del sector de la construcción. (Cardona A. & Agudelo G., 2005).

Pregunta de investigación.

¿Qué impacto genera el bienestar laboral en las condiciones de vida de los trabajadores de la construcción de la empresa Obras Civiles S.A.?

Objetivo general.

Identificar el impacto del bienestar laboral en las condiciones de vida de los trabajadores del sector de la construcción de la empresa Obras Civiles S.A.

Objetivos específicos.

Analizar las condiciones de vida de los trabajadores de los trabajadores del sector de la construcción de la empresa Obras Civiles S.A.

Concientizar sobre la importancia de la implementación de un plan de bienestar a la alta gerencia.

Promover la importancia de los programas de bienestar laboral en el sector de la construcción desde la empresa Obras Civiles S.A, generando un impacto en el estilo de vida de los trabajadores, desde el entorno social, económico y personal de cada individuo.

Justificación.

El propósito de esta investigación es dar a conocer la importancia de la estructuración e implementación de un plan de bienestar del sector de la construcción desde la empresa Obras Civiles S.A. Ya que por décadas este sector ha sido uno de los que más le aporta a la economía del país, y a su vez, uno de los sectores que menos atención les ha brindado a sus trabajadores en lo que tiene que ver con bienestar laboral; ya que la productividad ha sido el protagonista, quitándole la importancia al bienestar laboral y las condiciones de vida de los trabajadores de los trabajadores del sector. Dicho sector carece de estímulos que permitan dar ese valor agregado, que impulse al incremento de la productividad a través de un enfoque de bienestar laboral, a través de capacitaciones, acompañamiento a las familias, formación académica, empoderamiento del liderazgo de los integrantes del equipo, y de más iniciativas que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual

Calidad de vida de los trabajadores: Respecto a este concepto un grupo de investigadores de las ciencias sociales afirman que existe un concepto general de la calidad de vida de los trabajadores, este fue planteado por la OMS el cual se define como un estado de bienestar a partir de descripciones objetivas y valoraciones intrínsecas del bienestar físico, material, social y emocional (Urzúa, 2012). Esta definición de este concepto surge gracias a unos estudios comparativos a nivel internacional realizado por World Health Organization Quality Of Life – WHOQOL en 1995, otros investigadores aseguran que existe un sinnúmero de definiciones de este concepto Salas Y Garzón(2013) Afirma que “De la misma manera que no existe una concepción única de salud, así también se presenta la conceptualización de bienestar laboral y las condiciones de vida de los trabajadores, Es un término que en los últimos años ha sido casi que de uso cotidiano para las diferentes áreas del conocimiento con diferentes propósitos.” (P.37).

El término de calidad de vida de los trabajadores en el ámbito psicológico surge a partir de los años sesenta cuando científicos sociales investigan acerca de una posible noción general de este concepto en los Estados Unidos. A su vez, estas investigaciones surgen debido al nacimiento del Estado de bienestar, o una forma de organización gubernamental que vela por el bienestar de los individuos después de la segunda guerra mundial. Si bien se realizaron numerosas investigaciones acerca de la posibilidad de definir e instaurar un concepto de calidad de vida de los trabajadores general y unívoco, no se dio esta posibilidad. Sin embargo, se resaltan algunas investigaciones que tuvieron una influencia mayor en la literatura científica psicológica, o más bien dos tendencias a la definición de este concepto, como lo son las investigaciones de Borthwick-Duffy en 1992, y por otro lado las de Felce y Perry de 1995 los cuales recopilan diversos modelos conceptuales. Si bien estas últimas investigaciones añaden una cuarta noción más de la definición de calidad de vida de los trabajadores, ambos presentan similitudes respecto a una relación entre las expectativas subjetivas del individuo acerca de un posible bienestar, y las condiciones subjetivas que permiten o niegan tales aspiraciones.

Con respecto a la calidad de vida laboral, Ivancevich (2006), afirma que es “una filosofía de la administración que mejora la dignidad de todos los trabajadores; introduce cambios en la cultura de la organización, y mejora el bienestar físico y emocional de los empleados” (p.175).

En ese mismo orden de ideas se puede decir que calidad de vida laboral representa el nivel de satisfacción de los trabajadores de una organización ayudando así a la productividad, el bienestar es reflejado en la calidad de trabajo y bienestar personal de los trabajadores. (Chiavenato, 2011)

Desde esta perspectiva, la calidad de vida laboral incluye tanto los aspectos físicos y ambientales, como los aspectos psicológicos del centro de trabajo, tales como las reivindicaciones de los colaboradores en cuanto al bienestar y la satisfacción en el trabajo, que potencian la productividad y la calidad.

Bienestar laboral: El concepto de bienestar laboral se remonta al siglo XIX cuando surgen los primeros esfuerzos en mejorar el bienestar del trabajador a través de programas sociales, pero estos programas solo tendían a intentar mejorar el rendimiento del trabajador a través de un intento de modificar sus capacidades mentales, pero en sí no buscaban mejorar las condiciones laborales precarias (Barley y Kunda, 1992).

Fue a partir de la segunda guerra mundial que empezaron a surgir programas sociales en el ámbito laborales, y algunos intentos en busca de otorgar al trabajador ciertos beneficios más allá de la remuneración salarial. Esta búsqueda estaba incentivada por algunos estudios que intentaban mostrar una relación entre satisfacción del trabajador, o un sentimiento de bienestar y la productividad. Si bien algunos estudios mostraron que un trabajador con un sentimiento de bienestar tiende a un grado de productividad, otros también mostraron inversamente que, a una exigencia de productividad alta, se tenía un sentimiento de bienestar por el trabajo cumplido. Unos de los estudios más amplios en cuanto a la búsqueda de una definición por lo que se entiende por satisfacción laboral o bienestar laboral, ambos conceptos equiparables fue el realizado por Robbins en Estados Unidos, el cual mostraba doce variables para la especificación de este concepto Robín (1994) afirma: “La organización del trabajo, las condiciones laborales, la comunicación, el rendimiento laboral y la revisión del rendimiento, los compañeros de trabajo, la supervisión, la administración de la empresa, los sueldos y salarios, las prestaciones, el desarrollo y la capacitación para la carrera, la satisfacción y el contenido del trabajo, el cambio y la imagen de la compañía”(p. 203).

