

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

CALIDAD DE VIDA LABORAL, UNA LLAVE AL ÉXITO PRODUCTIVO

PRESENTA:

JOSÉ ERASMO ARZUAGA FERNÁNDEZ CÓDIGO: 1621020143

INGRID DAZA FONSECA CÓDIGO: 1621021718

LEIDY TATIANA OSSA CÓDIGO: 1621024395

ANGIE YURLEY SÁNCHEZ SIERRA CÓDIGO: 1711026932

FLOR YINETH TORRES RODRÍGUEZ CÓDIGO: 1721024487

SUPERVISOR:

CAROLINA RODRÍGUEZ. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE 2020

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	4
Capítulo 1. Introducción.	5
Descripción del contexto general del tema.	5
Planteamiento del problema.....	7
Pregunta de investigación.	8
Objetivo general.....	8
Identificar la influencia que ejerce la calidad de vida laboral en la productividad de los trabajadores de la compañía Gran Colombia Gold.....	8
Objetivos específicos.	8
Justificación.	8
Capítulo 2. Marco de referencia.....	10
Marco conceptual.....	10
Marco teórico.	11
Marco Empírico.	13
Capítulo 3. Metodología.	16
Tipo y diseño de investigación.	16
Participantes.....	16
Instrumentos de recolección de datos.	17
Estrategia del análisis de datos.	17
Consideraciones éticas.	18
Capítulo 4.....	19
Discusión.....	23
Conclusiones.	25
Limitaciones.....	26
Recomendaciones.	26
Referencias bibliográficas.....	27
Anexos	31
Producto Multimedia.	34

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Pirámide de necesidades de Maslow	11
---	----

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Conformidad de los trabajadores con su puesto de trabajo en la compañía Gran Colombia Gold.....	19
Tabla 2. Percepción de los trabajadores sobre proyectos de bienestar en la empresa.	20
Tabla 3.¿Cuáles son los proyectos que implementa la empresa para mejorar la calidad laboral de los trabajadores?.....	21
Tabla 4. El interés por el bienestar de los trabajadores dentro de las organizaciones.	21
Tabla 5. Bienestar y crecimiento profesional una combinación de éxito.	22
Tabla 6. Compromiso de los trabajadores realizando un trabajo de calidad	22
Tabla 7. Probabilidad de que los trabajadores recomienden a la compañía Gran Colombia Gold como un lugar ideal para trabajar.....	23

Resumen.

En harás de conocer lo que dentro de su definición enmarca el vocablo calidad de vida laboral, se debe considerar como la realización de una serie de observaciones que englobe las condiciones a las cuales se encuentran sometidos los empleados y así determinar los factores que influyen en este ámbito para poder dar una visualización favorable o desfavorable de este término y el influjo que tiene la buena calidad laboral en la producción de la compañía , por tal motivo en el presente desarrollo investigativo se emprendió una minuciosa y ordenada recolección de información bibliográfica, encuestas y observación, actividades que se llevaron a cabalidad en la compañía Gran Colombia Gold, siendo esta una empresa de carácter minero que se encarga de explotar oro y plata en el municipio de Segovia, Antioquia.

En cuanto la aplicación del estudio se evidencia unos resultados satisfactorios debido a que se ejecutó con la finalidad de exponer que el bienestar de los empleados de una organización es una de las bases elementales hacia el triunfo; pues un 92% de los 63 trabajadores encuestados así lo manifestaron por lo cual se puede concluir que a más bienestar laboral más éxito empresarial.

Palabras clave: Bienestar, éxito, calidad, producción.

Capítulo 1.

Introducción.

Lo que algunos ven tan simple como la motivación laboral realmente es una energía que estimula al trabajador a desempeñar determinados actos para adquirir los objetivos de la empresa, según estudios realizados por Cruz, 2018. “Las variables elementales relacionadas con la expresión CVL son: atractivo laboral, Coaching gerencial, esfuerzo, responsabilidad social corporativa, rotación de empleados, acoso laboral, cambio organizacional y discapacidad intelectual; todo esto se lleva a cabo en el marco del comportamiento humano en el ámbito empresarial.” Debemos aceptar que una retribución monetaria no es lo suficiente para motivar al personal de una empresa, pues un empleado además de la adquisición de un salario monetario también tiene la expectativa de recibir un salario emocional, motivados por este concepto iniciamos una investigación con el objetivo de establecer en qué dimensión influye la motivación de los empleados cuanto al rendimiento de la compañía Gran Colombia Gold durante los últimos años. Para esta compañía su primordial componente son sus colaboradores, este factor tiene un valor singular debido a que según la calidad de recurso humano que dirige una empresa se puede concluir si es buena o de lo contrario mala, con este proyecto pretendemos dejar claro que la motivación del personal en cualquier empresa es algo imprescindible para el adecuado funcionamiento de una organización.

Descripción del contexto general del tema.

Gran Colombia Gold es un creador de oro con un buen nivel y sede en Canadá, con su plano principal en Colombia, donde actualmente maneja un nivel superior de productor subterráneo de oro, varias minas operativas de alta ley. Gran Colombia Gold, específicamente en la sede ubicada en Segovia, municipio del nordeste antioqueño, con un área aproximada de 9.000

hectáreas, cuenta con cuatro minas subterráneas, desarrolla su operación de ventas en el sistema de perforación electrohidráulica, auxiliado por minado selectivo y altamente cíclico.

Según el Informe de Buena Ciudadanía Corporativa (2019), la compañía Gran Colombia Gold ha capacitado a sus empleados de Segovia, Remedios y Medellín, en alianza con el SENA, la Universidad Nacional, EAFIT, la Universidad Católica de Oriente, el Pascual Bravo y Comfama, dando como resultado los siguientes logros:

300 capacitados desde 2012, en operación de equipos mecanizados; 5.000 beneficiados con 110 capacitaciones especializadas y cursos cortos; 220 de las 375 personas matriculadas se han graduado de 15 programas técnicos y tecnológicos afines a labores mineras; 140 de 390 colaboradores vinculados al programa de alfabetización y validación de bachillerato, se graduaron; 286 colaboradores capacitados en diferentes programas; 40 auxilios económicos de hasta el 70%, para especializaciones, maestrías y M.B.A. a colaboradores; seguro de vida para el personal vinculado y temporal de la planta de beneficio, minas y mantenimiento, desde 2015; disminución de un 6.6% el índice de rotación del personal entre 2011 y 2020; incrementación de 900 colaboradores directos y temporales, entre 2011 y 2020. (Gran Colombia Gold, 2019).

La productividad empresarial tiene relación con el bienestar laboral que ofrecen las empresas a sus colaboradores, no es ningún secreto que un trabajador insatisfecho baja el rendimiento, pero con las motivaciones necesarias puede aumentar su rendimiento, tal como lo indica Sánchez y García (2017) en su investigación donde nos indican que la insatisfacción con el trabajo, en sí no es alta y se puede obtener inferencia a partir de la investigación de que las personas desean trabajo más desafiante, cuando menos en la medida en que el trabajo está asociado con otros resultados deseables, tales como un mayor puesto o mejor salario. El propósito de demostrar que tan factible es esta afirmación nos lleva a emprender un proyecto en

la compañía Gran Colombia Gold. Esta compañía es altamente destacada porque para ellos el talento humano es un elemento primordial para la empresa alcance el éxito y por lo tanto este se constituye en un valor fundamental para la calidad laboral de sus trabajadores.

Aunque las empresas cuenten con los recursos capitales para el desarrollo de sus actividades, con tecnología de vanguardia o edificaciones que respondan al proceso de producción, esto no es elemento suficiente, ni podrían garantizar el crecimiento eficaz. También es indispensable contar con personal apto, comprometido y competitivo para la ejecución de los recursos económicos, también validamos que el buen ambiente laboral, interfiere en productividad y cumplimiento de indicadores impuestos por la organización, ya que es un tema determinante en la gestión y calidad a la conquista del éxito organizacional.

Planteamiento del problema

Cuando hablamos de la productividad se entiende como la conexión que existe entre los recursos que una organización invierte en su ejercicio y el resultado que obtiene de la misma; pero para que una empresa desarrolle su máximo nivel, se requiere que sus trabajadores cuenten con calidad de vida laboral, ya que son estas medidas las que determinan directamente la productividad. Además, está va de la mano con el entusiasmo, motivación, satisfacción y felicidad con que los trabajadores de una organización desenvuelven su labor día tras día, ya que son ellos quienes pueden mejorar el rendimiento de una empresa (Conexión ESAN, 2018).

Se ha podido evidenciar que la compañía Gran Colombia Gold, dedicada a la explotación y producción de oro y plata en Colombia, se ha preocupado por implementar estrategias para que sus trabajadores tengan calidad de vida laboral, pues al hacer sentir a sus colaboradores como un

activo fundamental de la empresa, esto contribuye a cultivar su sentido de pertenencia, agradecimiento y colaboración con la organización (El Espectador, 2014).

Pregunta de investigación

¿Cuál es la influencia que ejerce la calidad de vida laboral de los trabajadores en la productividad de la compañía Gran Colombia Gold ubicada en la ciudad de Segovia, Antioquia?

Objetivo general

Identificar la influencia que ejerce la calidad de vida laboral de los trabajadores en la productividad de los trabajadores de la compañía Gran Colombia Gold ubicada en la ciudad de Segovia, Antioquia.

Objetivos específicos.

- Plantear un análisis en el ámbito de calidad de vida laboral que los empleados tienen actualmente en la empresa.
- Analizar soluciones efectivas, para motivar a los empleados en los momentos de crisis por la pandemia y así no dejar que esta afecte la productividad.
- Determinar un plan de gestión para la mejora del bienestar laboral y junto a ello generar un incremento de la productividad.

Justificación.

Todas las indagaciones que se han elaborado en torno al tema que respecta a las condiciones de vida en las organizaciones, forman parte de los desafíos más significativos dentro de las empresas, en virtud de que este es un componente que certifica la productividad de todas las compañías.

Así mismo, se propone llevar a cabo una serie de investigaciones enfocadas en las condiciones laborales dentro de la multinacional que enmarquen a su vez una cosmovisión de las variables que influyen dentro la misma y permitan determinar la importancia que estas poseen, y el impacto que se produce en cuanto a la productividad en la organización, además de la relación que tienen ciertos factores con los trabajadores y que contribuyen a que ellos gocen de unas excelentes condiciones en su ambiente laboral, esto se pretende llevar a cabalidad con la cooperación del recurso humano de dicha sociedad.

De acuerdo con Grote y Guest (2017) el perfeccionamiento en cuanto al ambiente laboral donde se desarrolla la vida dentro de las organizaciones debe ser tenida en cuenta como parte total del progreso del personal, en el cerco de las políticas corporativas y la instauración, consideración de los derechos humanos elementales, de tal forma que involucre a todas las características propias que alteran la conducta, tales como el rendimiento laboral, las normas que se manejen dentro de la compañía, sus diversas estrategias organizacionales o la efectividad y el rendimiento.

No obstante, en este momento la multinacional Gran Colombia Gold tiene actividades encaminadas a lograr el confort de sus trabajadores, pero estas no se hallan señaladas en un programa, por lo que en ciertas ocasiones con el transcurrir del tiempo carecen de interés y prolongación; por este motivo es primordial diseñar un programa que sirva de coyuntura para forjar entornos donde se pueda meditar en relación al ser, y que posteriormente proyecten acciones donde se pueda evidenciar las políticas institucionales y correctas prácticas administrativas encauzadas a satisfacer al empleado dentro de la organización.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

El Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia (DAFP), (2018), Define la calidad de vida laboral como un entorno en donde los trabajadores de una empresa lo consideren siempre como una experiencia satisfactoria, y motivadora. Un ambiente donde puedan desarrollar sus conocimientos y habilidades técnicas y sus propias competencias, permitiendo a los trabajadores lograr un mejor desempeño en productividad y relaciones interpersonales; y de la misma manera enaltecer el trabajo del servicio público. Adicionalmente, se puede aportar en su medida a la inversión y generación de empleo. Sevilla (2020), nos resalta que, al obtener mayores resultados en la productividad, se puede realizar un mejoramiento continuo en la calidad laboral.

¿Pero qué se entiende por productividad? Este término se puede definir como la posibilidad de observar acertadamente el uso de los recursos de una empresa en la manufactura de sus bienes y servicios. Es decir, es conocer con exactitud la concordancia que existe entre los productos obtenidos y los recursos utilizados para lograr un fin; se puede concluir entonces, que es la relación que existe entre los métodos usados y el tiempo que se invierte para obtener los servicios que se ofertan, es decir, entre menor sea el tiempo usado para alcanzar el resultado deseado, mayor es la productividad de la empresa (Tacoma, 2014).

Una de las condicionantes básicas para aumentar la productividad en el servicio que se ofrece, es darle la importancia necesaria al nivel de calidad de vida laboral y satisfacción de los colaboradores respecto a su trabajo. Para Zayas et al. (2014), “la satisfacción del trabajo es el

resultado de la valoración cognoscitiva y afectiva, de lo que uno percibe de las características del trabajo y el reflejo de las características del trabajo en su medio”

Marco teórico.

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

La teoría psicológica de la pirámide Maslow es una propuesta plasmada en la obra: Una teoría sobre la motivación humana (A Theory of Human Motivation) de 1943, que fue ampliada posteriormente. Maslow formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (Venegas, 2019).

Esta pirámide describe estas necesidades en progresiones que van de abajo hacia arriba en el siguiente sentido:

- **Necesidades fisiológicas:** Son necesidades de primer nivel y se refieren a la supervivencia, involucra: aire, agua, alimento, vivienda, vestido, etc. Estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia. Dentro de éstas encontramos, entre otras, necesidades como la homeóstasis (esfuerzo del organismo por mantener un estado normal y constante de riego sanguíneo), la alimentación, el saciar la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad o las actividades completas.
- **Necesidades de seguridad:** Se relaciona con la tendencia a la conservación, frente a situaciones de peligro, incluye el deseo de seguridad, estabilidad y ausencia de dolor. Con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas encontramos la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener

protección, entre otras. También se relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo, miedo a lo desconocido, a la anarquía, etc.

