

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA

BIENESTAR LABORAL Y CALIDAD DE VIDA COMO VENTAJA COMPETITIVA EN LA
ASOCIACION DE FAMILIAS LA PAZ EN MANIZALES

PRESENTA:

María Sirley Arboleda Jaramillo - Cod. 1811022834

Carolina Gallo Vanegas - Cod. 1421029827

Loren Gisell Quevedo Salazar - Cod. 1621026180

Nubia Cecilia Londoño Yepes - Cod. 1621023837

Beatriz Ceballos García - Cod. 1621020981

SUPERVISOR:

Carolina Rodríguez Amaya

BOGOTÁ, Agosto -Diciembre del 2020.

Tabla de Contenidos

Resumen.	1
CAPITULO I.	2
1.1-Introduccion	2
1.2-Planteamiento del problema	4
1.3-Pregunta de investigación.	4
1.4-Objetivo general.	4
1.5-Objetivos específicos.	5
1.6-Justificación.	5
CAPITULO 2	6
2.1-Marco conceptual	6
2.2-Marco Teórico	9
2.3-Marco empírico	11
CAPITULO 3.	13
3.1-Metodologia	13
3.1.1 Tipo y diseño de investigación.	13
3.1.2 Diseño	13
3.2-Participantes.	14
3.3- Instrumentos de correlación de datos	14
3.4-Estrategia de análisis de datos	15
3.5 Consideraciones éticas	16
CAPITULO 4.	17
4.1 Resultados.	17
4.2 Discusión.	19
4.3 Conclusiones.	20
4.4 Limitaciones.	22
4.5 Recomendaciones.	22
Referencias	25
Anexos	28
Anexo 1.	28

Tabla de anexos

Anexo 1. Video noticiero Bienestar Laboral y Calidad de Vida.....	27
Anexo 2. Consentimiento Informado	28
Anexo 3. Formato de Entrevista con preguntas abierta.....	30
Anexo 4. Formato de Encuesta	31
Anexo 5. Tabulación de encuesta	32
Anexo 6. Graficas	33

Resumen.

Este proyecto explora las investigaciones relacionadas con el bienestar laboral y calidad de vida de los trabajadores de la Asociación familia la paz ubicada en Manizales, teniendo en cuenta la metodología, el diseño, Instrumento utilizado como la encuesta y el tipo de investigación, el objetivo es mejorar la calidad de vida mediante el bienestar laboral como ventaja competitiva en Asociación de Familias la Paz en Manizales. El tipo de estudio que se empleó en esta investigación es mixto es decir es de corte cualitativo y cuantitativo tipo descriptivo, no experimental, se realizó una encuesta estructurada para el análisis, cuyos resultados permitieron identificar y detallar las características y necesidades que tienen la Asociación en cuanto a los programas de bienestar laboral y calidad de vida con que cuenta el área de Talento , con el fin de reforzar sus estrategias para utilizarlas como ventaja competitiva frente a otras empresas ,en conclusión se quiere llegar a una productividad , atención y motivación en aumento, bajo ausentismo, una atracción y retención de talento humano , aunque la mayoría de colaboradores de la Asociación están satisfechos con su labor, es oportuno la implementación de nuevos procesos para que su productividad y competitividad aumente .

Palabras clave: Calidad de vida, Bienestar laboral, Ventaja competitiva

Talento humano, Estrategia.

CAPITULO I.

1.1-Introduccion

En Colombia actualmente existe el importante tema sobre bienestar laboral y los programas que las empresas implementan para una mejor calidad de vida de los trabajadores.

Las encuestas nacionales de condiciones de salud y trabajo realizadas por el Ministerio del Trabajo en los años 2007 y 2013 muestran que los factores de riesgo identificados como prioritarios por los trabajadores fueron los ergonómicos y psicosociales.

Dos de cada tres trabajadores, manifestaron estar expuestos a factores psicosociales durante la última jornada laboral completa y entre un 20% y un 33% manifestaron sentir altos niveles de estrés.

En la segunda encuesta realizada, para el año 2013, más del 60% de los trabajadores deben atender usuarios, el 47.47% mantener un nivel de atención alto o muy alto, el 43% estima que debe realizar su trabajo de forma muy rápida o con plazos muy estrictos y el 20% de la población refirió que nunca o casi nunca puede tomar pausas en su trabajo, entre otros.

También se observó un incremento del 43% de los trastornos mentales y del comportamiento entre 2009 y 2012, principalmente por el reconocimiento de eventos de ansiedad y de depresión.

En cuanto a la proporción de nuevos diagnósticos de enfermedad mental durante el período 2009 a 2017 reportado por Fasecolda, se encuentra en primer lugar trastornos de ansiedad con el 44%, seguido por el trastorno depresivo recurrente con el 15,1, en tercer lugar, reacciones al estrés

grave y trastornos de adaptación con el 12,7%, en cuarto lugar, trastornos mixtos de la conducta y de las emociones con el 11,1%, en quinto lugar, episodio depresivo con el 9,5%.

También se tienen datos según el estudio de La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), comprendiendo el número de horas que trabajan las personas en comparación con el tiempo que destinan a actividades como el ocio y el cuidado personal (siendo “0” el peor balance y 10 el mejor), la Oede encontró que Colombia encabeza la lista de los países con el menor equilibrio en estos dos campos, con un índice de 0,9%. De hecho, en Colombia, casi 27% de los empleados trabaja muchas horas, 16% más que el promedio que tienen los países de la Oede (11%).

Sin embargo según encuestas se percibe la falta de implementación de programas de bienestar laboral en las empresas Colombianas, no obstante, La Asociación de Familias la Paz desea hacer parte de ese bajo índice de empresas que desea mejorar el bienestar de vida de sus colaboradores en diferentes factores como: un ambiente laboral sano , seguridad y salud en el trabajo, entorno físico adecuado , reconocimiento , la competencia sana , el desarrollo personal , entre otros mejorando así la calidad de vida de los mismos , llegando a una sobresaliente productividad, motivación y compromiso , utilizando todos los recursos como ventaja competitiva frente a otras empresas..

Teniendo en cuenta que el porcentaje de mujeres en la Asociación es del 52% y el 48% hombres, vemos que hay igualdad de condiciones laborales para ambos géneros, por lo que se propondrá la posibilidad de fortalecer el compromiso de sus colaboradores, garantizando un alto desempeño y obteniendo excelentes relaciones laborales entre cada una de las áreas .