Estos estudios permitieron que llegara a Colombia nuevas políticas que dieron un cambio a las condiciones precarias laborales en muchas empresas, que eran dadas por una falta de legislación y vigilancia del cumplimiento de la ley, y también por un imaginario social que promovía posturas autoritarias dentro de la misma empresa refiere Calderón, Murillo y

Torres(2013) “En Colombia la concepción inicial de bienestar laboral estuvo determinada por las ideas tayloristas difundidas por Alejandro López y por las actitudes paternalistas tradicionales del empresariado de mitad del siglo pasado, que combinaban los lazos afectivos con un ejercicio autoritario del poder, a lo cual se agrega un Estado débil como agente regulador entre los intereses entre trabajadores y empresarios y un papel activo de la Iglesia católica”. (P. 118)

Marco Teórico.

La psicología positiva es una rama de la psicología por medio de investigación de realidades sociales, y conceptos sociales, tales como felicidad o bienestar. Sus estudios se han enfocado también en las percepciones del individuo y el desarrollo de las potencialidades del individuo dentro de su entorno u organización de acuerdo a su sentir. Es así como varias investigaciones han puesto el foco en investigaciones acerca del buen sentir, de la satisfacción, del bienestar, que siente el trabajador en su entorno, y es así como varias investigaciones y teorías han establecido relaciones productivas entre el lugar de trabajo, buen sentir y productividad, como lo son las de a Bárbara Fredrickson (2001) en las que se afirma que las emociones positivas pueden crear estructuras psicológicas más estables, y desarrollar potencialidades personales y laborales más amplias.

El bienestar laboral dentro de una empresa se ha presentado en la actualidad como un factor que aumenta la productividad del trabajador, ya que permite aumenta el grado de satisfacción de vida por parte del trabajador, brindando bajos niveles de estrés que contribuyen a una estabilidad emocional en el trabajador, y en consecuencia disminuye los accidentes laborales y una adherencia laboral mayor Aguirre, Vauro, Labarthe (2015). Para que exista un grado de bienestar laboral dentro de una empresa u organización es necesario implementar políticas de gestión humana, un departamento de talento humano que propenda por prácticas sociales y humanas. Para Forehand & Gilmer (1964) el ambiente laboral sano dentro de una empresa se da por una relación entre el nivel de autoridad, la estructura y la complejidad de la empresa.

Para Chiavenato (2011, p.493), el desempeño del puesto y el clima de la organización representan factores importantes que determinan la calidad de vida en el trabajo. Si ésta fuera mala, conducirá a la alienación del empleado y a su insatisfacción. Una buena calidad de vida

laboral conducirá a un clima de confianza y respeto mutuo, en el cual las personas propenden a aumentar sus aportaciones y a elevar sus posibilidades de éxito psicológicos. Entre los más importantes modelos de calidad de vida están el modelo de Nadler y Lawler, el de Hackman y Oldhan y el de Walton. Para los efectos de esta investigación se trabajó con el modelo de Walton, tomando en cuenta que los factores que afectan la calidad de vida en el trabajo se adaptan más al tipo de organización estudiada que es una empresa de construcción.

Este modelo se basa en cuatro aspectos indispensables y a su vez buscan la mejora continua de estos. Es importante contar con la participación de los trabajadores en la toma de decisiones referentes a la reestructuración para el enriquecimiento de las labores y de los grupos haciéndolos autónomos en sus labores. Con un plan de incentivos de modo que influya en el clima de la organización y la mejora del ambiente laboral por cuanto se deben tener en cuenta las condiciones físicas y psicológicas. (Chiavenato, 1983)

Con el fin de diagnosticar el trabajo se puede utilizar un modelo de investigación basado en un inventario de diagnóstico de las características del puesto, el cual permite medir el grado de satisfacción y motivación interna para el diagnóstico de la CVL. Las dimensiones del puesto producen estados psicológicos críticos que conducen a resultados personales y laborales que afectan la CVT. (Hackman y Oldhan 1976-1980).

Existen ocho factores que afectan la calidad de vida en el trabajo, que son compensación justa y adecuada, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, utilización y desarrollo de capacidades, oportunidades de crecimiento continuo y seguridad, integración social en la organización esto implica eliminar barreras, para así brindar apoyo mutuo, se debe crear conciencia para que así los trabajadores puedan organizar su tiempo entre lo personal y laboral generando espacios de ocio en familia, para que así al momento de laborar sean productivos y se sientan orgullosos de pertenecer a una compañía que piensa en el bienestar de ellos y su familia. (Walton, 1975)

Marco Empírico.

Dentro de las investigaciones recientes acerca del bienestar laboral y las políticas de gestión del talento humano en el sector de la construcción en Colombia podemos traer inicialmente la realizada por Edward Yecid Torres Nova (Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia) publicada en el 2018. Fue realizada en un contexto general colombiano a través de la metodología de encuesta a expertos encargados de personal de obra o con conocimiento en el tema, con una pregunta central: “En cortas palabras, por favor indicar los primordiales inconvenientes que se presentan en la gestión de personal de labores”. Los resultados principales de este estudio mostraron que a falta de unas políticas de bienestar laboral y una estructuración del talento humano resultan accidentes, falta de productividad en la obra, retrasos. Se pueden resumir en dos conclusiones fundamentales. La inestabilidad del sector de la construcción se caracteriza por contar con proyectos temporales, convirtiéndose en una de las principales problemáticas en el entorno de los ambientes laborales del sector. Afectando la permanencia continua del personal, imposibilitando llevar a cabo programas de capacitación que permitan la formación del personal. (Torres, 2018).