- **Pertenencia a un grupo:** Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. El hombre tiene la necesidad de relacionarse de agruparse formal o informalmente, de sentirse uno mismo requerido. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras.
- **Necesidades de estima:** También conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo. Es necesario recibir reconocimiento de los demás, de lo contrario se frustra los esfuerzos de esta índole generar sentimientos de prestigio de confianza en sí mismo, proyectándose al medio en que interactúa.
- **Necesidades de autorrealización:** También conocidas como de auto superación que se convierte en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo. Consiste en desarrollar al máximo el potencial de cada uno, se trata de una sensación auto superadora permanente. El llegar a ser todo lo que uno se ha propuesto como meta, es un objetivo humano inculcado por la cultura del éxito y competitividad y por ende de prosperidad

personal y social, rechazando el de incluirse dentro de la cultura de derrota. (Venegas, 2019).

Además, nos relata Venegas (2019) que en su tesis *“La Motivación (según la Teoría de Maslow) y el hábito lector en los estudiantes del segundo grado de secundaria en la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” del Cusco”* el enfoque de Maslow, aunque es demasiado amplio, representa para la administración de recursos humanos un valioso modelo del comportamiento de las personas, basado en la carencia (o falta de satisfacción o una necesidad específica) y complacencia que lo lleva al individuo a satisfacer dicha necesidad.

Marco Empírico.

Para Grote y Guest (como se cita en Cruz, 2018) la calidad de vida laboral debe ser acogida como parte fundamental para el excelente desempeño de sus trabajadores en cada organización en el marco de las normas que maneja cada entidad empresarial, en el establecimiento y valor a los derechos humanos de manera que incluya aquello que conlleva al bajo rendimiento laboral, es decir su desempeño, técnica de trabajo, políticas empresariales, metodología de guía y gerencia, destrezas, efectividad y producción.

García y Forero (2016), El objetivo final es determinar la relación entre la disposición al cambio organizacional y la calidad de vida laboral al seleccionar de cien (100) empleados de una empresa en la ciudad de Bogotá, Distrito Capital, se diseñó por medio de dos herramientas que a continuación se relacionan: instrumento de medición del cambio organizacional (IMC) y calidad de vida percibida en organización. La cooperación de las personas es premeditada. El efecto obtenido se correlaciona significativamente con todas las variables de cambio organizacional y calidad de vida en 0.001. Estos hallazgos indican que algunos aspectos que se deben enfatizar son prioridad en cuanto a la calidad de vida y el compromiso con las tareas a realizar, pues estos

aspectos definen las metas y objetivos marcados por la entidad, estipulan el trabajo, la productividad de los empleados y la disposición al cambio.

Singh y Kumar (2015), en su documento “*CVL y la eficiencia de la organización: un marco propuesto*”, tienen como propósito comprender y desarrollar el concepto de calidad de vida laboral (CVL) en la organización e identificar factores, especialmente en el entorno interno de una organización, que conduce a CVL. Se utiliza un enfoque cualitativo para desarrollar un modelo conceptual, que describe la diferencia en el nivel total percibido de CVL entre empleados y empleadores en las organizaciones. El modelo SERVQUAL se adapta para evaluar el nivel CVL, en cuanto a su adecuación y superioridad.

Así mismo, Cruz (2018), en su estudio sobre la calidad de vida laboral (CVL) supone como estrategia realizar una evaluación en la manera como los trabajadores perciben el ambiente de trabajo, de igual manera permite reconocer los factores prioritarios que hacen que la percepción sea positiva o negativa. Partiendo de la investigación acerca de la información se identifican las principales variables relacionadas con la terminología CVL como: coaching gerencial, responsabilidad social corporativa, esfuerzo y atractivo laboral, acoso laboral rotación de personal, cambio organizacional y discapacidad intelectual; todas ellas están en la conducta humana en el entorno empresarial.

Farid, et al. (2015), en su investigación tuvieron como objetivo investigar el nivel y la relación entre la calidad de vida laboral, el compromiso organizacional y entre el personal académico en una universidad pública de investigación en Klang Valley, Malasia. Este estudio fue diseñado con base en métodos cuantitativos. La población de la investigación actual consistió en aproximadamente 2.902 profesores de la universidad examinada según el sitio web oficial de la universidad. Con el fin de recopilar datos, Se distribuyeron 330 juegos de cuestionarios entre

el personal académico de todas las facultades y se utilizaron un total de 315 cuestionarios para el análisis estadístico. Los resultados obtenidos mediante correlación y regresión lineal mostraron que existe una relación altamente significativa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional. Este estudio contribuye a la literatura existente y sugiere algunas estrategias de desarrollo de recursos humanos sobre cómo el ministerio relacionado y las universidades podrían mejorar el compromiso de sus empleados.

Capítulo 3.

Metodología.

Estudiando la manera más factible de cumplir nuestro objetivo principal en la compañía **Gran Colombia Gold**, determinamos que para esta propuesta debíamos contar con un enfoque de estudio mixto el cual es idóneo para este proyecto.

Tipo y diseño de investigación.

Dicha investigación será mixta, porque dentro de este proyecto se enmarca una metodología que contempla datos cuantitativos obtenidos de la recolección de datos empíricos que nos permiten conocer cifras que se reflejan posteriormente en un análisis cualitativo que de manera conjunta fomentan la obtención de una serie de deducciones que contribuyen al alcance de los objetivos propuestos mediante el entendimiento del fenómeno que es objeto de estudio.

La metodología implementada se basará en una recopilación de información previa de fuentes confiables tales como artículos, libros y revistas científicas que aportaran datos importantes al análisis de resultados que se registró inicialmente con la obtención de datos mediante una encuesta donde serán participes los empleados de la empresa, para luego realizar un análisis de estos y obtener las inferencias correspondientes.

Participantes.

Para el desenvolvimiento de este proyecto se han seleccionado 63 empleados de estratos socioeconómicos variados, con estados civiles que se compone tanto de personas casadas como solteras. El personal objeto de muestra se compuso por 20 femeninas y 43 masculinos con edades comprendidas entre un rango de 25 a 43 años, los cuales son representantes de diferentes

dependencias de la sede Segovia, - Antioquia mina el Silencio. A estos trabajadores se les solicitó autorización para responder 11 preguntas, de los cuales 6 trabajadores no autorizaron que se les implementara la encuesta.

Instrumentos de recolección de datos.

Se empleará una encuesta aplicada de manera virtual y haciendo uso de un formulario Google, compuesta por 11 preguntas que tienen como objetivo medir de una forma precisa desde la percepción del trabajador el nivel de bienestar laboral que ofrece la compañía. En esta encuesta el trabajador responderá preguntas abiertas donde tendrá la posibilidad dar su punto de vista y opiniones, como también preguntas cerradas de única respuesta, que nos permitirá acceder a una información directa y personalizada, rescatando datos relevantes para nuestra investigación, así obtendremos la oportunidad para determinar de una forma segura la influencia que ejerce la calidad del bienestar laboral referente a la productividad de la compañía Gran Colombia Gold. (Anexo 1)

Estrategia del análisis de datos.

Con el fin de llevar a cabo una recolección eficiente se seleccionaron las siguientes técnicas:

- Revisión bibliográfica, que permite la recopilación de información con evidencias, examinando archivos como: Datos de libros, encuesta al personal, metas desarrolladas por las personas interesadas.
- Adquisición de datos precisos, obtenidos bajo estadística de estudio y encuestas al personal de la compañía **Gran Colombia Gold**, dando solución a la problemática que en el momento manejan, garantizando las mejores propuestas y conociendo los resultados de

nivel de calidad de vida laboral de los empleados incluyendo sus familias; sabemos que una buena motivación laboral y personal influyen bastante al crecimiento de la compañía, un trabajador que tenga las mejores condiciones hace su trabajo con amor, agrado y se compromete con la empresa. En los tiempos de pandemia, la organización garantizó la sostenibilidad del salario, aliviando un poco las cargas de cada uno.

Consideraciones éticas.

Como profesionales con ética y responsabilidad, para llevar a cabo el desenvolvimiento de este proyecto de manera exitosa, se mantuvo como base principal el respeto a la privacidad de los trabajadores al momento de aplicarse las encuestas las cuales se elaboraron con un previo consentimiento informado, al igual que el acatamiento de cada uno de los artículos señalados por la Ley 1090 de 2006 y la Resolución 8430 del 2003. Por lo tanto, nos permitimos dar parte confiabilidad al asegurar libremente que esta investigación se ha desarrollado de manera consciente y prevaleciendo ante todo la integridad de cada persona que hizo parte de ella. (Anexo 2).

Capítulo 4.

Resultados

Actualmente, las organizaciones buscan personas que logren garantizar eficacia, productividad y calidad (Suescun-Carrero, Sarmiento, Álvarez, & Lugo, 2016). Este requisito hace que las compañías se cuestionen si es ineludible formular nuevos métodos de organización y establecimiento de medidas para que los trabajadores se sientan felices y realicen un mejor trabajo día tras día.

Las inferencias que se mostraran a continuación son producto del resultado de las estadísticas e investigaciones realizadas por medio de una encuesta digital, la cual fue diligenciada por los trabajadores de diferentes dependencias de la compañía Gran Colombia Gold, finalmente se hizo la descripción, comparación y análisis de la información. De los resultados obtenidos pudimos obtener que:

Tabla 1. Conformidad de los trabajadores con su puesto de trabajo en la compañía Gran Colombia Gold

Indicador	Respuestas	%
5. Alto	16	28.6
4. Medio	25	44.6
3. Bajo	12	21.4
2. Muy bajo	2	3.6
1. Insuficiente	1	1.8

Fuente: Autores

Nota: El 73.2% de los trabajadores encuestados se sienten conformes en trabajar es la compañía.

Tabla 2. Percepción de los trabajadores sobre proyectos de bienestar en la empresa.

<p>¿La empresa realiza proyectos para el bienestar laboral de sus trabajadores?</p>	<p>¿Se ha beneficiado usted de los planes de proyectos encaminados al bienestar laboral realizados por la compañía Gran Colombia Gold?</p>
<p>El 91.1 % de los trabajadores encuestados manifiestan que efectivamente la compañía Gran Colombia Gold elabora planes orientados al bienestar laboral de sus trabajadores. Por otro lado, encontramos que un grupo pequeño de trabajadores sostiene que la empresa no realiza este tipo de actividades.</p> <p>Un programa de bienestar laboral consiste en un conjunto de medidas implementadas por la empresa para mejorar el bienestar a nivel laboral de su recurso humano. Al respecto, Chamorro (2016) afirmó que igualmente de perfeccionar el entorno laboral y reforzar la integración entre los empleados, el plan también apunta a mejorar el bienestar de los trabajadores, incluida su familia.</p>	<p>Al responder a este interrogante, encontramos que el 32.1 % de los empleados equivalente a 18 trabajadores sostienen que se han beneficiado plenamente de los proyectos relacionados al bienestar laboral de la compañía, por otro lado, vemos como un 41 % de los empleados han gozado igualmente de estos beneficios, pero en menor proporción.</p> <p>Varios estudios han demostrado que la importancia de estos planes radica en que motivan más a los trabajadores. Como resultado, la productividad de la empresa se mejora significativamente.</p>

Fuente: Autores

Tabla 3. ¿ Cuáles son los proyectos que implementa la empresa para mejorar la calidad laboral de los trabajadores?

Indicador	Respuestas
Capacitaciones	22
Integraciones y convivencias laborales	12
Incentivos económicos	9
Otros	7
No saben no responden	6

Fuente: Autores

Nota: El 89% de los trabajadores conocen los proyectos que la empresa implementa para mejorar su calidad laboral, se debe hacer lo posible para que todos los trabajadores conozcan estos proyectos o se sientan parte de estos.

Tabla 4. El interés por el bienestar de los trabajadores dentro de las organizaciones.

¿Siente usted que la compañía Gran Colombia Gold se interesa por su bienestar como trabajador?	¿Su supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por usted como persona?
Como derivación de esta pregunta se evidencio que 15 empleados manifestaron que sienten que su compañía muestra cierta preocupación por su bienestar e integridad personal, por otro lado, otros 41 empleados sostienen que la empresa se preocupa por ellos, pero no con la importancia que se merecen, es transcendental recordar que los empleados a tiempo completo suelen dedicar un promedio de 10 horas al día al trabajo	Como derivación a este interrogante vemos como 51 de 5 empleados afirman que en efecto dentro de la organización Gran Colombia Gold, sus superiores demuestran interés por su bienestar como seres humanos. Es indiscutible que la conducta de los miembros de una empresa afecta los resultados, el desempeño y la productividad. Al mismo tiempo, factores como el estilo de liderazgo y la cultura

(incluido el viaje de ida, regreso y la hora de comer).	organizacional también afectan la motivación de las personas.
---	---

Fuente: Autores

Tabla 5. Bienestar y crecimiento profesional una combinación de éxito.

¿Considera usted que la compañía le ha aportado el cuidado justo para preservar la integridad en sus capacidades mentales, físicas y sociales?	¿Ha tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer dentro de la empresa?
Frente a este interrogante vemos que la gran mayoría de los empleados con un 92.9% sienten que se encuentran laborando en condiciones lo suficientemente óptimas para desarrollar una excelente labor dentro de la organización, en contraste con un pequeño porcentaje 7.1% equivalente a 4 trabajadores los cuales sostienen que no están trabajando bajo condiciones lo suficiente mente buenas para desarrollar sus actividades cotidianas.	Como se puede evidenciar en la gráfica un 10.7 % de los trabajadores sostienen que no tienen ninguna posibilidad de estudios y mucho menos de hacer carrera dentro de esta empresa, mientras que un 89.3 % de los empleados sostienen que efectivamente se les proporciona las herramientas necesarias para enriquecer sus conocimientos y saberes y de este modo crecer a nivel profesional dentro de Gran Colombia Gold.

Fuente: Autores

Tabla 6. Compromiso de los trabajadores realizando un trabajo de calidad

Indicador	Respuestas	%
Si están comprometidos	52	92,9
No están comprometidos	4	7,1

Fuente: Autores

Nota: El 89% de los trabajadores conocen los proyectos que la empresa implementa para mejorar su calidad laboral, se debe hacer lo posible para que todos los trabajadores conozcan estos proyectos.

Tabla 7. Probabilidad de que los trabajadores recomienden a la compañía Gran Colombia Gold como un lugar ideal para trabajar.

Indicador	Respuestas	%
5. Alto	23	41,1
4. Medio	13	23,2
3. Bajo	15	26,8
2. Muy bajo	2	5,4
1. Insuficiente	1	3,6

Fuente: Autores

Al momento de solicitarle a los trabajadores describir su experiencia actual con su trabajo en cuatros palabras, pudimos observar que la totalidad expresó sentimientos de estabilidad, agradecimiento, aprendizaje y satisfacción con su trabajo.

Discusión.

Para que una organización obtenga los mejores resultados y funciones en condiciones óptimas, debemos empezar a edificar relaciones personales efectivas entre todos los empleados de la organización sin discriminación alguna entre jerarquías. Una comunicación clara y razonable para colaborar y fortalecer vínculos que pueden ayudar a los empleados a lograr la máxima productividad.

El clima laboral que se presenta dentro de la compañía, representado por los resultados, muestra una conformidad por parte de los trabajadores, se sienten bien con su entorno y con los beneficios, cuidados y seguridad que le brinda la empresa. Por lo que se concluye con unos resultados satisfactorios

Por otra parte, los datos empíricos (acontecimientos, cifras absolutas y relativas discursos y decretos) más o menos fiables, la cual se explica y analiza independientemente las referencias, estableciendo unas leves similitudes entre sí.

Los estudios de nuestras referencias, establece hechos teóricos y resultados satisfactorios que a comparación de los obtenidos en nuestras encuestas son similares y podemos deducir que los métodos aplicados funcionan en el ámbito en que son aplicados.

El trabajador trata de cubrir las necesidades organizacionales y personales. Si el trabajador se siente insatisfecho no mostrará interés en su área, se rehusará automáticamente, actuará desmoralizado y no le pondrá la atención que merece. Por el contrario, aquellos empleados conformes con su espacio de trabajo emprenderán su función con armonía, y esto incluye sensación de bienestar tanto mental y motivacional, disminuyendo la ansiedad.

Tomamos la teoría de Maslow, los conceptos de jerarquía para comprender el vínculo que hay entre empresa y trabajadores. Se comprenden de: **necesidades biológicas, seguridad, afiliación, reconocimiento, autorrealización**. La teoría X, considera que un empleado pasivo hay que forzar a ejercer su labor. Porque por sí mismo está dispuesto a realizar lo menos posible, y su única motivación es la remuneración económica. Esta teoría considera que solo dando órdenes los empleados asumen su responsabilidad.

Mientras la teoría Y, fomenta el desarrollo personal, este considera que el trabajador es un ser activo y que bajo las directrices arbitrarias lo obliga a hacer pasivo, esta teoría pretende delegar más responsabilidad, que sean autónomos, auto críticos y que tomen decisiones propias dentro de la organización, y se le puedan reconocer sus logros.

Llegar a tener una buena comunicación con los trabajadores, tanto directo como indirecto es la clave que podemos llegar a precisar las necesidades y capacidades que tienen, así permitimos que las personas trabajen en ideas que logren ayudar a la organización a realizar nuevas mejoras internas y lograr que sus empleados sientan la libertad de expresión y de creatividad para obtener mejores resultados y una calidad óptima, así mismo la productividad empresarial aumentará en un crecimiento positivo.

Conclusiones.

Conforme a los resultados arrojados por las encuestas en la compañía Gran Colombia Gold, actualmente sus trabajadores presentan una calidad de vida laboral medio alta, por lo que podemos concluir que están satisfechos en su puesto de trabajo. Con las ayudas, beneficios y ventajas que le brinda la multinacional se ha logrado mantener por parte de los trabajadores un gran interés por seguir cumpliendo su deber como empleados y así adquirir experiencia para su desarrollo personal.

Como ejemplo de esto, aquellas compañías que otorgan a sus trabajadores servicios asociados con actividades físicas como lo pueden ser centros deportivos o gimnasios, zonas para descansar y a su vez relajarse, o un espacio laboral cómodo cálido y divertido, hacer del lugar de trabajo un segundo hogar.

La crisis de la pandemia trajo consigo el detenimiento de la producción de la minería por lo que por un tiempo los trabajadores estuvieron en sus casas a la espera de reanudar sus actividades; ésta para llevó a la preocupación para mantener a sus familias y a ellos mismos. La solución a esto va en mantener el control y la seguridad en sí mismo, y la confianza en la empresa de que son capaces de continuar con su trabajo a pesar de la enfermedad que está

atacando a la humanidad, además de confiar en los elementos de bioseguridad y controles sanitarios para su cuidado.

Gracias a este estudio, podemos afirmar con certeza, que todos aquellos esfuerzos que haga la empresa por mejorar el bienestar general de sus trabajadores y que su plan de gestión cumpla con el objetivo de mantener un ambiente corporativo saludable es de mucha vitalidad, esta clase de iniciativas incrementa la satisfacción la plantilla y minimiza el estrés, además de maximizar la producción.

Limitaciones.

Dentro de las limitaciones que se tuvieron a la hora de realizar el estudio tuvimos a los trabajadores que no estuvieron de acuerdo en responder la encuesta, que significaron el 9,5% de un total de 63 personas, la cual fue la muestra que se pretendía encuestar.

Recomendaciones.