1.2-Planteamiento del problema

Conocer que es la calidad de vida mediante el bienestar laboral como ventaja competitiva, resulta importante ya que va vinculado a las características y estructuras que lo ubican en las actividades comerciales. Por consiguiente, es importante conocer que el bienestar laboral es la guía para fortalecer un grupo de trabajo y que debe estar orientado al perfeccionamiento de las actividades de una empresa.

Se ha demostrado que al existir un excelente bienestar laboral la productividad de los empleados aumenta considerablemente, así como también su capacidad de innovación y trabajo en equipo, teniendo como resultado un alto grado de satisfacción de estos mismos.

Es por ello que el objetivo principal de esta investigación es establecer estrategias que conlleven a tener una mejor calidad de vida, mediante el bienestar laboral.

1.3-Pregunta de investigación.

¿Cómo mejorar la calidad de vida mediante el bienestar laboral como ventaja competitiva en la Asociación de Familias la Paz, ubicada en la ciudad de Manizales, caldas?

1.4-Objetivo general.

Mejorar la calidad de vida mediante el bienestar laboral como ventaja competitiva en Asociación de Familias la Paz. Ubicada en la ciudad de Manizales, caldas

1.5-Objetivos específicos.

- Determinar cuáles son las necesidades más importantes de los empleados para tener un mejor ambiente laboral y una mejor calidad de vida.
- Identificar si actualmente el bienestar laboral es una ventaja competitiva en la empresa
- Implementar estrategias o herramientas de bienestar laboral como ventajas competitivas para el mejoramiento de la calidad de vida que tienen los empleados de la Asociación

1.6-Justificación.

En el mundo cada vez hay más exigencia de los consumidores e inversionistas para que existan ambientes laborales sanos y empleados más productivos; lo que muestra la necesidad de reformar los ambientes laborales para así proporcionar un mayor nivel competitivo. Con el presente trabajo se busca determinar cómo el programa de bienestar laboral de La Asociación de Familias La Paz, encargado de ofrecer un buen ambiente laboral y un desarrollo integral, puede aumentar la calidad de vida tanto en el trabajador como en el de su grupo familiar, por medio de programas y beneficios como: educación, incentivos económicos o sistema de recompensas, liderazgo, condiciones de salubridad, seguridad e higiene, recreación, ambiente social y un trato equitativo que ayudan a la solución de las necesidades de los colaboradores de la organización.

Con lo anterior se quiere demostrar como el bienestar laboral y la calidad de vida se puede volver una ventaja competitiva que incida de manera directa en el talento humano de la Asociación de Familias La Paz.

Para realizar este proyecto es necesario determinar la percepción que tienen los empleados de su trabajo, y establecer cuan satisfecho está en la organización y así poder examinar de dónde vienen las situaciones problema como: el ausentismo, la alta rotación, el estrés, la falta de motivación, la baja productividad, entre otros.

CAPITULO 2

2.1-Marco conceptual

Bienestar laboral.

El concepto de bienestar ha sido tratado a través de la historia como un elemento multidisciplinar y complejo, se ha abordado desde perspectivas biológicas, sociales, económicas entre otras. En la actualidad se han concebido diferentes definiciones de bienestar; en su mayoría concuerdan con que el bienestar es una serie de valoraciones personales que un individuo hace respecto de su contexto, el logro de objetivos, y aspectos intrínsecos teniendo en cuenta las

particularidades de cada individuo. (Centro de Investigación de Sexualidad y Familia de la Universidad de los Andes, 2016)

Por otra parte, encontramos que Aguirre, Vauro, Labarthe (2015), dicen que el bienestar laboral genera satisfacción en la vida personal, bajo nivel de estrés, y adherencia a las organizaciones y ponen como referente que el estrés no es solo un factor que atenta contra el bienestar laboral, sino que es un factor clave en la descomposición de la vida personal y social de los individuos, ya que gran parte de los aportes que se dan a que este estrés se produzca vienen de

la falta de estabilidad laboral, la presión excesiva por parte de los empleadores y la atmosfera laboral que puede llegar a ser determinante a la hora de evidenciar la falta del bienestar.

Estudios previos han demostrado que aspectos de remuneración, organización de tareas, aspectos psicosociales y cargas físicas, cognitivas y mentales, ganan peso frente a las condiciones intralaborales del trabajador, donde el empleado para alcanzar liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación del desempeño, debe comprometer mayores esfuerzos adaptativos en la ejecución de sus labores diarias, que finalmente impactarán en su desempeño; generando una percepción de recompensas por debajo de lo esperado y no acorde con la labor ejecutada, que finalmente impactará en la condición de salud mental de los trabajadores, denotando correlación significativa entre estrés laboral y calidad de vida, a mayor nivel de estrés, menor calidad de vida (Montoya, 2017; Narváez & Cruz, 2015).

Calidad de vida.

Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida (Watanabe, 2014).

Por tal motivo, el concepto de calidad de vida ha cobrado paulatinamente fuerza en el ámbito laboral. Entidades líderes del orden internacional, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se han empeñado en buscar estrategias y directrices para fomentar un trabajo

decente, buscando ante todo la protección social del trabajador y la ocupación de los puestos de trabajo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (Remón y Cano, 2014)

Competitividad.

El concepto de competitividad cambia de acuerdo con la perspectiva y el contexto en el que se ubique, por lo cual no existe una definición propia acerca de la competitividad ni una teoría de la misma para explicarla que sean generalmente aceptada, su significado puede ser diferente cuando se habla de una empresa, una nación o también de acuerdo con la especialidad o enfoque.