El segundo estudio a resaltar fue realizado por Cabrera y morales (2015), el cual fue titulado: Análisis de la Productividad en la construcción de vivienda basada en rendimientos de mano de obra. Este estudio se realizó con el objetivo de identificar pérdidas y retrasos en la finalización de obras civiles en Bogotá, para ello se desarrolló métodos que afirman la “recolección de información fue el muestreo de campo con el apoyo de imágenes digitales” (Cabrera y morales, 2015) Entre los factores técnicos que dificultan la terminación de las obras, como se apunta en el resumen de este estudio, también se analizó el factor motivacional y de bienestar laboral en los trabajadores. Respecto a este punto se arrojó el resultado de que el ocio, y la falta de motivación representan una tendencia alta en actividades no contributivas a la obra, hecho que se da tanto por la falta de una integración de la mano de obra a la empresa en sus objetivos, tanto a dificultades personales. Casi el 70% de las actividades no contributivas no cuentan con aspectos tales como: esperas, desplazamientos y ocio (Cabrera y Morales, 2009).

El tercer estudio a resaltar fue realizado por Millán (2019), quien realizó una investigación a nivel de maestría de Gerencia de Talento Humano, la misma estuvo enmarcada en la modalidad de estudio descriptivo, con un diseño de campo no experimental, el objetivo fue proponer estrategias motivacionales para la optimización de la calidad de vida laboral del talento

humano en la empresa de vigilancia privada Serenos Montalbán, C.A del municipio Miranda, estado Falcón. La muestra se consideró igual a la población de 25 trabajadores. Para la recolección de la información se aplicó un instrumento tipo encuesta el instrumento aplicado estuvo constituido por 18 ítems con 5 alternativas de respuestas según la escala de Likert, dirigidas al personal antes mencionado. Los resultados arrojaron que los indicadores logros, reconocimiento, crecimiento y ascenso, tienen debilidades. De igualmente se logró probar a través del indicadores compensación y desarrollo de las capacidades, que los trabajadores no reciben una remuneración equitativa y también requieren desarrollar las capacidades a través de la capacitación.

Es importante destacar que esta investigación de Millán, ofreció valiosos aportes para el estudio desarrollado, tomando en cuenta que ambas investigación tuvieron en común la misma variable que es la calidad de vida laboral, así como también la aplicación del mismo modelo de calidad de vida laboral que fue el modelo de calidad de vida de Walton

Capítulo 3.

Metodología

Tipo y diseño de investigación.

Esta investigación se realiza bajo el enfoque mixto, el cual es definido por Hernández et al (2006), como “un proceso que recolecta, analiza, y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p.755). Esto significa que se usan y pueden involucrar datos cuantitativos y cualitativos para responder distintas preguntas de investigación de un planteamiento del problema. Es importante aclarar que se usa esta combinación para evaluar problemas y oportunidades de mejora, para desarrollar una serie de estrategias y plan de mejora que permitan mejorar la percepción que tienen actualmente. Por otra parte la investigación es de tipo descriptiva, el cual según el criterio de Hernández et al (2006) “buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.102).

Con respecto al diseño de investigación, el mismo se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio. Para los efectos de esta investigación el diseño es no experimental, la cual es definida por Palella et al

(2010) como aquella donde se realiza “sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para analizarlo” (p.87). De igual forma en la investigaciones se plantea una entrevista estructurada con una escala Likert de cinco puntos donde las opciones de respuesta son: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Neutral, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo. Esto con el fin de al momento de evaluar tener estándares y que le den mayor posibilidad de adaptación del encuestado al momento de responder permitiendo dar un grado o intensidad al enunciado de cada ítem. Refiere Matas (2018) instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional” (p, 39).

Participantes (población y muestra).

La población para Hernández et al (2010), es "el conjunto de todos los casos que concuerdan con otras series de especificaciones. Debiendo situarse, claramente en torno a sus características de contenido lugar en el tiempo"(p.174), en cuanto a la muestra, Arias (2012), la define como "un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible"(p.83). En la presente investigación, se aplicó el criterio señalado por el citado autor, quien plantea que "si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad no será necesario extraer una muestra. En consecuencia, se podrá investigar u obtener datos de toda la población objetivo, sin que se trate estrictamente de un censo"(83). En razón de ello, en la presente investigación se trabajó con la muestra de veinte y dos (22) trabajadores administrativos y operativos, quienes conforman la totalidad de los trabajadores de la empresa Constructora Obras Civiles S.A.

Instrumentos de recolección de datos

Para los efectos de la investigación se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario constituido por 14 ítems con 5 alternativas de respuestas según la escala de Likert (Anexo A), las cuales fueron totalmente de acuerdo, de acuerdo, neutral, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Es importante destacar que para llevar a cabo esta investigación fue necesario apoyarnos en un estudio documental que permitiera identificar los factores que

influyen en el bienestar laboral y en las condiciones de vida de los trabajadores del sector construcción que fueron objeto de estudio, tomando como muestra a los trabajadores de la empresa Obras Civiles S.A. tanto los administrativos y operativos. Para los efectos de análisis de los datos y resultados obtenidos en la aplicación del instrumento, utilizo la estadística descriptiva, es decir las frecuencias de la respuesta y sus respectivos porcentajes, para llevar a cabo estas actividades se realizaron a través de un paquete estadístico computarizado de las ciencias sociales (SPSS), estos resultados permitirán construir el análisis, conclusiones y recomendaciones. La encuesta anteriormente mencionada se encuentra en el siguiente link; <https://forms.gle/qwWGm1XHbREwDE8B6>

Estrategia del análisis de datos.