Con base en los resultados obtenidos de las muestras con respeto de la multinacional Gran Colombia Gold, podemos afirmar que el estrés laboral causado por tantas fallas que últimamente ha tenido la compañía con sus empleados, y no teniendo las garantías adecuadas ni crecimiento laboral, ni pago remunerado y ninguna posibilidad de un ascenso laboral, no han tenido ninguna motivación para seguir con sus labores asignadas, si la compañía sigue así no creo que pueda seguir creciendo en el mercado colombiano.

Las encuestas realizadas fueron hechas para evaluar cada situación interna y poder brindar estrategias específicas evitando problemas económicos y familiares como consecuencia del gasto que cada trabajador ha tenido en estos momentos de crisis, en cada resultado que arroja la encuesta nos encontramos que los colaboradores trabajan con esfuerzo, con compromiso, dedicación, y contribuyen al crecimiento de la compañía.

Referencias bibliográficas

Acta Colombiana de Psicología. (2016). Pág. 19(1), 79-90.

<http://www.consultoriaprosos.com/la-teoria-de-maslow-y-el-aumento-de-la-productividad/>

Colciencias. (2014). Modelo de Medición de Grupos, de Investigación, Desarrollo Tecnológico o de Innovación y reconocimiento de investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, tecnología e Innovación 2014.

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

Conexión ESAN. (2018). *Estrategias para obtener un buen clima laboral*. Obtenido de

<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/05/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral/>

Congreso de Colombia. (2006). Ley 090 del 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones.

Disponible en:

https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_Investigacion/Docs_Comite_Etica/Ley_1090_2006_-_Psicologia_unisabana.pdf

Cruz Velazco, Jessica Esther (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45),58-81. ISSN: 1657-6276. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=646/64659525004>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018). Calidad de vida laboral.

Departamento Nacional de Planeación. Disponible en:

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/PLAN%20ANUAL%20DE%20BIENESTAR%202020.pdf>

El Espectador. (2014). *Empleados felices, empresas felices*. Obtenido de

<https://www.elespectador.com/especiales/empleados-felices-empresas-mas-productivas-articulo-528650>

Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A. y Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *Social Science Journal*, 52(1), 54-61.

<https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003>

García Rubiano, Mónica, & Forero Aponte, Carlos (2016). CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA DISPOSICIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN FUNCIONARIOS DE EMPRESAS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ – COLOMBIA. *Acta Colombiana de*

Psicología, 2019(1),79-90. ISSN: 0123-9155. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=798/79845405005>

Gran Colombia Gold. (2019). Informe de buena ciudadanía corporativa. Disponible en:

https://issuu.com/grancolombiagold/docs/informe_de_buena_ciudadan_a_corporativa_20

19

Grote, G., & Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life

research. *Human Relations*, 70(2), 149-167

Ministerio de salud. (1993). Resolución 8430 de 1993 Por la cual se establecen las normas

científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Disponible en:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Sánchez Trujillo, Magda Gabriela, & García Vargas, Ma. De Lourdes E. (2017). Satisfacción

Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia*

Et Technica, 22(2),161-166. ISSN: 0122-1701. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=849/84953103007>

Sevilla, A. (2020). *Productividad*. Economipedia. Disponible en:

<https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>

Singh, T. y Kumar, S. (2015). QWL and organization efficiency: a proposed framework. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 1(1), 1-13.

Suescun-Carrero, S., Sarmiento, G., Álvarez, L., & Lugo, M. (2016). Calidad de vida en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Rev Med Risaralda*, 14-17.

Tacoma, R. S. (2014, 15 octubre). *La Eficiencia, Eficacia, Productividad y Competitividad*". Scoop.it. <https://www.scoop.it/topic/la-eficiencia-eficacia-productividad-y-competitividad>

Venegas Bocangel, Gloria. (2019). La Motivación (según la Teoría de Maslow) y el hábito lector en los estudiantes del segundo grado de secundaria en la I.E., "Sagrado Corazón de Jesús" del Cusco. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque, Perú. Obtenido de: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/8162/BC-4584%20VENEGAS%20BOCANGEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zayas, P., Almaguer, M. & Álvarez L. (2014). Instrumentos para el estudio y la evaluación de la satisfacción laboral en una organización, *Revista Caribeña de las Ciencias Sociales*, EUMED-NET. Disponible en: <http://xn--caribea-9za.eumed.net/satisfacción-laboral/>.


Anexos

Incluimos como anexos para dar más información sobre nuestro proyecto, el enlace de la encuesta aplicada, formato aplicado de consentimiento informado.

Anexo 1. Enlace de la encuesta aplicada a los trabajadores

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe2tfJNSjxUmTapQpI3Aa17otUYHvfbnrhIMJI7freWkPh7kA/viewform>

Anexo 2. Consentimiento informado

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	31 DE 34

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: _____

Investigadores: _____

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.

 MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 34

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 esta 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 encuestas, 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.: _____

Producto Multimedia:

Enlace del video desarrollado como síntesis de nuestra investigación.

<https://youtu.be/BnJYxOCVn4A>