2.2-Marco Teórico

Teoría de la pirámide aeronáutica

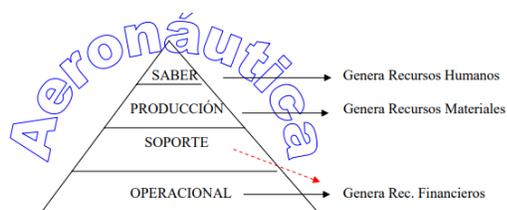
Autores: Elaskar Omara, Cabido Raúla

Después de indagar fuentes científicas y revistas encontramos la Teoría de la pirámide aeronáutica que tiene varias definiciones según la necesidad a continuación

Se resume acerca de su definición, tal es la navegación a través del medio aéreo, o sea transportar algo de forma dirigida por el aire. Según la Real Academia Española (www.RAE.es). la define como la “ciencia o arte de navegación aérea”, o sino más específicamente “el conjunto de medios, como aeronaves, instalaciones, servicios, personal, destinado al transporte aéreo”. Esta definición causa también reflexión, ya que el vocablo “arte”, implica además elementos subjetivos del ser humano, como son la capacidad que cada persona posee y es una habilidad; sin embargo, se verifican muchas acepciones y usos del término, en función del campo de actividad desde el que se emita el concepto como en ámbitos castrenses, la Aeronáutica se refiere a su poder de actuación bélica aérea. Para los ciudadanos en general, se refiere a las empresas de transporte. Para los industriales se focaliza en la producción y mantenimiento de aviones y sistemas relacionados. Para los investigadores se relaciona a un campo de conocimiento científico y tecnológico muy amplio. Un gremialista lo enfocará desde el punto de los derechos laborales de los trabajadores aeronáuticos. Incluso representa un área estratégica para un gobernante. Para un entusiasta le representa una actividad placentera. Un empresario prestará atención a la rentabilidad de la actividad industrial y comercial, entre otros ejemplos. Y así, se podría relacionar a otras varias actividades en función del campo de acción y especialidad en que nos refiramos. Lo arriba

mencionado, intenta reflejar que el tratamiento de este tema, “Por ello la aeronáutica”, tiene un ingrediente personal del orador muy importante, en función de su actividad personal y su formación intelectual y profesional en el campo aeronáutico. De igual manera cada especialista en aeronáutica puede tener una visión específica, pero estrecha sobre un tema, pero que pertenece a un campo muy amplio y diverso como la Aeronáutica; por lo que se aprecia, no es simple contextualizarla.

Con la descripción se puede idealizar en forma de pirámide la teoría aeronáutica



Liderazgo transformacional (Basado en excelentes relaciones y liderazgo transaccional (Líder el que transforma).

En referencia a la variable Satisfacción Organizacional, Domínguez et al. (2016) descubre que al modelo de Meliá y Peirò era una perspectiva multidimensional del constructo de satisfacción laboral, es decir una cantidad de variables donde este último, constituiría una “actitud general positiva que el colaborador elabora desde una evaluación cognitiva, afectiva y conductual acerca de aspectos específicos de su puesto de trabajo y organización a la que pertenece”. Del mismo modo describieron cinco dimensiones que la conforman, la primera denominada satisfacción con la supervisión, La segunda dimensión denominada, satisfacción con el ambiente físico de trabajo, y se refiere a la evaluación que se realiza del entorno físico y espacio de trabajo, incluyendo aspectos como la higiene, iluminación, ventilación y salubridad de este. En tercer término, describieron a la satisfacción con las prestaciones, producto de la evaluación de los colaboradores

ya que esta promueve las oportunidades de formación y promoción de puesto, la cuarta dimensión es denominada satisfacción intrínseca del trabajo, haciendo referencia a las oportunidades brindadas por el ambiente laboral, para ejercer aquello en lo que los individuos destacan o prefieren realizar.

2.3-Marco empírico

Jiménez-González, G.M., Rivera-Ladino, A.M y Gaibao-Pérez, M.C. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia

Las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores de una empresa del sector hotelero de la ciudad de Medellín, se abordan con el fin de conocer sus características de vida las que, de alguna manera, pueden afectar su productividad, poner en riesgo sus condiciones psicosociales y el logro de la estrategia del negocio. Desde la profesión del Trabajo Social en unión con el área de Gestión Humana se profundiza la calidad de vida y la percepción que los trabajadores tienen de su empresa a través de una investigación con énfasis cuantitativo y estudio de caso como estrategia.

El instrumento utilizado fue la encuesta semiestructurada. Los resultados arrojaron que las condiciones laborales que tienen dentro de la empresa son buenas ya que así lo expreso un 40.8%, al igual que el apoyo que reciben por parte de esta con una aprobación del 70%.

Oviedo-Oviedo NV, Sacanambuy-Cabrera JM, Matabanchoy-Tulcan SM, Zambrano-Guerrero CA. (2016) Percepción de conductores de transporte urbano, sobre calidad de vida laboral. Univ.

Salud. La calidad de vida laboral en las organizaciones es un aspecto transversal en la gestión del talento humano ya que esta área además de implementar, mantener y mejorar los sistemas de gestión de calidad y los procesos de prestación del servicio, centra su intervención en el componente humano. **Objetivo:** Caracterizar la calidad de vida laboral a través de los procesos de gestión del talento humano del Sistema Estratégico de Transporte Público de la ciudad de Pasto. **Materiales y métodos:** Se empleó un paradigma cuantitativo de tipo descriptivo, con el fin de identificar, describir y analizar la calidad de vida laboral por medio de la salud, bienestar y percepción de trabajo, contando con la participación de 468 conductores. Se utilizó técnicas de recolección de información como la revisión bibliográfica, una escala de actitudes tipo Likert y una encuesta de auto reporte de morbilidad sentida, los resultados de estas aplicaciones fueron sistematizados por medio del programa estadístico IBM SPSS Statistics. **Resultados:** Dentro de esta población existe una actitud favorable hacia sus condiciones de salud (79,3%), sin embargo, estos auto reportes muestran la presencia de dolores físicos que afectan la salud de los trabajadores (dolores de espalda, cintura y manos), una actitud muy favorable frente al bienestar laboral (77,6%) y una actitud muy favorable hacia la percepción del trabajo (75,2%). **Conclusiones:** Los resultados permiten identificar las áreas por fortalecer, promover la calidad de vida de los conductores (salud laboral, bienestar laboral y percepción de trabajo), mejorar la prestación del servicio y favorecer el desarrollo de la ciudad, resaltando la labor del psicólogo organizacional dentro de la empresa.

CAPITULO 3.