Se aplicará una encuesta, la cual nos permitirá obtener la muestra requerida. La encuesta se aplicará de forma virtual a cada trabajador por el estado de aislamiento preventivo por Covid-19 en el que se encuentra el país actualmente. Esta encuesta nos permitirá conocer el estado de satisfacción del equipo de trabajo de la empresa Obras Civiles S.A. con respecto al bienestar laboral y en las condiciones de vida de los trabajadores

Consideraciones éticas

Para realizar cualquier tipo de investigación es importante informar el propósito del estudio, posteriormente se debe resolver todas las inquietudes que presente respecto a la encuesta que va a realizar. Esto se debe respaldar con la firma de un consentimiento informado garantizando las consideraciones éticas de la ley 1090 del 2006 y Resolución 8430 del 2003. Haciendo así que esto sea una decisión autónoma del empleado que va a participar o no en el proceso, por lo cual, no es posible abordar una investigación, sin antes informar a los empleados involucrados. De igual manera se trabaja en colaboración con la ley 1581 de 2012, el Decreto Reglamentario 1377 de 2013 en la cual se establecen disposiciones generales en materia de hábeas data y se regula el tratamiento de la información que contenga datos personales.

Capítulo 4.

Resultados.

En el presente capítulo se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta aplicada a través de Google Forms a 22 trabajadores de la empresa Obras civiles SAS, que permitió recolectar información relacionada con la investigación orientada a las estrategias bienestar y calidad de vida actual de los trabajadores. Las opciones de respuesta son:

TDA: Totalmente de acuerdo, **DA:** De acuerdo, **N:** Neutral **ED:** En desacuerdo

TED: Totalmente en desacuerdo, La letra **P** es las cantidad de personas que respondieron y posteriormente el % que arroja de cada pregunta para así poder realizar un análisis detallado de cada pregunta.

Tabla 1 Crecimiento laboral

Variables	TDA		DA		N		ED		TED	
	P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
1	9	40.9	11	50	2	9.1	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia



Figura 1 Crecimiento Laboral

En la pregunta 1, el 40.9 % de los trabajadores respondieron que la empresa ha generado expectativas de crecimiento laboral, mientras que el 50% manifestó que está de acuerdo, y el 9.1 % tienen una posición neutral lo cual evidencia una falta de motivación hacia expectativas de crecimiento.

Tabla 2 Aporte para el crecimiento de la empresa

Variables	TDA		DA		N		ED		TED	
	p	%	p	%	p	%	p	%	P	%
2	16	72.7	6	27.3	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia.



Figura 2 Aporte para el crecimiento de la empresa

En la pregunta 2, el 72,7% de los encuestados respondió que su trabajo es de gran aporte para el crecimiento de la empresa, mientras el 27,3% está de acuerdo por lo que se debe considerar mayor motivación a estos, ya que son parte fundamental para el crecimiento de la empresa.

Tabla 3 Condiciones de Trabajo

Variables	TDA		DA		N		ED		TED	
	P	%	p	%	p	%	p	%	P	%
3	12	54.5	8	36.4	2	9.1	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia.

En la pregunta 3, el 54,5% de los encuestados contestaron que cuentan con condiciones adecuadas para poder desempeñar su labor, mientras que el 36,4% consideran que está de acuerdo y el 9.1 considera que tiene perspectiva neutra frente a las condiciones en que labora.

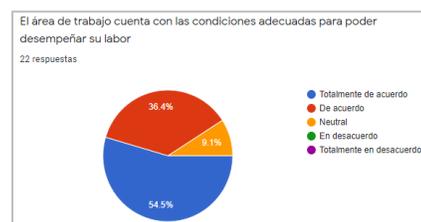


Figura 3 Condiciones de trabajo

Tabla 4 Reconocimiento de logros

Variables	TDA		DA		N		ED		TED	
	P	%	p	%	p	%	p	%	P	%
4	11	50	4	18.2	6	27.3	1	4.5	0	0

Fuente: Elaboración propia.



Figura 4 Reconocimiento de logros

En la pregunta 4, el 50% de los trabajadores respondieron que la empresa sabe reconocer sus logros, el 18.2% siente que lo hacen pero falta un poco más de motivación, el 27.3% tiene una posición intermedia y el 4.5% considera que no reconocen el esfuerzo que realiza, por lo cual es importante evaluar ese tipo de incentivos se están realizando ya que si ellos saben que su trabajo va a ser valorado se esforzaran por cumplir sus metas.

Tabla 5 Capacitación

Variables	TDA		DA		N		ED		TED	
	P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
5	10	45.5	10	45.5	2	9.1	0	0	0	0
6	11	50	9	40.9	2	9.1	0	0	0	0
7	8	36.4	13	59.1	1	4.5	0	0	0	0
9	12	54.5	9	40.9	1	4.5	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia.

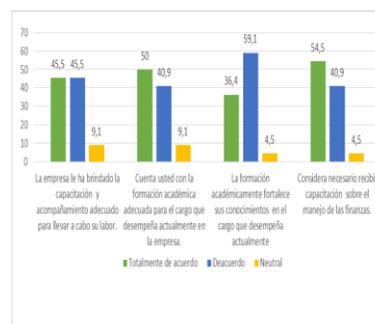


Figura 5 Capacitación

En la pregunta 5, el 45.5 % de los encuestados dicen haber recibido capacitación adecuada y el 45.5 % asegura haberla recibido pero no satisface completamente y el 9.1% tiene una perspectiva intermedio neutra. Es importante evaluar los temas de capacitación.

