

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  
Factores Que Infieren En El Bienestar Laboral En La Empresa Agroavícola La Fortaleza SAS

PRESENTAN:

Deisy Rubiela González Saavedra 1811024538

Ingrid Lorena Rodríguez Rodríguez 1721981841

Ingrid Paola Quiroga Pedreros 1521020734

Laura Melisa Liseth Castillo Velandia 1611023853

Martha Liliana García Cárdenas 1511022092

SUPERVISOR:

Nelly Catalina Galvis Medina

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE DE 2020

## Tabla de contenido

|  |    |
|--|----|
| Resumen.....                                   | 3  |
| Introducción.....                              | 4  |
| Descripción del contexto general del tema..... | 5  |
| Planteamiento del problema.....                | 6  |
| Pregunta de investigación.....                 | 6  |
| Objetivo general.....                          | 6  |
| Objetivos específicos.....                     | 6  |
| Justificación.....                             | 7  |
| Marco de referencia.....                       | 7  |
| Marco conceptual.....                          | 7  |
| Marco teórico.....                             | 8  |
| Marco Empírico.....                            | 9  |
| Metodología.....                               | 10 |
| Tipo y diseño de la investigación.....         | 10 |
| Alcance Descriptivo.....                       | 11 |
| Instrumentos de recolección de datos.....      | 11 |
| Participantes.....                             | 11 |
| Estrategia de análisis de datos.....           | 12 |
| Consideraciones éticas.....                    | 12 |
| Resultados.....                                | 12 |
| Discusión.....                                 | 15 |
| Conclusiones.....                              | 16 |
| Limitaciones.....                              | 17 |

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
|                                  | 3  |
| Recomendaciones .....            | 18 |
| Referencias Bibliográficas ..... | 18 |
| Anexos .....                     | 22 |

### Lista de Tablas

|               |    |
|---------------|----|
| Tabla 1. .... | 24 |
|---------------|----|

### Lista de Figuras

|  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| Figura 1. Estadísticas de las preguntas 1 y 2. Creación propia .....   | 13                                   |
| Figura 2. Estadísticas de las preguntas 3 y 4. Creación propia .....   | 14                                   |
| Figura 3. Estadísticas de las preguntas 5 y 6. Creación propia .....   | 14                                   |
| Figura 4. Estadísticas de las preguntas 7 y 8. Creación propia .....   | 15                                   |
| Figura 5. Estadísticas de las preguntas 9 y 10. Creación propia .....  | 15                                   |
| Figura 6. Imágenes representativas del personal de la empresa Agroavícola la fortaleza reunida para diligenciar el consentimiento informado..... | 24                                   |
| Figura 7. Turniting .....  | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |

### Resumen

La compañía Agroavícola la Fortaleza S.A.S busca identificar, los factores determinantes que favorezcan la implementación de los programas de calidad de vida laboral (CVL), la planeación estratégica y el trabajo en equipo; para lograr productividad y calidad de vida de los individuos asociados a la compañía, trabajando sobre estructuras diseñadas de acuerdo a las necesidades, con manuales de operación en los puestos de trabajo. El presente proyecto investigativo permite el análisis cuantitativo estructurado, lo cual permite la recolección de datos basándose en aplicación de instrumentos probados previamente permitiendo representarlos y analizarlos estadísticamente; identificando factores como la motivación y las condiciones laborales claves en el desarrollo laboral y empresarial, así como la comunicación conduce a resultados óptimos de productividad y posicionamiento organizacional a través del cambio continuo; por lo que es necesario optimizar el área de recursos humanos y este desarrolle su competencia de manera más efectiva y asertiva.

**Palabras clave:** Bienestar, calidad de vida, clima laboral, productividad, capacitación.

### **Introducción.**

El sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), está establecido institucionalmente y de forma jurídica en la normatividad de Mintrabajo mediante el decreto 1072 de 2015. El cual busca proteger la salud, la integridad y mejorar el ambiente laboral y la calidad de vida de los trabajadores a nivel nacional (Mintrabajo, 2015).

El mundo laboral se enfrenta a cambios globales en pro del bienestar del colaborador, con el fin de brindarles garantías y beneficios, compensando el esfuerzo y dedicación que entregan en el desarrollo de sus funciones. Este proyecto pretende ser implementado en la empresa Agroavícola la Fortaleza ubicada en Zipaquirá, la cual está conformada por 30 empleados entre

administrativos y personal operativo, por medio del desarrollo de este proyecto se busca describir, explicar los factores de mayor importancia y el impacto que esto genera en los colaboradores y en la organización al momento de implementarla.

### **Descripción del contexto general del tema.**

Calidad y bienestar de vida laboral está relacionado con las actividades, estrategias y relaciones que se construyen entre los colaboradores de diferentes cargos, en donde influye los factores psicológicos, emociones, sentimientos, conductas y relaciones sociales (Nápoles Salazar, 2012). En el proceso de socialización laboral, se crean vínculos o sentido de pertenencia colectiva donde existe una reciprocidad emocional, motivacional y se comparten vivencias, experiencias, reglas y etapas en común que incrementan las herramientas para afrontar las circunstancias en el diario vivir a nivel personal y laboral.