3.1-Metodologia

3.1.1 Tipo y diseño de investigación.

Se prevé abordar esta investigación desde un enfoque mixto, ya que posibilita la recolección y análisis de los datos cualitativos, complementándose con la información suministrada por las encuestas y las entrevistas abiertas, que permiten establecer relaciones de corte cuantitativo. Asimismo, este método se articula cuidadosamente al trabajo, al abordar un análisis crítico sobre los resultados, teniendo en cuenta algunas significaciones como las de Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2014). p 534, “quienes consideran que: representan el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas (...). Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio”

3.1.2 Diseño

Esta investigación será no experimental, porque se pretenderá mediante la misma como expresan Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2014) “observar el fenómeno tal como se da

en su contexto natural, para después analizarlo” (p.205), también será un estudio de tipo transversal descriptivo. Transversal ya que se recolectarán datos de un momento determinado, como mencionan Hernández-Sampieri., “su propósito es describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado” (2014, p.206). Descriptivo por el hecho de que a través de éste se “miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables: Calidad de vida, bienestar laboral, ventaja competitiva), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar” (Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2014), p. 92).

3.2- Participantes.

Para la investigación se contó con la participación de un grupo de 40 personas: 20 hombres y 20 mujeres, con un rango de edad de los 21 a los 55 años, quienes desempeñan labores administrativas y operativas como técnicos (20), tecnólogos (10) y profesionales (10), los cuales pertenecen a los estratos 3, 4 y 5 de los barrios Villapilar, campo hermoso y los alcázares en

Manizales, estas encuestas se realizaron dentro de la Asociación de Familia la Paz ubicada en el centro de Manizales, esta Asociación tiene una antigüedad de 10 a 15 años, los colaboradores participarán de manera voluntaria por lo cual realizaremos un muestreo aleatorio simple ya que al azar se tomarán las personas a encuestar.

3.3- Instrumentos de correlación de datos

La recolección de datos se hará mediante una encuesta estructurada de 10 preguntas con respuesta de 1 al 5 donde: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) algunas veces, (4) frecuentemente y (5) siempre, se tabularán las repuestas en el programa Excel y mediante gráficos se obtendrán los resultados. Se utilizaron este tipo de encuestas porque son más fáciles de implementar y se pueden obtener datos más precisos, también se utilizarán una entrevista con preguntas abiertas con el fin de ahondar en la opinión de los colaboradores. (Anexo 4). Y se tuvo en cuenta para los datos cualitativos una entrevista con preguntas abiertas (Anexo 3).

3.4-Estrategia de análisis de datos

Para toda investigación es muy importante realizar el proceso de análisis mediante programa Excel ingresando los datos que se han recolectado a la población que ha sido seleccionada.

Para esta toma de muestras debemos tener pendiente los siguientes puntos:

- El Problema: En esta se define el foco del estudio.
- Recolección: este se realiza mediante encuestas pues es uno de los métodos más técnicos para obtener datos.
- La limpieza: se almacenan los datos más útiles, los demás se deshacen.
- La Exploración: se realiza mediante un programa estadístico el cual se puede traducir los datos a gráficos, para una mejor interpretación.

- Análisis: Con la ayuda de la estadística se encuentran las conclusiones, pueden realizarse a una empresa grande con la toma de muestras de cierto grupo.
- Conclusiones: se interpreta los resultados del análisis y se saca las conclusiones que estarán mucho más cerca de los objetivos planteados al inicio de la investigación.

3.5 Consideraciones éticas

Considerar lo señalado en la Ley 1090 de 2006 y Resolución 8430 del 2003, Cualquier investigación de la temática que sea debe estar sujeta a ciertas consideraciones éticas el cual dan un marco de construcción del conocimiento y mantiene unos delineamientos éticos que no desvían el rumbo de la investigación.

La ética desde la definición de Hatmann (1989), es un conocimiento por el que puede guiarse cada persona a la reflexión del bien y el mal o por acciones buenas o malas.

Siendo esta una investigación de la Calidad de Vida mediante el Bienestar Laboral como ventaja competitiva, se tomará como información el resultado de las encuestas realizadas al personal vinculado a la Asociación y así tener claro en qué aspectos se debe mejorar.

Se manejará la privacidad de las personas que participan para la recolección de datos en las encuestas, esta información solo tendrá acceso el grupo de trabajo de este proyecto, incluyendo la información personal que tampoco será revelada sin un consentimiento informado por empleado evaluado. (Ley 1090 del 2006), no se debe practicar intervención sin el consentimiento autorizado por la persona que va a evaluada, en el caso de los menos de edad o personas dependientes el consentimiento lo firma el acudiente o representante de esa persona. (Anexo 2)

CAPITULO 4.

4.1 Resultados.

El análisis de los resultados de la encuesta tabulada Realizada a 40 personas de los cuales son el 50% género masculino y el 50% género femenino con un rango de edad entre los 21 y 55 años de la Asociación de Familia la Paz en el anexo 5 nos permite establecer lo siguiente:

Respecto a la pregunta 1. El 95% de los colaboradores concuerda con que se realizan requerimientos de personal para el desarrollo de su planeación y programas de crecimiento siempre porque anualmente se realizan ascensos dando oportunidades a quienes más se destaquen por parte de los directivos.

Según pregunta 2. El 93% concuerda con que frecuentemente La Asociación diseña los perfiles según lo amerite el cargo, y solo el 8% está insatisfecho, de esta forma se evidencia que se cumple con las expectativas de cada cargo laboral para una mejor efectividad y productividad.

Según pregunta 3. Concuere da que gracias al diseño de perfiles el 100% de los empleados evidencian que poseen las habilidades y conocimientos necesarios para realizar eficientemente su labor provocando un ambiente motivado y beneficioso para todos.

Según pregunta 4. El 12% de los colaboradores dice que algunas veces reciben capacitación e Inducción a la hora de ser contratados, mientras que el 88% afirma todos dentro de la Asociación majan un ritmo de competencia sana siempre bajo las políticas y procedimientos que maneja la empresa.

Según pregunta 5. Tan solo el 7% de colaboradores respondieron que Algunas veces se adoptan y realizan programas de bienestar laboral porque no todos participan, mientras que el 93% asegura que Siempre se realizan dichos programas y que siempre cuentan con la opinión de todo el personal para realizar actividades bimestrales, lo que refleja que en la mayoría de programas todos participan, pero hay un pequeño porcentaje de insatisfacción.

Según pregunta 6. El 13% de los colaboradores de la Asociación dice que casi nunca ha sido acosado o discriminado por un superior, sin embargo, por un compañero si en ciertas ocasiones mientras que el 87% asegura que en el ambiente laboral siempre se mantiene el respeto y la solidaridad entre colaboradores, para ello realizan actividades de integración semestralmente.