En la pregunta 6, 50 % de los empleados dice contar con la formación académica necesaria para desempeñar su labor mientras el 40.9% considera que es necesario reforzar esta formación y el 9.1% percibe que le hace falta mayor formación para las funciones que desempeña.

En la pregunta 7, el 36.4% de los empleados respondieron que la formación académica fortalece los conocimientos, mientras que el 59.1% estar de acuerdo y el 4.5 considera que tiene una perspectiva neutral. Es importante validar la formación de cada empleado y validar las funciones que realiza.

En la pregunta 9, el 54.5 % de los encuestados respondió que es importante recibir capacitación en el manejo de sus finanzas el 40.9% de acuerdo el 4.5 considera que es neutral, por eso es importante concientizar la importancia del ahorro.

Tabla 6 Desempeño

Variables	TDA		DA		N		ED		TED	
	P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
Valores	9	40.9	12	54.5	1	4.5	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia.

En la pregunta 8 el 40.9 % de los encuestados respondieron que la experiencia es suficiente en la labor que realizan, mientras que el otro 54.5% están de acuerdo y el 4.5 mantiene un punto neutral. Es importante validar que al momento de realizar la contratación estos cumplan con la experiencia necesaria para desempeñar su labor.

Tabla 7 Salario

Variables	TDA		DA		N		ED		TED	
	P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
Valores	8	36.4	6	27.3	5	22.7	3	13.6	0	0

Fuente: Elaboración propia.

La experiencia que posee en el cargo que actualmente desempeña es suficiente para su desempeño.
22 respuestas

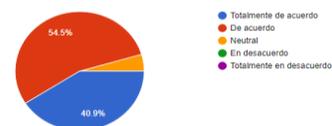


Figura 6 Desempeño

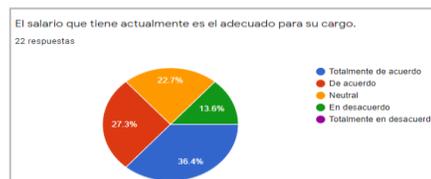


Figura 7 Salario

En la pregunta 10, el 36,4% de los encuestados respondieron que sienten que reciban una remuneración de acuerdo al trabajo que llevan a cabo, mientras que el 27.7 % consideran que

están de acuerdo, el 22.7 una posición neutral mientras el 13.6% está en desacuerdo, puede estar generando en los empleados insatisfacción, desmotivación y una percepción negativa acerca de su remuneración.

Tabla 8 Vivienda

Variable	TDA		DA		N		ED		TED	
	P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
11	4	18.2	3	13.6	0	0	8	36.4	7	31.8
12	10	45.5	8	36.4	2	9.1	0	0	2	9.1

Fuente: Fuente propia.

En la pregunta 11, el 18.2 % de los encuestados respondieron que cuenta con vivienda propia, mientras que el otro 13.6 % están de acuerdo se puede interpretar como la están pagando y el 36.4 % en una posición neutral y el 31.8 % está totalmente en desacuerdo no cuenta con vivienda propia. Existen gran diversidad de opiniones es importante concientizar en la compra y mas ellos que pertenecen al sector de la construcción y cuentan con la experiencia.

En la pregunta 12, el 45.5% de los empleados respondieron que tienen planes de compra de vivienda mientras que el 36.4 tienes una posición en de acuerdo el 9.1 tiene una posición neutral y en 9.1 no cuenta con estos planes de adquisición de vivienda.

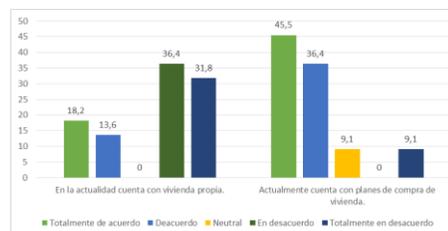


Figura 8 Vivienda

Tabla 9 Relaciones interpersonales

Variables	TDA		DA		N		ED		TED	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	8	36.4	13	59.1	1	4.5	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia.



Figura 9 Relaciones interpersonales

En la pregunta 13, el 36.4 % de los empleados respondieron que están totalmente de acuerdo en el trato que reciben de sus líderes mientras el 59.1 opina que están de acuerdo y el 4.5 tiene una posición neutral lo que podría generar en ellos desmotivación y falta de crecimiento personal y profesional.

Tabla 10 Estrategias motivacionales

Variables	TDA		DA		N		ED		TED	
	P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
14	14	63.6	7	31.8	1	4.5	0	0	0	0

Fuente: Elaboración Propia.



Figura 10 Estrategias motivacionales

En la pregunta 14, el 63.6 % de los empleados respondieron que si celebran fechas especiales y el 31.8% opina que está de acuerdo con la celebraciones y el 4.5 están neutral. Es importante mejorar la celebración de estas fechas ya esto sirve de motivación para ellos.