(Cucaita, Alvarez, Medina, Gonzalez, & Parra P, 2013) afirman que la significación de calidad de vida se correlaciona con bienestar, buen relacionamiento y sensaciones del individuo hacia su trabajo. Según un estudio realizado por la organización desde el departamento de talento humano mediante una encuesta de satisfacción en años pasados, se estableció que, al no contar con programas de bienestar, el personal se encontraba desmotivado, cansado, con estrés laboral y poco gusto a su trabajo, pues la problemática del bienestar psicológico y del desgaste profesional tiene total relación particularmente, en la satisfacción y motivación (Robina Ramírez, 2002).

Agroavícola la fortaleza SAS es una empresa dedicada a la cría de aves de corral, se creó hace 8 años en el municipio de Cundinamarca actualmente cuenta con 4 granjas avícolas en donde laboran 30 trabajadores directos. Ejecutan sus actividades a través de la innovación e implementación del conocimiento, brindando calidad y satisfacción a sus clientes.

**Planteamiento del problema.**

Actualmente según artículos e investigaciones se encuentra, que las empresas del ahora se han encargado de estructurar el área de la gestión humana; la cual se compone de varios subsistemas y procesos que mejoran no solamente en los colaboradores el entorno de trabajo, sino también, satisfacción en las organizaciones por los resultados que se obtienen, por ejemplo, aumento de productividad, mayor calidad y satisfacción de clientes. El enfoque de esta investigación abarca la explicación de los elementos de mayor importancia y con más impacto, con el fin de mostrar a los empresarios los beneficios y las ventajas que aportan los procesos de bienestar.

**Pregunta de investigación.**

¿cuáles son los componentes influenciadores en los modelos de bienestar y calidad de vida laboral (CVL) para la organización Agroavícola la Fortaleza?

**Objetivo general.**

Establecer los factores más importantes en la línea de calidad y bienestar laboral del personal de la empresa Agroavícola la Fortaleza S.A.S.

**Objetivos específicos.**

- Identificar qué factores son aplicables en el plan de bienestar laboral que beneficien a la empresa.
- Exponer los elementos a favor y en contra del buen ambiente y bienestar laboral.
- Conocer las posibles estrategias a implementar en la empresa Agroavícola la Fortaleza, en aras de la mejora del ambiente laboral de los colaboradores.

## **Justificación.**

La importancia del desarrollo de la creación de estrategias de bienestar en la vida laboral, van de la mano con la implementación de las adecuadas condiciones laborales, personales y socioafectivas de los colaboradores, ya que el recurso humano es el encargado de los resultados de las organizaciones, permitiendo el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas dentro del mercado.

En el año de 2019 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos publica el estudio referente a la importancia del equilibrio de la vida personal y laboral, donde dejó en evidencia que, de los veinte países estudiados, Colombia sería el que menos equilibrio tiene en estos dos campos. (Aristizábal Bedoya, 2019).

La globalización también ha traído cambios dentro de las organizaciones que se han ido adaptando a las nuevas tecnologías y necesidades del mercado. Los programas de bienestar laboral buscan aumentar los niveles CVL de los colaboradores, permitiendo implementar un ambiente de trabajo sano, justo y de crecimiento para los trabajadores dentro de las compañías, que potencie las capacidades individuales y grupales.

## **Marco de referencia**

### **Marco conceptual**

La CVL es definida como, un proceso mediante el cual una empresa atiende las necesidades de los colaboradores con el fin de desarrollar mecanismos que les den las herramientas en el

diseño de sus vidas laborales. (Huerta Riveros, Pedraja Rejas, Contreras Espinoza, & Almodóvar Martínez, 2011) el recurso humano en las organizaciones debe ser el corazón y pilar de esta, ya que la seguridad y estabilidad que se le brinden a los empleamos son directamente proporcionales al compromiso y sentido de apropiación de ellos hacia la organización.

El bienestar laboral se encarga de la supresión o eliminación de los estresores laborales, de implementar factores que complementan la labor del trabajador con un clima laboral que facilite la comunicación, el apoyo y el cumplimiento de las labores (Roberts, 2004) siempre de la mano con el compromiso de los directivos que transmiten seguridad y facilidad en sus cometidos. La idea principal es relacionar las características organizacionales efectivas con la excelencia del trabajador en su tarea y en sus diferentes aspectos siendo un complemento para la productividad.

La motivación se explica como el motivo por el cual se realiza una cosa. Este campo lo integran los sistemas de impulsos, pensamientos, intereses, aspiraciones, necesidades y deseos que activan a las personas a proceder de determinada manera (Rodríguez Estrada, 1988).

Es de gran importancia dulcificar el trabajo, buscar la necesidad de que las personas obtengan en su trabajo una satisfacción personal, armonizar la relación existente entre el contorno laboral y personal del colaborador, logrando el verdadero sentido del trabajo. Es necesario dejar claro que el trabajo es, exclusivo e inevitablemente social. (Universidad de Antioquia, 2009).

### **Marco teórico.**

(Altamiranda Madera & Monsalve Betancur, 2011) la expresión de calidad de vida la implementó Louis Davis en 1970; este autor aspiraba a establecer la importancia que tenía esta definición de los trabajadores en las organizaciones, con el fin que los colaboradores llevaran a cabo y de manera satisfactoria sus funciones. En la actualidad, esta definición aborda términos



como aspectos físicos, psicológicos y ambientales en su sitio de trabajo y es de total importancia la comodidad y satisfacción del trabajador.

(Gómez Vélez, 2010) Para Chiavenato 2004 el concepto, se enfoca en situaciones diferentes, una de ellas la reclamación del empleado por obtener el respeto y total tranquilidad al cual cree que tiene derecho en su lugar de trabajo, y por otro, el interés de los empleadores por brindar herramientas para que el trabajador se sienta con satisfecho en su puesto de trabajo, logrando de manera conjunta alcanzar objetivos de la compañía; como indica el autor, la CVL abarca varios factores: gusto por el lugar laboral, medios de crecimiento dentro de la empresa, incentivos, bienestar, posibilidad de aportar punto de vista, ambiente laborar sano, otros.

Las diversas teorías que exponen la calidad de vida laboral (CVL) advierten que, si es insuficiente, podría conllevar a una mayor rotación de personal, inasistencia, descontento, disminución de productividad. contrario a lo anterior, si esta es positiva, el resultado será satisfactorio generando mayor productividad y motivación por parte de los colaboradores.

### **Marco Empírico.**

En los últimos años los estudios sobre mejoramiento en bienestar laboral han ganado importancia en gran medida gracias a la normatividad y a las reformas laborales impulsadas por las organizaciones obreras.

(Tabares Álzate & Vincos Basto, 2015). Realizaron un análisis sobre los cambios a nivel laboral donde ponen en evidencia el auge dentro de las empresas sobre el estudio del bienestar laboral, la importancia de mantener un buen clima laboral y así mismo visibilizar el trabajo que se realiza dentro de una fundación de estudios de niñez y juventud en pro de la creación del programa de bienestar laboral. Realizan un análisis detallado sobre la percepción de los

trabajadores a nivel laboral, personal y familiar por medio de una entrevista semiestructurada con única aplicación. Los resultados logran evidenciar que los trabajadores se sienten reconocidos dentro la organización, valoran las posibilidades de crecimiento laboral y personal y evidencian mejoras en cuanto a la capacitación que los fortalece profesionalmente.

(Salgado Gómez, y otros, 2016) realizan una investigación de tipo cuantitativa por medio de entrevistas, en aras de identificar factores asociados a la alta rotación, el mal clima laboral, el absentismo dentro de una organización de parque cultural y recreativo; contaron con una muestra de doce personas de diferentes áreas y con tipos de contrato diversos. Se tuvo en cuenta tres categorías a evaluar, motivación, satisfacción por el trabajo y bienestar psicológico laboral. El resultado concluye que las personas sienten que no pueden ocupar mejores cargos ni desarrollarse en la organización, esto dificulta la calidad de vida y el bienestar laboral.

## **Metodología.**

### **Tipo y diseño de la investigación**

Tiene enfoque cuantitativo ya que se genera una recolección de datos a un porcentaje de los trabajadores, la cual pasa posteriormente a una medición numérica y a un análisis estadístico para establecer patrones en el estudio.

El tipo de diseño no experimental tiene el objetivo de examinar la causalidad existente sin generar manipulación de las variables, estas solo son observadas en su ambiente natural para pasar a un análisis de los resultados investigativos de manera estadística. (Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar, 2010).

### **Alcance Descriptivo**

Este proyecto busca identificar qué factores ponen en riesgo la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Agroavícola la Fortaleza S.A.S. por medio de una descripción detallada de la influencia del ambiente laboral, el relacionamiento y el conocimiento de las funciones a realizar. Es importante evidenciar el conocimiento de los colaboradores de los procesos internos y su percepción frente al reconocimiento brindado por la compañía. Exponer características asociadas a la remuneración e incentivos no salariales dentro de la organización.

### **Instrumentos de recolección de datos**

Para el desarrollo se empleó un cuestionario con 10 ítems para el análisis de diferentes factores. Las respuestas del cuestionario deben ser de manera franca y honesta. Deben poner una (X), en la casilla según corresponda la respuesta, tomando un instrumento elaborado por el Ministerio de Salud de Lima y aprobado por RMN°623-2008/MINSA, aplicado en marzo del 2010 al personal de la Dirección de Salud II Lima (Ministerio de salud de PERU, 2009) Lo cual nos permite evidenciar que presenta un alto índice de confiabilidad.

Las variables cuantificables medirán la totalidad de personas por género, niveles de comunicación dentro y fuera del área, conocimiento de las políticas internas, satisfacción general en la empresa entre otros, incluye niveles que permiten la valoración estadística.

### **Participantes**

Para la muestra tomamos como participantes a 23 trabajadores de la parte operativa ya que por medio de ellos podemos conocer más a detalle e identificar que se conoce referente al tema, pues son ellos los principales influyentes en la investigación. Los rangos de edades que se manejaron fueron entre 25 a 55 años todos habitantes de la vereda Sucre de Carmen de Carupa,

en estrato social 2; Estas personas conviven dentro de la finca de la propia empresa junto con sus parejas e hijos.

### **Estrategia de análisis de datos**

Se tabulan los resultados que arroja el instrumento, el cual se realizó por medio del programa de Excel, ya que permite obtener datos más confiables y así poder comparar los resultados de las mismas, correlacionando las opiniones y elementos que actúan en el proceso de la compañía, sobre todos los cambios a nivel laboral en donde se pondrá en evidencia si los trabajadores se sienten reconocidos dentro la organización, se evalúan mejoras en cuanto a la capacitación que los fortalece profesional y personalmente.

### **Consideraciones éticas**

Esta investigación se realizó en aras de encontrar posibles mecanismos aplicables para el mejoramiento de CVL a los colaboradores de la compañía Agroavícola la Fortaleza S.A.S, partiendo de la autorización de dicha empresa al conocer los objetivos y utilidades de la investigación. La Ley 1090 del 2006 regula la labor profesional de psicología e impone el reglamento deontológico y bio-ético (Congreso de Colombia, 2006). Donde se mencionan los elementos que se deben tener en cuenta para asegurar los derechos a los partícipes en la investigación científica, así como los lineamientos del proceder y conducta de los profesionales de psicología. Basados en la Resolución 8430 de 1993, referente a los derechos de los partícipes en investigaciones científicas, técnicas o administrativas encaminadas en nivel de salud (Ministerio de Salud de Colombia, 1993).

### **Resultados.**

Se evaluó a veintitrés (23) personas en la empresa Agroavícola la Fortaleza SAS, que desempeñan funciones operativas, así mismo se aclaran los objetivos de la encuesta de investigación, se realiza la entrega y firma del consentimiento informado por cada uno de los participantes (Díaz Bravo, Torruco García, Martínez Hernández, & Varela Ruiz, 2013).

La evaluación abarca los temas de ambiente laboral entre compañeros y con los jefes directos, percepción de la empresa, beneficios, reconocimientos y satisfacción; la encuesta se realizó y posterior a esto se tabuló, obteniendo los siguientes resultados.

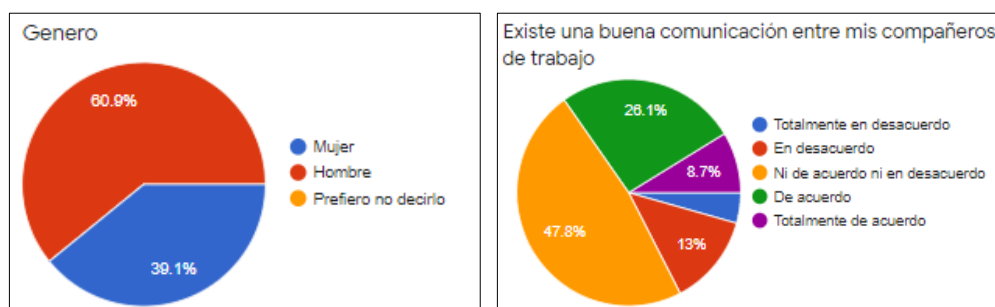


Figura 1. Estadísticas de las preguntas 1 y 2. Creación propia.

En la pregunta 1 se encontró que el 60.9% de trabajadores corresponde a hombres y el 39.1% a mujeres. En la pregunta 2, el 47.8% de los encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo en la existencia de buena comunicación entre compañeros, el 26.1% afirma que es buena junto con el 8.7% que afirma estar totalmente de acuerdo, mientras que el 13% está en desacuerdo y el restante 4,3% se encuentran en desacuerdo con la afirmación.

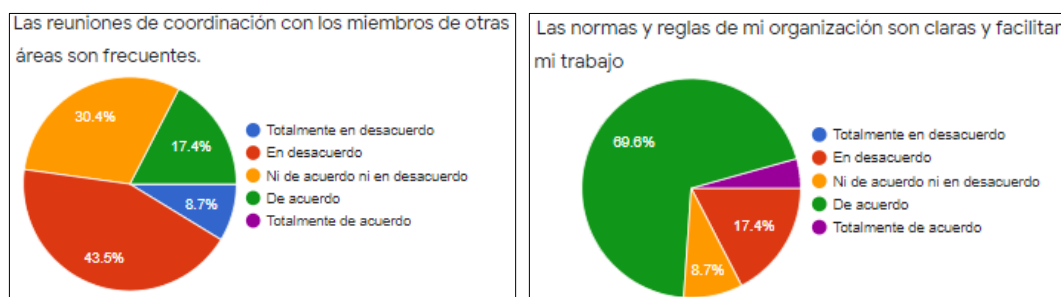


Figura 2. Estadísticas de las preguntas 3 y 4. Creación propia.

En la pregunta 3, hay reuniones frecuentemente con miembros de otras áreas, el 43.5% dice estar en desacuerdo junto con el 8.7% en total desacuerdo; el 30.4% no esta de acuerdo ni en desacuerdo y el 17.4% se encuentra de acuerdo con la frecuencia de las reuniones. En la pregunta 4, el 69.6% de los encuestados afirman que las reglas en la organización son claras y facilitan el trabajo como tambien el 4.3% esta totalmente de acuerdo, sin embargo, el 17.4% esta en desacuerdo y el 8.7% no esta de acuerdo ni en desacuerdo.

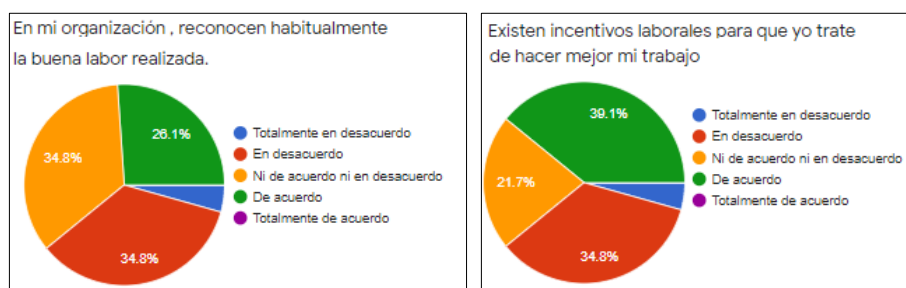


Figura 3. Estadísticas de las preguntas 5 y 6. Creación propia

En la pregunta 5, frente al reconocimiento del buen trabajo por parte de la organización el 34,8% y el 4,3% indican que no se reconoce el buen trabajo, el 34,8% no esta de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 26.1% indica que la organización si se reconoce el buen trabajo. En la pregunta 6, el 34,8% y el 4.3% de los encuestados afirman que no existen incentivos laborales para que intenten hacer mejor la labor; el 39.1% considera que si existen los incentivos y un 21.7% no esta de acuerdo ni en desacuerdo.

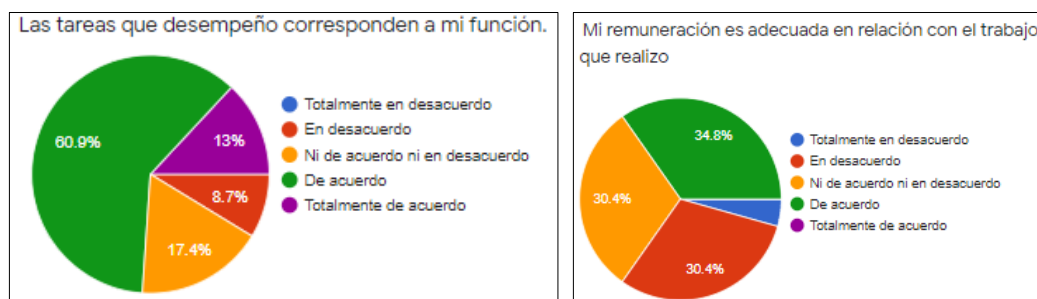


Figura 4. Estadísticas de las preguntas 7 y 8. Creación propia.

En la pregunta 7, el 60.9% y el 13% de los encuestado consideran que las tareas que desempeñan corresponden a la función, mientras que el 8.7% no está de acuerdo y el 17.4% no esta de acuerdo ni en desacuerdo. En la pregunta 8, el 34.8% de los trabajadores consideran que la remuneracion es adecuada frente al trabajo que realizan, el 30.4% no esta de acuerdo ni en desacuerdo y el 30.4% y el 4.3% estan en desacuerdo y desacuerdo total con la afirmación.

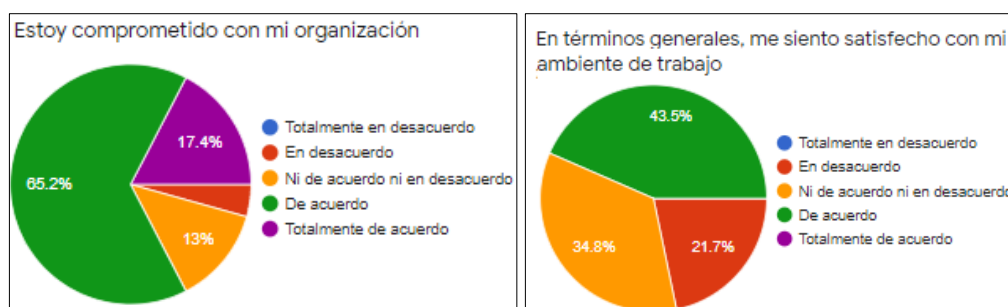


Figura 5. Estadísticas de las preguntas 9 y 10. Creación propia.

En la pregunta 9, donde el 65.2% y el 17.4% afirma estar comprometido con la organización, el 13% no esta de acuerdo ni en desacuerdo y el 4.3% esta en desacuerdo. En la pregunta 10, la satisfaccion general con el ambiente de trabajo el 43.5% esta satisfecho, el 34.8% no esta de acuerdo ni en desacuerdo y el 21.7% esta en desacuerdo con el ambiente laboral.

## Discusión

Frente a los resultados de la encuesta y junto con las referencias investigativas acerca de la CVL de las personas que trabajan en la empresa Agroavícola la Fortaleza, la gran mayoría de las personas encuestadas se encuentran indecisas, sea por desconocimiento del concepto “Calidad de vida laboral” o por miedo a represalias que le afecten su trabajo en la organización. Se refleja falta de comunicación entre las diferentes áreas, esto puede disminuir la calidad de vida en factores como camaradería, colaboración e integración. Las gráficas denotan que las reuniones

de coordinación entre el personal son poco frecuentes y no se tiene en cuenta al resto de personal para tomar decisiones. La gran mayoría del personal tiene clara las reglas en la organización. Un alto porcentaje del personal siente que no se le reconoce la buena labor realizada. La comunidad laboral está dividida frente a los que han recibido incentivos, los que nunca han recibido o no están a gusto con dichos beneficios y la población que no pueden certificar si han recibido incentivos. Hay división equitativa entre las personas que están a gusto con su remuneración económica, esta situación divide al personal y deteriora la CVL de la población que se siente inconforme con la remuneración, esto puede disminuir su desempeño y dañar el clima laboral.

Se evidencia que un alto porcentaje está comprometido con la organización, esto mejora la calidad de la labor prestada y presenta mejores resultados para alcanzar los objetivos de la organización. Aunque causa preocupación que aparezca un porcentaje que está totalmente en desacuerdo con la organización, esto puede afectar la productividad y el buen clima laboral de la organización.

Al corroborarlo con el marco teórico, que según Chiavenato (2004), la calidad de vida laboral debe ser para todos los trabajadores de la organización; la cual la empresa ha intentado buscar, y en términos generales los colaboradores de la organización se sienten a gusto con su trabajo, sin embargo, sienten que su calidad de vida laboral pueda mejorar o está acostumbrado a este tipo de ambiente laboral. Lo que parece indicar que es importante para el área de recursos humanos de la organización, tomar esta encuesta como análisis fundamental para desarrollar competencias que mejoren la calidad de vida laboral de sus trabajadores.

## **Conclusiones**

La investigación realizada a los colaboradores de la empresa Agroavícola la Fortaleza, es



necesario mencionar que hoy en día para las organizaciones debe ser una necesidad primordial, implementar diferentes técnicas que motiven y generen bienestar en los trabajadores y sus familias, que le brinden seguridad y sentido de pertenencia hacia la organización. Ahora se conocen diferentes beneficios, a muy bajo costo, que se le pueden brindar a los trabajadores.

Los componentes que intervienen negativamente en el nivel de calidad de vida laboral en los trabajadores corresponden a una escasa implementación de motivación laboral, falta de comunicación con el jefe, baja remuneración económica, falta de garantías laborales que afectan el desempeño de los colaboradores. Es necesario tener en cuenta que un personal motivado y capacitado siempre ira enfocado en conseguir y alcanzar los objetivos organizacionales, así mismo comprender que es un deber para las organizaciones brindar satisfacción y desarrollo personal de sus colaboradores. Es una necesidad el potencializar los recursos humanos de la entidad, implementando el pensamiento positivo en sus colaboradores, desarrollando la necesidad del liderazgo y del trabajo en equipo para el desarrollo de la organización. La organización debe invertir en planes de bienestar para sus colaboradores, esto promueve la integración de las todas las áreas funcionales dentro de la organización, la vinculación de los factores sociales y psicológicos fortaleciendo el bienestar laboral.

### **Limitaciones**

Se logró diligenciar los consentimientos informados por cada uno de los trabajadores y darles a conocer un poco acerca del proyecto que se trabajó de manera virtual por dificultades respecto al COVID-19, lo que limitó la actividad presencial. Por limitaciones de tiempo no fue posible incluir una muestra más amplia, para incluir en la muestra personal de otras fincas ya que la empresa cuenta con cuatro sedes de operación. No se logró socializar presencialmente la

información de la encuesta o explicación más detallada acerca de la aplicabilidad, la explicación se realizó vía telefónica con cada uno de los participantes.

### **Recomendaciones**

Manejar medios interactivos para dar a conocer el proceso de bienestar y CVL de la empresa Agroavícola La Fortaleza y obtener más información sobre el conocimiento que tiene la empresa.

Identificar qué áreas tienen la necesidad de generar acciones de cambios que les permita a los colaboradores trabajar de una forma más adecuada.

El área de recursos humanos debe establecer nuevas estrategias que fortalezcan el clima laboral, la cual les permita a sus empleados tener una percepción positiva ante la empresa.

### **Referencias Bibliográficas**

Altamiranda Madera, J. J., & Monsalve Betancur, C. (2011). *Las prácticas de calidad de vida laboral de dos empresas antioqueñas: Una de comercialización de productos y otra de*

*servicios*. México D.F. Recuperado el diciembre de 2020, de

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/4L.pdf>

Aristizábal Bedoya, M. P. (2019). Colombia tiene el peor balance entre vida y trabajo, le siguen México y Turquía. *La Republica*.

Chiavenato, I. (2004). Calidad de vida laboral. En Gestión del talento humano. Colombia:

McGraw Hill.

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjsiqbv58ntAhUQjlkKHc2sCdkQFjABegQIBBAC&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F3437740.pdf&usg=AOvVaw3UTDQn4iP1pOhJMYUdx5Yi>

- Congreso de Colombia. (06 de septiembre de 2006). LEY 1090 DE 2006. “*Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.*”. Colombia. Recuperado el diciembre de 2020, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>
- Cucaita, I. Y., Alvarez, H. K., Medina, L. J., Gonzalez, D. A., & Parra P, L. J. (2013). Impacto Del Bienestar Laboral En El Personal Administrativo De. 67. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2669/1121895216.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz Bravo, L., Torruco García, U., Martínez Hernández, M., & Varela Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *SciELO - Scientific Electronic Library Online*. Recuperado el diciembre de 2020, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572013000300009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572013000300009&script=sci_arttext)
- French, W (1996). *Desarrollo organizacional : aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*. México. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Garrosa Hernández, E. y Moreno Jiménez, B. (2013). Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/114713?page=37>
- Gibson, I.D. (1996). *Las Organizaciones*, Editorial McGraw Hill, Madrid.
- Gómez Vélez, M. A. (2010). *calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia*. Medellin. Recuperado el 25 de octubre de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944005.pdf>

González, L. J. (2009). *Tendencias en la calidad de vida en países con dependencia mineral*.

Revista de Ciencias Sociales, 15(2). Maracaibo, Venezuela, 272-283.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar;. (2010).

*Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.

Huerta Riveros, Patricia C., & Pedraja Rejas, Liliana M., & Contreras Espinoza, Sergio E., &

Almodóvar Martínez, Paloma (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVII(4),658-676.[fecha de Consulta 11 de diciembre de 2020]. ISSN: 1315-9518. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=280/28022784008>

L, F. W. (1996). *Desarrollo organizacional : aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*. México.

Ministerio de salud de PERU. (2009). Documento Técnico: Metodología para el estudio de clima organizacional. 44. Obtenido de

[http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096\\_DGSP267.pdf](http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf)

Ministerio de Salud de Colombia. (4 de octubre de 1993). Resolución Numero 8430 DE 1993.

Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la.

Obtenido de

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

Nápoles Salazar, M. d. (2012). Asertividad, promotores deportivos. *Revista Digital Educación*

*Física y Deportes*, 6. Recuperado el diciembre de 2020, de de la base de datos Dialnet

- Roberts, J. (2004). *La empresa moderna. Organización, estrategia y resultados*. (A. Bosch, Ed.) Barcelona: Antoni Bosch, Editor S.A. Recuperado el diciembre de 2020, de [https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=VZ0ApIFi4LIC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Roberts,+2006&ots=92EV1mKFI6&sig=7w4\\_e1qEZg4WehBHZI7b5RdRtIQ#v=onepage&q=Roberts%2C%202006&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=VZ0ApIFi4LIC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Roberts,+2006&ots=92EV1mKFI6&sig=7w4_e1qEZg4WehBHZI7b5RdRtIQ#v=onepage&q=Roberts%2C%202006&f=false)
- Robina Ramírez, R. (2002). *Condicionantes sociolaborales de los empleados públicos: Motivación y satisfacción laboral en la administración regional extremeña. Tesis doctoral*. Universidad de Extremadura. Recuperado el diciembre de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/tesis/217.pdf>
- Rodríguez Estrada, M. (1988). *Motivación al trabajo* (segunda ed.). México D.F.: El Manual Moderno. Recuperado el diciembre de 2020, de [https://books.google.com.co/books?id=\\_uj6CAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=_uj6CAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false)
- Salgado Gomez, S. P., Vega Bernal, A. P., Calderon Segura, D. C., Ruiz Garcia, L., Moreno Fonseca, J., & Sanchez Alvarez, H. (2016). FACTORES ASOCIADOS AL BIENESTAR LABORAL DE LOS. Universidad Piloto de Colombia, Bogotá. Obtenido de <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00003433.pdf>
- Tabares Alzate, D. M., & Vincos Basto, A. I. (2015). CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL GRUPO DE EMPLEADOS. Universidad de Manizales, Manizales. Obtenido de [https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2337/Vincos\\_Basto\\_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2337/Vincos_Basto_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Universidad de Antioquia Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Centro de Estudios de Opinión. (2009). Sociología De Las Organizaciones. Antioquia, Colombia. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/1222/948>

Chiavenato, I. (2004). Calidad de vida laboral. En Gestión del talento humano. Colombia: McGraw Hill. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjsiqbv58ntAhUQjlkKHc2sCdkQFjABegQIBBAC&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F3437740.pdf&usg=AOvVaw3UTDQn4iP1pOhJMYUdx5Yi>

Mintrabajo. (2015). DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015. 12-12-2020, de Mintrabajo. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

## Anexos

### **INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**Título del estudio:** Factores De Bienestar Y Calidad De Vida Laboral

**Investigadores:** Deisy Rubiela González Saavedra, Ingrid Lorena Rodríguez Rodríguez, Ingrid Paola Quiroga Pedreros. Laura Melisa Liseth Castillo Velandia y Martha Liliana García Cárdenas.

**Objetivo del estudio:** Ha sido invitado a participar en esta investigación por ser colaborador de la empresa Agroavícola la fortaleza SAS. Su objetivo es visualizar los conceptos que inciden negativamente en el bienestar laboral de los colaboradores, en aras de mejora organizacional.

**Potenciales ganancias:** Posiblemente usted no se beneficie directamente de esta investigación, ya que los hallazgos son netamente académicos; es factible que la compañía se beneficie a futuro gracias a descubrimientos derivados.

**Posibles riesgos:** La intención de la investigación es de mejora, sin llegar a representar algún peligro para usted, dado que en esta no realizará intervención o modificación alguna a nivel biológico, fisiológico, psicológico o sociales de los sujetos participantes en el análisis.

**Participación y/o retiro voluntario del estudio:** Su colaboración en este análisis es opcional y facultativa para continuar participando o retirarse en cualquier momento.

Fecha: \_\_\_\_\_ Yo \_\_\_\_\_  
 identificado con C.C. \_\_\_\_\_ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información minuciosa en esta declaración de consentimiento así mismo me han informado sobre el plan de mejora planteado por los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada “Factores Que Infieren En El Bienestar Laboral En La Empresa Agroavícola La Fortaleza Sas”, por lo cual permito mi participación en esta, aportando la información requerida para la investigación. De igual manera me han informado que este plan de mejora no constituye algún riesgo para mi integridad y ni para mi información de carácter íntimo; he tenido la posibilidad de generar preguntas y estas han sido resueltas satisfactoriamente. Estoy enterada de que el material como conversaciones, lúdicas, entre otros, podrán ser grabados en audio y/o video o registros fotográficos. Apruebo que se usen de testimonios literales de manera anónima. Se han diligenciado la totalidad de los espacios e ítems de respuestas, por último, frente a los ítems en los que me encuentro en desacuerdo se manifestaron previo a la firma de este documento.

FIRMA: \_\_\_\_\_ C.C.: \_\_\_\_\_

### **Cuestionario de clima laboral**

Nombres y apellidos: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Por favor marque con una X su respuesta

1. Sexo: Masculino  Femenino  Prefiero no decirlo

Por favor marque con una X las siguientes preguntas enfrente del enunciado de acuerdo a las siguientes opciones:

Totalmente en desacuerdo (TED)

En desacuerdo (ED)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDANED)  
 De acuerdo (DA)  
 Totalmente de acuerdo (TDA)

Tabla 1.

Instrumento representativo.

| PREGUNTA   | TED | ED | NDANED | DA | TDA |
|--|-----|----|--------|----|-----|
| 2 Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo                |     |    |        |    |     |
| 3 Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes |     |    |        |    |     |
| 4 Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo     |     |    |        |    |     |
| 5 En mi organización, reconocen habitualmente la buena labor realizada         |     |    |        |    |     |
| 6 Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo     |     |    |        |    |     |
| 7 Las tareas que desempeño corresponden a mi función.                          |     |    |        |    |     |
| 8 Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo           |     |    |        |    |     |
| 9 Estoy comprometido con mi organización                                       |     |    |        |    |     |
| 10 En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo      |     |    |        |    |     |

Nota. Elaboración propia



Figura 6. Imágenes representativas del personal de la empresa Agroavícola la fortaleza reunida para diligenciar el consentimiento informado.

Link Video <https://www.youtube.com/watch?v=vAsUF7Ef5p4>