Según pregunta 7. El 15% de los colaboradores de la Asociación dice que casi nunca ha sido motivado para realizar de alguna forma mejor su trabajo, mientras que el 85% es motivado por el reconocimiento que obtiene por sus labores, ya que hay una cartelera de mejor empleado donde mensualmente se obtiene un pequeño obsequio por ello.

Según pregunta 8. El 10% de los colaboradores de la Asociación dice que casi nunca sus opiniones son tenidas en cuenta por su superior para el mejoramiento de sus actividades, mientras que el 90% afirma que tienen un buzón de sugerencias los cuales se hacen informativos cada mes en la reunión general, y se tienen en cuenta todas las opiniones hasta llegar a acuerdos benéficos para todas las partes.

Según pregunta 9. El 18% de los colaboradores de la Asociación dice que casi nunca las cargas de trabajo son asignadas equitativamente porque existe sobrecarga laboral en algunos sectores, mientras que el 88% afirma que sus horarios laborales no son pesados, siempre salen sobre las 5:30 pm porque mantienen al día sus tareas diarias, sin embargo, si en los cierres de mes es cuando hay tensión.

Según pregunta 10. El 8% de los colaboradores de la Asociación dice que casi nunca el ambiente laboral es adecuado para realizar sus funciones diarias ya que perciben un nivel jerárquico muy autoritario, mientras que el 92% afirma que es un ambiente hostil, que se genera mucho compañerismo y esto los hace productivos haciendo que crezcan a la par junto con la compañía por eso el nivel de ausentismo y rotación es muy bajo.

4.2 Discusión.

Como se ve en las respuestas de los colaboradores, se evidencia de la articulación que se propone a nivel teórico, los factores de bienestar laboral como capacitación a empleados, diseño de perfiles, reconocimiento, estrategias para mejorar las habilidades en su labor, ambiente laboral, motivación, sugerencias para el crecimiento de la empresa, la mayoría, están de acuerdo con que, se cumplen en más del 80% de las expectativas en el programa implementado por el área de talento humano, sin embargo aún quedan condiciones laborales para mejorar en un 15%, las preguntas de la encuesta y entrevista se realizaron con el fin de conocer si los entrevistados, conocen algo de los programas de bienestar laboral y el objetivo de él y que tipos de impacto generarían, y la respuesta fue muy positiva. El programa de bienestar en temas como el social y laboral que como

lo indica el marco teórico todas estas áreas son motivadoras para las personas, las respuestas de los entrevistados lo respaldan y lo toman como algo real y de beneficios para todos los participantes ya que se encontrarían ordenadas todas las áreas vitales de una persona, en donde de placer ir a trabajar y no sea por una obligación, todos con diferentes palabras llegan a la misma conclusión , para el porcentaje mínimo de inconformidad se generara algún tipo de acción y de mejoramiento. Todos transmiten que el bienestar genera retribuciones positivas a la organización, lo que brinda apoyo al proyecto de investigación.

4.3 Conclusiones.

- De acuerdo con lo manifestado por los colaboradores administrativos y operativos de la Asociación de Familias la Paz en las encuestas, las necesidades identificadas están enfocadas principalmente en actividades para fomentar la motivación, seguido por actividades de Recreación y deporte, integración laboral. La disminución de carga laboral en algunos departamentos, por último, de un menor peso, se relacionan actividades de seguridad y salud en el trabajo que, aunque no se profundizo mucho en el tema hay que reforzar más las capacitaciones.
- Después de haber analizada la información suministrada por el grupo de trabajo concluimos que la empresa se encuentra en términos generales con un buen programa de bienestar laboral para los colaboradores de ASFAPAZ, debido a la implementación de este programa sus empleados gozan de una buena satisfacción de sus necesidades que tienen que ver con

el desarrollo profesional, laboral y personal ya que tienen un buen sentido de pertenencia con la empresa, además tienen buenos beneficios económicos.

Aunque es importante implementar un plan para fortalecer las habilidades que ya poseen y capacitarlos en nuevas competencias.

- En cuanto a la variable calidad de vida se evidencia un ambiente laboral favorable, el 80% de los empleados dicen nunca haber sufrido de discriminación o acoso laboral y el 65% aseguran recibir inducción y capacitación para ejercer sus cargos y cumplirlos a satisfacción con lo planeado por la Asociación.
- El programa de Bienestar laboral para el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, encargado por el área de Talento humano de La Asociación de Familias la Paz para febrero del año 2021 tiene como propósito implementar actividades deportivas, recreativas, familiares y laborales. De las cuales La Gerencia deberá garantizar el presupuesto para el desarrollo de las actividades, y el área de Talento humano deberá velar por la participación de los colaboradores en las actividades propuestas en las siguientes áreas: 1. Área Recreo Deportiva: Torneos de microfútbol masculino y femenino, estos torneos se realizan en las canchas del barrio cerca de la Asociación, habrá una premiación económica o bonos al campeón y sub-campeón y el pago del arbitraje por partido. • Buscar alianzas con la secretaria de deporte en Manizales, para crear un día de actividad física al mes, con el propósito de aumentar la convivencia, integración y motivación.
- Adicionalmente se diseñarán las diferentes capacitaciones a los colaboradores y/o familiares con el fin de mejorar la productividad y eficiencia laboral, estos programas se pueden crear de manera gratuita en convenio con: ARL SURA: Prevención en enfermedades laborales,

manejo de estrés, pausas activas. Y el SENA : Cursos de herramientas ofimáticas, Excel intermedio, economía en el hogar, manipulación de alimentos.

4.4 Limitaciones.

Teniendo en cuenta los análisis realizados en las encuestas de manera cualitativa y cuantitativa podemos determinar que la gran minoría de los colaboradores de la asociación según resultados de las encuestas establecidas nos indica que la empresa no cumple con el requerimiento estipulado dentro de las normas. Pero la gran mayoría nos indica que si cumple con lo requerido en la empresa y que también es una empresa organizada.

Así mismo otra de las limitaciones, es que los empleados estaban en su descanso de fin de año y esto dificultó que hubiera más participantes y obtener una muestra más significativa.

Dado a la información privada que se maneja en la empresa quizá muchos de estas personas no han estado enterados de las actualizaciones de mejora que organiza la empresa para una mejor competitividad.

4.5 Recomendaciones.

Nuestro equipo de trabajo encuentra importante realizar algunas recomendaciones que apoyen a los trabajadores de Asociación de familias la paz con el fin de mejorar los resultados y que los empleados se sientan bien y así puedan brindar un mayor rendimiento laboral, pues algunos de los resultados demuestran que los trabajadores están satisfechos otros resultados demuestran que hay

falencias por tal motivo se considera importante un plan de mejora donde se fortalezcan las habilidades que ya posean o capacitarlos en nuevas competencias, para que así de esta manera tengan la oportunidad de ofrecerlas en los diferentes sectores de la empresa.

Los jefes deben realizar identificación y análisis de los resultados de algunas preguntas/ encuestas por tal motivo los llevara a diseñar una estrategia o plan de mejora, los empleados deben recibir asesoría Psicológica, con el fin de desarrollar y fortalecer competencias en su vida personal, laboral, además deben explicar por qué los resultados de la encuesta y que hacer para mejorar.

Así mismo se debe realizar un continuo acompañamiento psicosocial donde se tenga en cuenta todas las debilidades que expresen los trabajadores, escucharlos y que haya equidad como grupo de trabajo para que en la Asociación Familias la Paz, el trabajo sea una ventaja competitiva llena de expectativas y logros.

El Administrador de Departamento de Recursos Humano de la Asociación, debe ser un aliado con estrategias en la Organización, estará apoyando a la Gerencia y así mejorar la productividad con el equipo de trabajo y la rentabilidad del negocio, aplicando el diseño de propuestas de valor que focalización las conductas de los operarios, alineándolas para que se pueda lograr los objetivos planeados en la Organización.

Se hace también importante, que, a la hora de presentar los resultados obtenidos de la investigación, no se genere en la compañía alguna represaría por lo expresado y manifestado por sus trabajadores.

Se recomienda, en el caso de la ejecución del programa, la divulgación a todos los colaboradores de la Asociación, haciéndolos partícipes de todas las actividades que se establezcan dentro de la

propuesta. , también la creación de una metodología de evaluación al programa de Bienestar con su implementación con el fin de medir los resultados y el impacto en los colaboradores del Centro Comercial Gran San.

Se recomienda mejorar el entorno físico, ya que los expertos en el tema organizacional dicen que, para los operarios, al tener un mejor diseño y disposición del lugar de trabajo aumentan la calidad de sus actividades laborales, por lo que la mayoría de estos empleados manifiestan que un buen entorno laboral asegurar las condiciones del bienestar laboral y la seguridad de su equipo de trabajo.

Se aconseja a la Asociación diseñar estrategias de reconocimientos a los empleados de la organización, ya que, según investigaciones con los Gerentes Administrativos, pueden elevar hasta en 20% de responsabilidad sobre el capital humano, el reconocimiento para un el operario es motivador, pues un operario motivado es comprometido, todo trabajador que se sienta valorado por su organización son más propensos a permanecer en esta.

Referencias

- Centro de Investigación de Sexualidad y Familia de la Universidad de los Andes. (s.f.) ¿Qué es bienestar? Obtenido de: <https://goo.gl/90NA9w>
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (2017) Informe de Gestión 2016-2017, Recuperado de <http://www.andi.com.co>
- C. Aguirre, M. Vauro, J. Labarthe, (2015). Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina.
- Francés, A. (2006). Estrategia y planes para la empresa: con el cuadro de mando integral. Pearson Educación.
- Gallegos Calderón, G., & Miranda Bringas, A. (2019). La influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción organizacional.
- Hartmann N. (1989). En: Antología de Ética. México: Editorial UNAM. Hays, Recruiting Experts Worldwide y el dispositivo H son marcas comerciales de Hays plc. Copyright © Hays plc 2020. Recuperado de : <https://www.hays.com.co/>
- Hernández Lancharos, F. H., Lizcano Aldana, L. S., Pinzón Mahecha, A. L., Salazar Martinez, M. J., & Ayala Cucuma, Y. A. (2020). Bienestar y calidad de vida para la compañía Obras Civiles SAS.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-lainvestigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>.

- Monterroso, A. (2013). Relación entre el bienestar laboral y la actitud laboral en el personal administrativo de una entidad de salud no gubernamental. (Tesis de licenciatura Inédita). Universidad Rafael Landívar.
- Montoya Marin, B. D. (2017). El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, sede Poblado, ciudad de Medellín
- Narváez, L. C., & Cruz, A. M. (2015). Condiciones de la calidad de vida laboral mediante intervención de factores de riesgo psicosocial de orden intralaboral en los trabajadores de la empresa Nicole SAS de la ciudad de Manizales
- Obando, M. F. (2016). Análisis de competitividad en las pequeñas y medianas empresas del sector priorizado en el cambio de la matriz productiva: confección y calzado, en el distrito metropolitano de Quito de los periodos 2013 y 2014 (Tesis de maestría). Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador. OECD. (2018). Population with tertiary education. Obtenido de <https://data.oecd.org/eduatt/population-with-tertiary-education.htm>
- Ospina Tapias, V. P., Ospina Montoya, C. A., Villota Erazo, A., Rave Valencia, E., Oviedo González, M. A., & Alzate Perez, L. J. (2020). Características del Entorno Laboral Saludable en la Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad de los trabajadores del sector formal de la economía en Países de Suramérica.
- Ospina Tapias, V. P., Ospina Montoya, C. A., Villota Erazo, A., Rave Valencia, E., Oviedo González, M. A., & Alzate Perez, L. J. (2020). Características del Entorno Laboral Saludable en la Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad de los trabajadores del sector formal de la economía en Países de Suramérica.
- Pazos, A, C. (2014). Calidad de Vida Laboral de un Grupo de Personas en Situación de Discapacidad Cali 2013 (tesis de Maestría en Salud Ocupacional). Universidad del Valle, Cali, Colombia. Disponible en línea

<http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/8757/1/CALIDAD%20DE%20VIDA%20LABORAL-UNIVALLE.pdf>

Sheyly, L. Salinas (2015) bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuintla. (Tesis de grado) Universidad Rafael Landivar,

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>

Sosa Jaime, M.A. (2016). Propuesta de un plan estratégico y cuadro de mando integral para la contribución y mejora de la gestión en la institución estrellas de Belén del distrito de la Victoria en el periodo 2014.

Terán Ruelas, J. L. (2017). Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral.

Anexos

Anexo 1.

Video Noticiero: Bienestar Laboral y Calidad de Vida como Ventaja Competitiva en la Asociación de Familias la Paz en Manizales

Producto Multimedia: Vínculo del video <https://youtu.be/kSUDPLuvYHA>

Anexo 2. Consentimiento Informado

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Bienestar laboral y calidad de vida como ventajas competitivas en la Asociación de Familias la Paz

Investigadores: María Sirley Arboleda Jaramillo
 Carolina Gallo Vanegas
 Loren Gisell Quevedo Salazar
 Nubia Cecilia Londoño Yepes
 Beatriz Ceballos García

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa _____.

El objetivo general de el Plan de Mejora es

_____.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

Anexo3. Formato Entrevista con preguntas abiertas

FORMATO ENTREVISTA CON PREGUNTAS ABIERTAS

ENTREVISTADO: _____

ENTREVISTADOR: Carolina Gallo VanegasLUGAR Y FECHA: Asociación de Familia la Paz, Manizales (Caldas), 25 de noviembre de 2020.

PREGUNTAS:

1. ¿Cuál es su cargo en la empresa y hace cuánto lo desempeña?

2. ¿Considera que los programas de bienestar laboral impactan en la calidad de vida de los colaboradores y sus familias? Explique.

3. ¿Cree que la empresa ha apoyado o ha contribuido para alcanzar el proyecto de vida de algún colaborador?, Describa un caso de éxito.

4. ¿Tiene conocimiento de planes o incentivos que contribuyan al Bienestar Laboral?

5. ¿Cuál cree usted que debe ser el programa de bienestar laboral y calidad de vida para los empleados? _____
6. ¿Cuál es el compromiso que adquiere la empresa al implementar el programa de Bienestar Laboral y calidad de vida? _____
7. ¿Tiene conocimiento de las empresas que apoyan los programas de Bienestar Laboral?

8. El bienestar laboral se logra mediante los programas de capacitación, recreación y salud ocupacional lo que genera calidad de vida para los empleados, ¿Qué actividades realizaría para dar cumplimiento a ese propósito?

9. ¿La empresa cuenta con presupuesto asignado exclusivamente para programas de bienestar laboral?, ¿Qué porcentaje le corresponde frente al total de áreas involucradas?

Anexo 4. Formato encuesta

**ENCUESTA DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL ASOCIACION
FAMILIAS A LA PAZ**

La calidad de vida laboral cada vez toma más importancia en las organizaciones y son ellas mismas las que actualmente han reconocido que en la medida en que se estimule el desarrollo de su personal, se les proporcione condiciones laborales adecuadas, orientadas a ofrecerles un a mejor CVL, en esa misma media se impulsará el crecimiento y desarrollo de la organización.

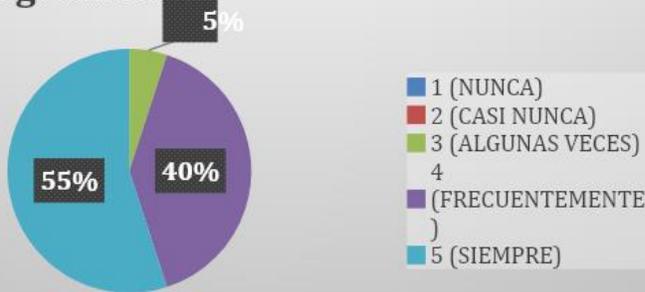
A continuación, califique cada pregunta del cuestionario, de acuerdo con las siguientes opciones de respuesta:

1= nunca 2= casi nunca 3= algunas veces 4= frecuentemente 5= siempre

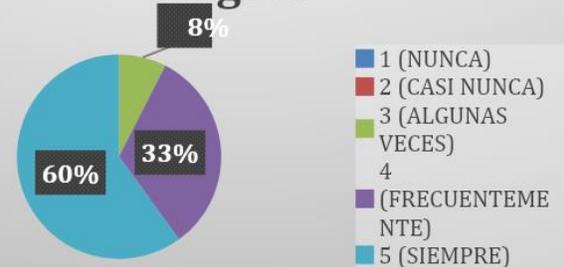
	Por favor utilice la escala para contestar a cada pregunta, rodeando el número apropiado	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1	¿La asociación realiza diagnosticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes y programas?	1	2	3	4	5
2	¿La asociación diseña los perfiles de acuerdo con los requerimientos de los cargos?	1	2	3	4	5
3	¿Considera usted tener todas las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar de forma eficiente su trabajo?	1	2	3	4	5
4	¿Al vincularse a la Asociación recibe la inducción y capacitación correspondiente?	1	2	3	4	5
5	¿La Asociación adopta y realiza programas de bienestar laboral?	1	2	3	4	5
6	¿A sido acosado o discriminado por un compañero de trabajo o superior?	1	2	3	4	5
7	¿La Asociación lo motiva y reconoce su trabajo dentro de la misma?	1	2	3	4	5
8	¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su superior?	1	2	3	4	5
9	¿Las cargas de trabajo son asignadas equitativamente ?	1	2	3	4	5
1	¿El ambiente de trabajo es el adecuado para desempeñar sus labores diariamente?	1	2	3	4	5

Anexo 6. Graficas

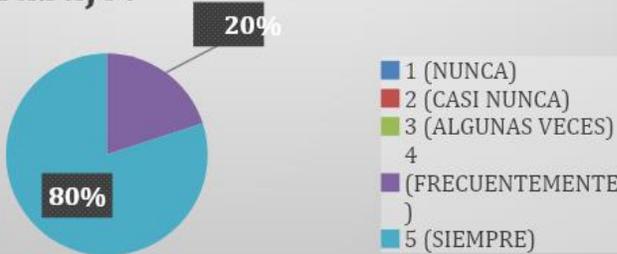
1. ¿La asociacion realiza diagnosticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes y programas?



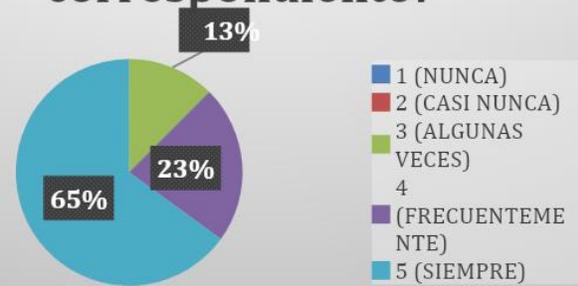
2. ¿La asociacion diseña los perfiles de acuerdo con los requerimientos de los cargos?



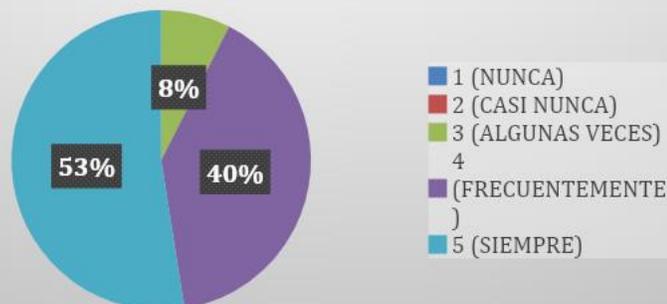
3. ¿Considera usted tener todas las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar de forma eficiente su trabajo?



4. ¿Al vincularse a la Asociacion recibe la induccion y capacitacion correspondiente?



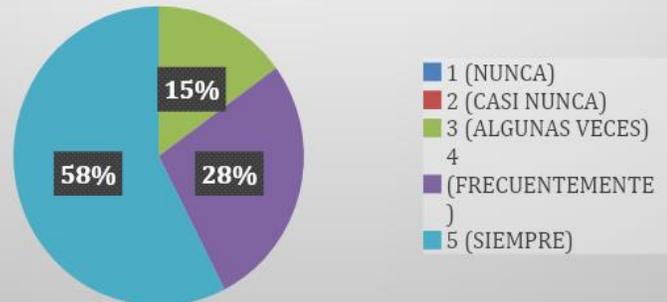
5. ¿La Asociacion adopta y realiza programas de bienestar laboral?



6. ¿A sido acosado o discriminado por un compañero de trabajo o superior?



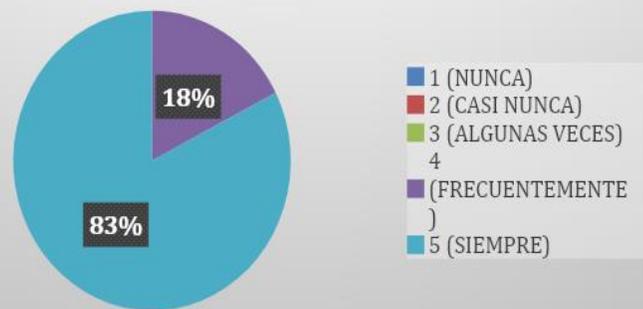
7. ¿La Asociacion lo motiva y reconoce su trabajo dentro de la misma?



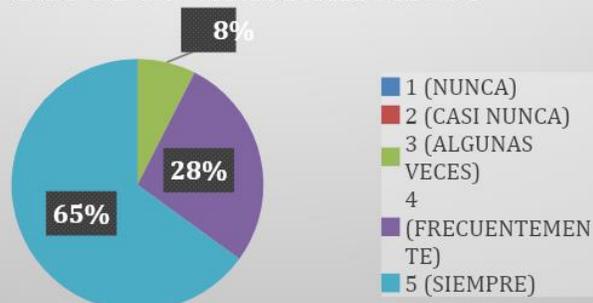
8. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su superior?



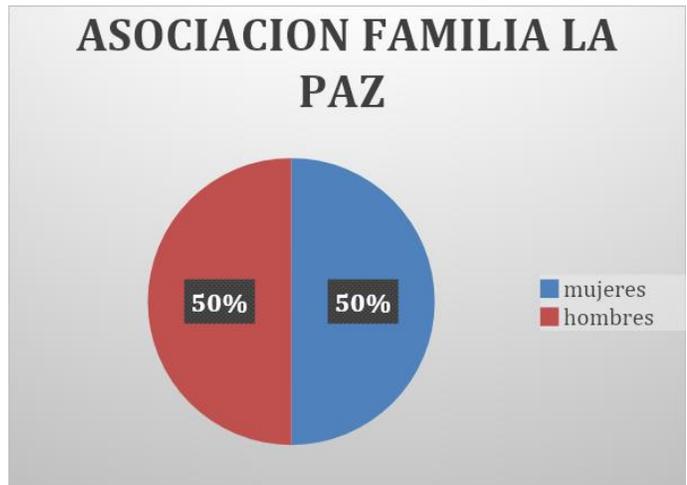
9. ¿Las cargas de trabajo son asignadas equitativamente ?



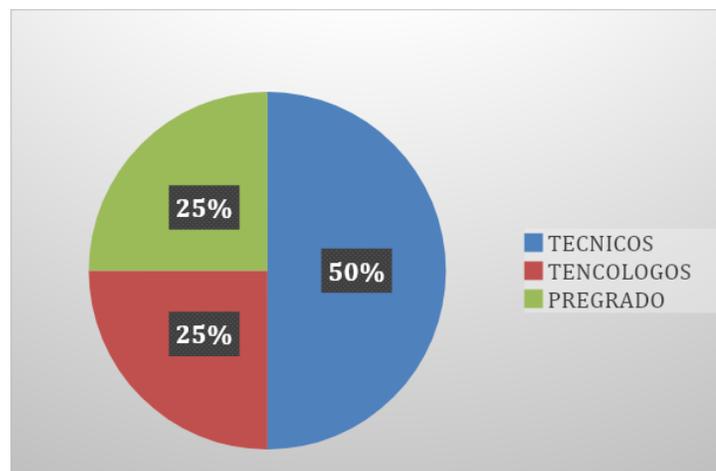
10. El ambiente de trabajo es el adecuado para desempeñar sus labores diariamente?



ASOCIACION FAMILIA LA PAZ	
SEXO	NUMERO
mujeres	20
hombres	20



NIVEL EDUCATIVO	
TECNICOS	20
TENCOLOGOS	10
PREGRADO	10



RANGO DE EDAD (AÑOS)	
ENTRE 21 Y 30	10
ENTRE 31 Y 40	15
ENTRE 41 Y 55	15