Discusión:

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de calidad de vida y bienestar laboral que se le aplico a los trabajadores de la Constructora Obras Civiles S.A y, teniendo en cuenta las consideraciones y contradicciones arrojadas el marco teórico y el marco empírico en esta investigación referente a la población trabajadora del sector construcción y de acuerdo al enfoque mixto obtenido atreves del instrumento de recolección de datos, se utilizó variables como la motivación, que es un factor importante en el área de bienestar y calidad de vida para dicha población, ya que por ser un sector productivo los diferentes factores de motivacionales no son relevantes. Los resultados relacionado a la parte de formación académica fue el factor más relevante de la encuesta con un 59.1% de necesidad de fortalecimiento, adicional el 27.3% consideran que la empresa podría brindar mayor acompañamiento en el reconocimiento de los logros de sus trabajadores, el 45.5% consideraron que parte de la motivación hace parte de actividades sencillas como celebración de fechas especiales al igual que la capacitación del personal que favorece a las dos partes tanto a la empresa como a los trabajadores ya que serán más eficientes en la labor que realicen otro factor importante para tener en cuenta es que el 36.4 % no cuentan con vivienda propia, este ítem genera alerta ya que por ser el sector construcción, se considera importante que su trabajadores en lugar de usar sus ingreso en alquiler de viviendas puedan adquirir subsidios de la caja para compra de vivienda propia que permita mejorar su calidad de vida, pero es indispensable que sepan tener un manejo adecuado de sus ingresos ya que el sector de la construcción se caracteriza por la temporalidad ocasionando inestabilidad económica. Para que exista bienestar laboral dentro de una empresa es necesario la implementación de políticas de gestión humana que vayan encaminada en pro de su población trabajadora, sin perder el enfoque social. Para Forehand (1964) el ambiente laboral sano dentro de una empresa se da por una relación entre el nivel de autoridad, la estructura y la complejidad de la empresa. Teoría que fundamenta por un lado la importancia de los programas de bienestar dentro de cualquier organización, reivindicando el lado humano de la mano de obra, incorpora

las aspiraciones personales a su organización, muestra también una posibilidad de realización de dichas aspiraciones a través de la empresa como facilitador, y se crea una adherencia laboral no solo en un marco productivo sino en un marco social y personal.

Los resultados principales de este estudio mostraron que la falta de políticas de bienestar laboral y calidad de vida, Generan malestar e inconformidad. Es importante que la alta gerencia junto con el departamento de talento humano se reúna a validar y que evalúen lo que está ocasionando el no haber trabajado en ello, afectando la productividad en la obra, retrasos, falta de motivación e innovación. También se debe evaluar los líderes de procesos ya que ellos hacen parte de la transformación motivacional de su equipo de trabajo. Se puede identificar que los trabajadores de la construcción poseen una alta inestabilidad por las etapas de desarrollo de los proyectos generando inestabilidad laboral. Ya que no hay una permanencia continúa de estos proyectos.

Conclusiones:

En relación con los objetivos específicos se concluye que el bienestar laboral y la calidad de vida de los trabajadores de la constructora Obras Civiles S.A. presentan cuatro variables de las catorce que la componen, esto según los resultados obtenidos mediante la encuesta aplicada. Con respecto a lo anterior las variables evaluadas fueron Crecimiento laboral, aporte para crecimiento de la empresa, condiciones de trabajo, desempeño, salario, vivienda, relaciones interpersonales y estrategias motivacionales. Donde las variables de capacitación, formación, reconocimiento de logros y vivienda fueron las que presentaron mayor diferencia en los puntos de vista de estos por ende esto puede influir negativamente en el bienestar laboral y calidad de vida de la población trabajadora de la organización.

Por lo anterior se concluye que son pocos los trabajadores los que cuentan con vivienda propia, esto hace que casi la totalidad de su ingreso sea para pago de arrendamiento, la variable de capacitación arroja que se requiere de mayor capacitación en temas relacionados a las actividades que se desempeñan en cada área de trabajo, en la variable de formación académica se identifica la necesidad de adquirir programas de formación que fortalezcan las competencias de cada uno de estos y que permita un mayor mejorar el desempeño de sus trabajadores. La variable de reconocimiento de logros crea la necesidad de darle mayor valor al desempeño de los trabajadores en las actividades desarrolladas por cada individuo ya que de estos depende el crecimiento de la empresa ellos son los cargos operativos con mayor esfuerzo físico.

En relación con el objetivo general se concluye la importancia de identificar y crear un programa de bienestar laboral que apunte al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de la constructora Obras Civiles S.A. Ahora bien, desde el punto de vista de los investigadores es necesario implementar programas de capacitación, incentivos de reconocimiento de los logros y adquisición de vivienda propia, de tal manera que permitan mayor empoderamiento de su equipo de trabajo y transformación de la productividad a través de la motivación y la calidad de vida.

Limitaciones:

En la presente investigación las limitaciones que se tuvieron que enfrentar fueron la imposibilidad de utilizar el instrumento de manera presencial debido a la pandemia a nivel mundial por Covid – 19, se reglamentó permanecer en aislamiento preventivo para evitar aumentar la curva por contagio, debido a lo anterior, se debió aplicar la encuesta de forma digital utilizándose una herramienta de Google Forms, anexando a esta el consentimiento informado con una opción de aceptación y autorizando el tratamiento de datos personales por cada empleado que respondió la misma, con el fin de respaldar la firma del consentimiento informado que no se pudo realizar de manera presencial.

Otra limitante fue la imposibilidad de un dialogo directo con el trabajador de la contractura Obras civiles S.A y de esta forma poder identificar a través de la entrevista inicial su expresión frente a cada pregunta, se realizó de forma telefónica la socialización de la encuesta y posterior se realizó el diligenciamiento de esta.

Recomendaciones:

Con base a los hallazgos encontrados en la anterior investigación se recomienda brindar acompañamiento a los trabajadores de la constructora Obras Civiles S.A por parte del departamento de gestión humana y alta gerencia, a través de la estructuración y aplicación de un programa de bienestar laboral que apunte al mejoramiento continuo de la calidad de vida de sus trabajadores.

Es importante apoyarse en entidades como cajas de compensación, fondos de pensión, Arl y SENA que prestan servicios de capacitación de manera gratuita y ayudan a que los trabajadores se sientan motivados y fortalezcan sus habilidades, conocimiento y experiencia, a través de la certificación por competencia que brinda el SENA. El poderlas certificar estas competencias seria gratificante y aportando al crecimiento de estos, sin una mayor inversión económica, pero sí de sentido humano por parte de la empresa.

Referencias bibliográficas

- Agudelo, H. A., Vásquez Hernández, A., & Ramírez Cardona, D. A. (Mayo de 2011). Redalyc.org. Obtenido de Redalyc.org:
<https://www.redalyc.org/pdf/1694/169424101009.pdf>.
- Andrews, S. Fastqc, (2010). A quality control tool for high throughput sequence data.
- A.Gómez, A y D. Morales, D. “Análisis de la productividad en la construcción de vivienda basada en rendimientos de mano de obra”, INGE CUC, vol. 12, no. 1, pp. 21-31, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/ingecuc.12.1.2016.02>
- Alfonso Urzúa M, Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto, 2012, Escuela de Psicología, Universidad Católica del Norte, Chile.
- Barley, R., Kunda, G. (1992). “Estructura y diseño vs. Lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial”, en: Tecnología Administrativa, v. IX, n. 20, p. 135-192.
- Colciencias. (2014). Modelo de Medición de Grupos, de Investigación, Desarrollo Giardine, B., Riemer, C., Hardison, R. C., Burhans, R., Elnitski, L., Shah, P.,... & Nekrutenko, A. (2005). Galaxy: a platform for interactive large-scale genome analysis. Genome research, 15(10), 1451-1455.
- Cardona A., D., & Agudelo G., H. B. (2005). Construcción cultural del concepto calidad de vida. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 83-84-85-86.
- Carolina Salas, María O. Garzón D, La noción de calidad de vida y su medición, Universidad CES, 2013, CES Salud Pública. 2013; 4: 36-46.

Colombia, U. n. (2005-2010). Productividad, eficiencia y sus factores explicativos en el sector de la construcción. Cuaderno de economía, 272-573.

Aguirre, M. Vauro, J. Labarthe, (2015). Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina.

Camacol. (2016). Proyecto de investigación del sector de la construcción de edificaciones en Colombia. Bogotá D.C.

Cañete, R., & Guilhem, D., & Brito, K. (2012). Consentimiento informado: algunas consideraciones actuales. Acta Bioethica, 18 (1), 121-127. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55423585011>.

Chiavenato, I (2007). Administración de Recursos humanos. Tercera Edición. Colombia. McGrawHill.

Chiavenato, I (2009). Gestión del Talento Humano. Octava Edición. Colombia. McGrawHill.

Cortes, J (2007). Seguridad e Higiene de Trabajo; Técnicas de Prevención de Riesgos. Novena edición. Editorial Tébar. Madrid.

Dessler, G. (2004). Organización y Administración. Enfoque Situacional. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. S.A. México.

Forehand, G. A. & Gilmer, B. (1964). Variación ambiental en los estudios de Comportamiento organizacional. Psychological Bulletin.

Hellriegel, D y Slocum, J (2015). Comportamiento Organizacional. Décima Edición. Thomson.

Hernández y otros (2004). Metodología de la investigación. Editorial. McGRAW- HILL INTERAMERICANA., S.A.México

Hernández y otros (2010). Metodología de la investigación. Editorial. McGRAW- HILL INTERAMERICANA., S.A.México.

Ivancevich, J. (2006). Comportamiento Organizacional. México. EditorialMacGraw-Hill.

JP, S. (1980). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/654/65415209.pdf>

Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 20 (1), 38-47. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347> .

McGregor, D. (1974). Aspecto humano de las empresas. México: Diana.Tecnológico o de Innovación y reconocimiento de investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, tecnología e Innovación 2014. Retrieved from Narváez, Cultura organizacional y bienestar laboral, Cuad. Adm. Bogotá (Colombia), 16 (25): 109-137, enero-junio de 2013.

[http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/files/DOCUMENTO MEDICI%C3%93N GRUPOS - INVESTIGADORES VERSI%C3%93N FINAL 15 10 2014 \(1\).pdf](http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/files/DOCUMENTO%20MEDICI%C3%93N%20GRUPOS%20-%20INVESTIGADORES%20VERSI%C3%93N%20FINAL%2015%2010%202014%20(1).pdf).

Millán, N (2019). Estrategias motivacionales para la optimización de la calidad de vida laboral del talento humano en la empresa de vigilancia privada Serenos Montalbán, C.A del municipio Miranda, estado Falcón. Tesis de grado de post grado. UNERMB.

N-K, C. H.-G.-Y.-S.-M. (2003). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral Cuaderno de adminstracion . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

N-K, C. H.-G.-Y.-S.-M. (2003). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral Cuaderno de adminstracion . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>.

Olaz, A. (2013). Redalyc.Org. (L. G. Encinas, Ed.) Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>

P.M.C, J. G. (2019). Las condiciones de bienestar laboral de una empresa del sector hotelero, estudio de caso en Medellín Colombia. Obtenido de *Prospectiva Revista de trabajo social E intervencion Social*: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5742/574262595013.pdf>.

Quecedo, R., & Castaño, C. (2002). *Revista de Psicodidactica*. Obtenido de [redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf).

Parella y Martins. (2010) *Metodología de la investigación Cuantitativa*. Editorial FEDUPEL. Caracas Venezuela.

Robbins, S. (1994). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*, México, Prentice Hall.

Robbins, S y DeCenzo, D (2008) *Supervisión*. Quinta Edición. Pearson.

Valera, R (2007). *Administración de la Compensación; Sueldos, Salarios y Prestaciones*. Pearson.

Robbins, S y Judge, T (2009) *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera Edición. Editorial Pearson.

Robbins, S y Judge, T (2013) *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera Edición. Editorial Pearson.

Torres, C. -M. (2018). Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia. *SIGNOS*, 103-117.

Wether, W y Davis, K (2008). *Administración del Personal y Recursos Humanos*. McGrawHill.

Anexos

A. Instrumento De Recolección De Datos

Instrumento: Es aplicado con el objetivo de obtener la información veraz y concisa, para analizar la situación actual de la empresa de Obras Civiles S.A

Instrucciones: Distinguido entrevistado a continuación se presentan una serie de ítems para ser respondidas con mayor veracidad de acuerdo a la realidad existente.

Preguntas del cuestionario con opción múltiple

N°	A continuación se le presenta una serie de preguntas con selección simple las cuales deberá responder con una X la respuesta.	Opciones de Respuestas				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	La empresa le ha generado expectativas de estabilidad laboral y crecimiento laboral.					
2	Su trabajo es de gran aporte para el crecimiento de la empresa.					
3	El área de trabajo cuenta con las condiciones adecuadas para poder desempeñar su labor.					
4	La empresa reconocen los logros de su trabajo.					
5	La empresa le ha brindado la capacitación y acompañamiento adecuado para llevar a cabo su labor.					
6	Cuenta usted con la formación académica adecuada para el cargo que desempeña actualmente en la empresa.					
7	La formación académicamente fortalece sus conocimientos en el cargo que desempeña actualmente.					
8	La experiencia que posee en el cargo que actualmente desempeña es suficiente para su desempeño.					
9	Considera necesario recibir capacitación sobre el manejo de las finanzas.					

10	El salario que tiene actualmente es el adecuado para su cargo.					
11	En la actualidad cuenta con vivienda propia.					
12	Actualmente cuenta con planes de compra de vivienda.					
13	Los líderes de proceso le brindan buen trato, son respetuosos, tolerables con los trabajadores y promueven las buenas relaciones interpersonales.					
14	La empresa realiza celebraciones de fechas especiales como cumpleaños, día del padre, madre y otras estrategias motivacionales.					

B. Anexo consentimiento informado de la empresa.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la presente deseamos informarle a usted que hay una investigación que se está llevando por estudiantes de la universidad politécnico gran colombiano de la facultad de psicología para optar por nota reglamentaria de **PRÁCTICAS DOS**, sobre **"Bienestar laboral y Calidad de vida en Población trabajadora"** del sector **Construcción**.

Para tales efectos, deseamos contar con su colaboración y manifestarle que las informaciones suministradas por los empleados de su empresa no serán divulgadas, ni será usado los datos e información con fines diferentes a los de estudio del proyecto de investigación.

Si usted está en disposición de realizar y a su vez autorizar la encuesta y de brindar información veraz y efectiva agradecemos que responda lo siguiente:

Yo **Luis Ancizar Restrepo Ocampos** con No. de identificación **10.135.096** acepto que los empleados de la constructora **Obras Civiles S.A.** la cual yo represento, de manera voluntaria participen de dicha encuesta con fines investigativos y que la información suministrada será veraz, así mismo entiendo que tengan la libertad de abandonar la encuesta y retirarse del consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio, si así lo creen conveniente.

Agradezco la atención y colaboración prestada.

Cordialmente,



C.C. 10.135.096
Representante legal
Obras Civiles S.A.

C. Anexo de ejemplo de encuesta desarrollada por todo el personal. (22 personas)

**Encuesta Bienestar laboral Obras y Construcción
Obras Civiles**

Valoramos su valiosa participación en este proceso de mejora continua para la empresa.

Dirección de correo electrónico *

jamespalacios8@gmail.com

De conformidad con lo definido por la ley 1090 de 2006 y resolución 8430 del 2003 del código deontológico la cual reglamenta el ejercicio de la psicología y con la Ley 1578 de 2012, el Decreto Reglamentario 1377 de 2003 se establecen disposiciones generales en materia de habeas data y se regula el tratamiento de la información que contenga datos personales, me permito declarar de manera expresa que: Autorizo de manera libre, voluntaria, previa, explícita, informada e inequívoca, para que en los términos legalmente establecidos realice la recolección, almacenamiento, uso, circulación, supresión y en general, el tratamiento de los datos personales que he procedido a entregar, en virtud de las relaciones legales, contractuales, comerciales y/o de cualquier otra que surja, en desarrollo y ejecución de los fines descritos en el presente documento.*

Acepto

Nombres *

Iver James Palacios

Edad *

30

Encuesta Bienestar Laboral

Lo invitamos a leer de manera atenta y responder de forma honesta las siguientes preguntas con toda la honestidad que lo caracteriza. La información aquí suministrada es estrictamente confidencial

¿Cuánto tiempo lleva labora en la empresa? *

3 meses

La empresa le ha generado expectativas de estabilidad laboral y crecimiento laboral *

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

Su trabajo es de gran aporte para el crecimiento de la empresa *

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

Sexo *

Masculino

Estado civil *

casado

Estrato socioeconómico de su vivienda *

3

Grado de escolaridad *

Tecnico

Actualmente en el lugar que viven es? *

En arriendo

Personas a cargo *

3-4

El área de trabajo cuenta con las condiciones adecuadas para poder desempeñar su labor *

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

La empresa reconocen los logros de su trabajo *

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

La empresa le ha brindado la capacitación y acompañamiento adecuado para llevar a cabo su labor. *

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

El salario que tiene actualmente es el adecuado para su cargo. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

En la actualidad cuenta con vivienda propia *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Actualmente cuenta con planes de compra de vivienda. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Los líderes de proceso le brindan buen trato, son respetuosos, tolerables con los trabajadores y promueven las buenas relaciones interpersonales. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

La empresa realiza celebraciones de fechas especiales como cumpleaños, día del padre, madre y otras estrategias motivacionales. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios