

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 AFECTAN EL BIENESTAR Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL:
PERCEPCION DE LOS TRABAJADORES DE MANO DE OBRA NO CALIFICADA
DE LA EMPRESA J&C INGENIERIA VIAL S.A.S

PRESENTA:

LEON SALAZAR LUIS FERNANDO CÓDIGO 1811021006
MORA RODRIGUEZ YEIMI ANDREA CÓDIGO 1621023686
RAMOS LUGO JAIRO CÓDIGO 1621025607
RODRIGUEZ PAYARES RHORNY JOSE CÓDIGO 1521024785

SUPERVISOR:

SEGOVIA NIETO LAURA MILENA MGS.

BOGOTÁ, SEPTIEMBRE – NOVIEMBRE 2020

Contenido

Resumen.	6
Abstract.....	6
Capítulo 1.	7
Introducción.....	7
Descripción del contexto general del tema.....	7
Planteamiento del problema	8
Pregunta de investigación.	8
Objetivo general.	8
Objetivos específicos.....	9
Justificación.....	9
Capítulo 2. Marco de referencia.	9
Marco conceptual.	10
Marco teórico.....	11
Marco Empírico.....	11
Capítulo 3. Metodología.	14
Tipo y diseño de investigación.	14
Participantes.....	14
Instrumentos de recolección de datos.....	15
Estrategia del análisis de datos.	15
Consideraciones éticas.....	15
Capítulo 4. Resultados.	16
Discusión.	17
Conclusiones.....	19
Limitaciones.	19
Recomendaciones.	20
Anexos.....	24

Lista de tablas

Tabla 1	40
----------------------	----

Lista de figuras

Figura 1	36
Figura 2	36
Figura 3	37
Figura 4	38
Figura 5	38
Figura 6	39
Figura 7	39
Figura 8	40
Figura 9	40

Listado de anexos

Anexo 1 Consentimiento informado	24
---	----

Anexo 2 Instrumento de recolección de datos.....	26
Anexo 3 Permiso uso de la herramienta de recolección de datos por parte del autor.	32
Anexo 4 Permiso por parte de la empresa.....	35
Anexo 5 Link recurso multimedia.....	36
Anexo 6 Figuras y tablas.....	36

Resumen.

La calidad de vida de los trabajadores es uno de los aspectos más importantes que debe ser considerado dentro de una organización. Ya que, si se provee una excelente condición laboral, se está garantizando el desarrollo económico de esta, más aún cuando se trata de la calidad de vida del personal de mano de obra no calificada, que contribuye al fortalecimiento de la empresa. Es por esta razón que se pretende por medio de esta investigación conocer como es la calidad de vida de los trabajadores de mano de obra no calificada de la empresa J&C INGENIERÍA VIAL S.A.S, ubicada en Boyacá. El método utilizado es el cuantitativo, con enfoque explorativo deductivo, utilizando el cuestionario de calidad de vida de Jhon Blanch, aplicado a 25 empleados de mano de obra no calificada de la empresa. La aplicación del instrumento permitirá determinar aspectos como la satisfacción en cuanto al sueldo, la jornada, la carga laboral, la seguridad, la integración al puesto de trabajo y la satisfacción laboral, para de esta manera poder conocer la calidad de vida laboral de los trabajadores. Los resultados indican que la calidad de vida laboral está afectada por factores psicosociales como la motivación, las relaciones con pares y superiores, el apoyo, el reconocimiento, el desarrollo de habilidades y competencias profesionales y la conciliación entre trabajo y familia. Se recomienda el desarrollo de planes y programas que propendan por el mejoramiento de la calidad de vida en los trabajadores de la empresa.

Palabras clave: bienestar laboral, calidad de vida laboral, estrés laboral.

Abstract

The quality of life of workers is one of the most important aspects that must be considered within an organization, since, if an excellent working condition is provided, the economic development of this is guaranteed, even more so when it comes to the quality of life of unskilled labor personnel, which contributes to the strengthening of the company, it is for this reason that it is intended through this research to know how is the quality of life of unskilled labor workers of the company J&C INGENIERÍA VIAL SAS, located in Boyacá. The method used is the quantitative one, with a deductive exploratory approach, using the Jhon Blanch quality of life questionnaire, applied to 25 unskilled labor employees of the company. The application of the instrument will allow determining aspects such as satisfaction in terms of salary, hours, workload, safety, integration to the job and job satisfaction, in order to know the quality of working life of workers. The results indicate that the quality of work life is affected by psychosocial factors such as motivation, relationships with peers and superiors, support, recognition, the development of professional skills and competencies and the reconciliation between work and family. The development of plans and programs that promote the improvement of the quality of life of the company's workers is recommended.

Key words: work well-being, quality of work life, work stress.

Capítulo 1.

Introducción.

La calidad de vida de un trabajador influye en la rentabilidad, crecimiento, posicionamiento y reconocimiento de una marca, un producto o una empresa, es por esta razón que el poder garantizarla se ha convertido en una prioridad entre los empresario, por lo que han tenido que desarrollar planes y programas que incluyan aspectos como: el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores, su desarrollo personal, profesional y en el desempeño de la actividad laboral que ellos realizan (Baitul, 2012).

En un principio, al trabajador se le veía sólo entorno al desarrollo de su trabajo, es decir a la simple acción de su trabajo, lo que hizo que se dejara a un lado sus intereses personales y laborales, solo hasta la aparición de la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, la cual logró establecer la relación que existe entre el nivel de satisfacción de un trabajador y el nivel de productividad que genera en su organización, lo que provocó que se empezara a enfocar a la empresa desde su recurso humano y el potencial que tenía este con relación al desarrollo económico y social de la empresa (Hernández, 2019).

Descripción del contexto general del tema.

Colombia ostenta el primer lugar como uno de los países a nivel mundial en donde el equilibrio entre la vida y el trabajo es el peor, con un reporte de la OCDE el nivel de equilibrio está en 0,9% donde los más afectados son las familias, dado a que es casi que imposible poder coordinar el trabajo y los compromisos familiares de manera exitosa, donde se concluye que en los países en donde más se dedica al ocio, lo que genera satisfacción a los trabajadores, presentan más niveles de productividad (Aristizábal, 2019)

Por otro lado, en un estudio del Banco de la Republica indicó que, en promedio los trabajadores de las 13 ciudades principales del país y de sus áreas metropolitanas tienen menor nivel en la calidad de vida desde lo personal como lo profesional, sobre todo en los que son independientes, que trabajan por horas o por labor (Gómez, Galvis & Royuela, 2015).

Planteamiento del problema

En Colombia el bienestar y la calidad de vida ha sido estudiado desde el 2014, en donde se logró identificar que el 50% de los trabajadores son informales y son estos los que carecen de beneficios que garanticen su calidad de vida laboral, esto en parte por la falta de seguridad social.

Por otro lado, de la población total de trabajadores de mano de obra no calificada, de cada 100 trabajadores solo 38 logran estar vinculados en el sistema de seguridad social (Gonzales, 2018). Finalmente, se estima que la creciente demanda de trabajadores calificados ha provocado una brecha con relación a los salarios de los trabajadores de mano de obra no calificada, donde estos últimos son los que menos remuneración reciben (Ángel, 2016)

Adicional a lo anterior, este estudio demostró que más del 30% de los trabajadores invierte 48 horas semanales a su actividad laboral, más del 90% no recibe remuneración por horas extras, más del 40% tiene solo una antigüedad de un año o menos y más del 30% no tiene ningún vínculo laboral legal o por contrato (Aristizábal, 2019). Además, el estudio concluye que la calidad de vida laboral es mayor con relación al nivel educativo de los trabajadores y a su vez estén contratados en grandes empresas.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que los trabajadores de la empresa J& INGENIERIA VIAL S.A.S en su planta obrera son mano de obra no calificada, se espera conocer, si la percepción que tiene estos frente al bienestar y la calidad de vida laboral puede ser concordante con los expuesto anteriormente

Pregunta de investigación.

¿Qué factores afectan el bienestar y la calidad de vida laboral en los trabajadores de mano de obra no calificada, de la empresa J&C INGENIERIA VIAL S.A.S?

Objetivo general.

Identificar qué factores afectan el bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores de mano de obra no calificada, de la empresa J&C INGENIERIA VIAL.

Objetivos específicos.

Conocer el nivel de bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores de mano de obra no calificada, de la empresa J&C INGENIERIA VIAL S.A.S

Determinar qué factores deben ser relevantes en el bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores de mano de obra no calificada, de la empresa J&C INGENIERIA VIAL S.A.S

Identificar que estrategia para el mejoramiento del bienestar y la calidad de vida laboral desarrolla la empresa J&C INGENIERIA VIAL S.A.S.

Justificación.

Este estudio se encuentra orientado hacia los trabajadores de mano de obra no calificada, porque se presume que son estos los que menos beneficios dentro del bienestar y la calidad de vida laboral pueden contar, dada su formación académica, sobre todo en aspectos como la satisfacción, la salud, el bienestar y el entorno del trabajador.

Adicional a lo anterior, se considera que el bienestar y la calidad de vida laboral del trabajador, está sujeto la felicidad y la satisfacción del ser humano, en todos los ámbitos de su vida, incluyendo el laboral (Cardona & Agudelo, 2007), razón por la cual, es necesario identificar como este aspecto del ser humano, que le permite desempeñarse dentro de un oficio laboral, no solo para poder solventar de manera económica sus necesidades, sino que permite el contacto con los demás, el desarrollo personal, social y profesional y la necesidad de ser productivo dentro de una sociedad, puede beneficiar o perjudicar ese desarrollo.

Por otro lado, Diener (2010) manifiesta que el factor económico, tiene gran incidencia en lo que se puede considerar positivo o negativo en la vida de una persona, ambas posturas psicológicas concluyen, que todo o subjetivo y lo económico debe ser tenido en cuenta cuando se habla de bienestar y calidad de vida laboral.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

Dentro del desarrollo de la investigación se plantean las siguientes variables:

Bienestar laboral: se concibe como un resultado positivo desde lo emocional, la motivación, la energía que le imprime el trabajador a la actividad desarrollada, el deseo de afiliación, el nivel de dominio que tiene sobre el empleo, los logros que este puede llegar a obtener a través de su actividad laboral y la sensación de éxito que esta le genere (Blanch et al, 2010). De lo anterior se entiende que cuando no hay bienestar laboral, el trabajador presenta momentos de cambios negativos de humor, no se siente realizado desde lo profesional, siente que es tratado como un objeto en su entorno laboral, ya sea por sus pares o superiores, lo que finalmente desemboca en sentimientos de frustración (Blanch et al, 2010)

Calidad de vida laboral: se entiende principalmente como los diferentes factores que se desarrollan dentro de la actividad laboral y que logran la satisfacción laboral, personal y profesional del trabajador, que además integran aspectos internos de la organización y de la cotidianidad del trabajador. Desde la organización se identifican aspectos como la seguridad que le provee esta al trabajador, desde el entorno físico, como la protección para el desarrollo de sus actividades, las oportunidades que le provea esta para el crecimiento y ascenso profesional, el control que tenga el trabajador en el desarrollo de sus actividades laborales, el pago que recibe este, los beneficios o recompensas adicionales que reciba, las comunicaciones o relaciones entre pares y superiores, la estabilidad y la satisfacción que le brinde el trabajo (Vanegas, 2018)

Estrés laboral: De acuerdo con la OIT, el estrés es una respuesta física y emocional, que es causada por un daño en el equilibrio entre las exigencias y los recursos, las cuales son determinadas por organización y el diseño del trabajo, junto con las relaciones laborales, se presenta el nivel de exigencia laboral, no es igual lo capaz que sea el trabajador, los recursos de los que disponga o lo que espera el empleado, incluso cuando los conocimientos y las habilidades de un trabajador no coinciden con lo que espera la empresa o el empleador en sí (OIT, 2016).

Marco teórico.

Dentro del desarrollo de la presente investigación, se propone el uso de la teoría planteada por la Dra. María Margarita Chiang Vega - Karina Ayres Krausse Martínez. (2015), la cual plantea el siguiente esquema: desde la postura de Richard Walton (1973), la calidad de vida en el trabajo o laboral, responde a 8 categorías de compensación que deben ser tenidas en cuenta, tales como: el pago salarial adecuado, la garantía de seguridad, la garantía de salud, el desarrollo personal y profesional del trabajador, la capacidad de crecimiento, las relaciones sociales y de integración, la figura organizacional de la empresa, la relación entre la vida laboral y la vida social del trabajador (Walton, 1973).

Además, se plantea que la calidad de vida tiene unos factores relacionados con el entorno del trabajo y el aspecto psicológico, evidenciando que los intereses están relacionados con los del individuo y las organizaciones, desde las condiciones del trabajo, la organización, los indicadores globales y los indicadores individuales (Chiang & Krausse, 2015) (Ver anexo 6, figura 1)

Marco Empírico.

De las investigaciones más relevantes con relación al tema, se listan las siguientes:

Cruz-Velazco (2017) plantea un estudio documental, en el cual determina que, son varios los aspectos que se consideran con relación a la calidad de vida laboral: inicialmente esta la eficacia de los procesos de liderazgo de los gerentes, el nivel de responsabilidad de la empresa con relación al desarrollo o la implementación de planes y programas que propendan por el mejoramiento de la calidad de vida, la equidad laboral desde el trato y las compensaciones económicas, los niveles de eficiencia de los trabajadores y la empresa, los niveles de productividad de la empresa y los trabajadores. Hace especial énfasis en los aspectos emocionales ligados a la calidad laboral como la actitud, el nivel de satisfacción con relación a su desempeño o su nivel de realización desde lo laboral y lo personal, la motivación y el compromiso (Cruz, 2017). En este punto es importante el trabajo en propuestas integradoras que permita generar calidad laboral.

En la investigación “Calidad de Vida de los Trabajadores de la Salud. Los Casos de México y Chile” desarrollado por Garcia & Garcia (2017), se hace un estudio comparativo entre los dos países y la calidad laboral, donde se concluye que, existen varios aspectos

como el nivel de satisfacción, las condiciones para el desarrollo de la actividad laboral, trabajo como causa de enfermedad y ausentismo, las cuales inciden de manera directa en la calidad de vida laboral de los trabajadores. Los resultados arrojan que en ambos escenarios Chile y México, el nivel de salud es precario y esta considerablemente deteriorado, presentando altos índices de desgaste laboral, el desarrollo de síndromes como el Burnout, sobre todo en los profesionales de la salud, principalmente médicos y enfermeras. Lo que puede concluir el estudio comparativo es que, variables laborales y personales, son determinantes en el desarrollo de calidad de vida desde lo laboral y lo personal, para el mejoramiento de la salud.

En la investigación de Suescún, Sarmiento, Álvarez & Lugo (2016) se planteó desarrollar una evaluación con relación al nivel relacionado con calidad de vida de los trabajadores estatales de Tunja, utilizando el CVT-GOHISALU. Los resultados refieren que con relación a los aspectos institucionales de la empresa, ellos se encuentran satisfechos, con relación a su satisfacción en el puesto de trabajo, los logros alcanzados y el bienestar su calificación fue media, con relación al trabajo en grupo, el ambiente laboral y las relaciones interpersonales la puntuación fue baja. Esto continúa mostrando la necesidad de desarrollar programas y planes que permitan desarrollar más este aspecto, así como que permitan un equilibrio de la carga laboral, los espacios de convivencia y la satisfacción del personal.

En la investigación “Calidad de Vida Laboral en un Grupo de Trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá” desarrollada por Forero & Silva (2012), plantearon conocer la percepción de los trabajadores de alcantarillado de Bogotá, utilizando el CVT-GOHISALO-” de González et al. (2010). Los resultados arrojan que la diferencia ante la percepción que tiene los trabajadores, radica puntualmente en los rangos de edad de estos, dado a que mientras los más jóvenes la perciben como media, los adultos la perciben como alta. Otro aspecto determinante en la percepción de la calidad de vida, radica en la formación académica de los trabajadores, donde los que poseían formación básica la calificaron como alta, mientras los que tenían formación profesional o postgrados la calificaron como media.

En la investigación “Calidad de Vida Laboral en empleados temporales del Valle de Aburra-Colombia” desarrollada por Gómez Vélez (2010) se planteó conocer que concepto

tenían los trabajadores temporales del Valle de Aburra, con relación a la calidad de vida laboral, se aplicó a doscientos (200) hombres y mujeres el instrumento de calidad de vida laboral de GOHISALO, los resultados concluyen que la calidad de vida laboral que perciben los trabajadores es media, con relación a las necesidades fisiológicas que pueden llegar a satisfacer, adicional a esto la califican media por que no cuentan con afiliación a seguridad social y salud, no sienten desarrollo personal y profesional o laboral, no cuentan con momentos de esparcimiento pues sus descansos son pocos o nulos. Los resultados confirman que en el caso de ellos trabajadores informales o independientes la calidad de vida laboral es nula o precaria.

Para poder conocer el nivel de bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores de mano de obra no calificada, de la empresa J&C INGENIERIA VIAL S.A.S y de acuerdo con lo planteado en la metodología, se desarrolló un análisis documental en la empresa, donde al no encontrarse diseño de planes y programas que propendan por el desarrollo de la calidad de vida y bienestar laboral, por lo que al consultar con el personal del departamento de recursos humanos, se logró identificar que ya en el 2019 por el desarrollo de una investigación de estudiantes de la UNAD, se hicieron algunas recomendaciones en este aspecto, las cuales fueron:

1. Reducir la frecuencia y la gravedad de los accidentes e incidentes que se puedan presentar en los empleados, cliente y proveedores de la empresa.
2. Realizar la disminución de los días perdidos por lesiones e incapacidad.
3. Conformación y funcionamiento del comité de Convivencia Laboral
4. Programas de capacitación en SST. Aquí incluye inducción al puesto de trabajo, comunicarle los peligros presentes y la importancia del cumplimiento de las medidas de prevención y control dentro de la empresa J&C Ingeniería Vial S.A.S.
5. Programa de seguridad y salud en el trabajo. Es un lineamiento de alta dirección, en el cual se garantiza el compromiso de todos que estén involucrados dentro de la empresa J&C Ingeniería Vial S.A.S tengan un buen bienestar en está cumpliendo la normatividad legal vigente; se debe realizar anualmente y actualizarse de los cambios que halla en SST.
6. Descripción socio demográfica y diagnóstico de condiciones de salud.

7. Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción en salud. Es aquí en donde el personal encargado en la seguridad ocupacional debe estar pendiente de las posturas inadecuadas, levantamiento de cargas, las investigaciones de el ausentismo laboral, la prevención de accidentes y las pausas activas en los colaboradores de la empresa J&C Ingeniería Vial S.A.S.
8. Identificación de peligros, evacuación y valoración de riesgos.
9. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas.
10. Entrega de los elementos de protección personal- EEP y capacitación del uso.
11. Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
12. Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

El desarrollo de la investigación se da, desde un enfoque cuantitativo, ya que la herramienta con la que se hace la recolección de la información es un cuestionario estandarizado. Además, tiene un diseño explorativo, puesto que se pretende conocer el bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores de mano de obra no calificada. Por otro lado, esta investigación requiere de una revisión documental de los archivos empresariales, a fin de poder conocer los planes y programas que desarrolla la empresa en pro de bienestar y la calidad de vida laboral de sus trabajadores.

Participantes.

La muestra participe de la investigación está compuesta por 25 personas, que en su totalidad conforman la mano de obra no calificada de la empresa, en el anexo 6 tabla 1, se pueden evidenciar las características de esta.

Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento de recolección de datos es el cuestionario de la calidad de vida de Jhon Blanch, el cual mide variables como entorno, organización, demandas organizacionales, filiación laboral, desarrollo personal y profesional, somatización, desarrollo de enfermedades y manejo de emociones. (Ver anexo 2 y 3).

Estrategia del análisis de datos.

A partir de la aplicación del cuestionario, se hace el análisis de acuerdo con las indicaciones del autor, por medio del programa de Microsoft Excel. Tras la tabulación inicial con cada una de las variables y subvariables del cuestionario, se realizaron tablas dinámicas por variable para que permita una interpretación de los resultados.

Consideraciones éticas.

De acuerdo con la resolución No. 08430 de 1993, se aplicó el consentimiento informado acorde con el artículo 6 del capítulo II, se protegió la identidad de los participantes acorde con el artículo 8 del capítulo II, al igual que con Ley 1090 de 2006, en el Artículo 50, se garantizó que no representaba un riesgo para el participante hacer parte de la investigación, acorde con el artículo 11 del capítulo II, se actuó con objetividad conforme el Artículo 55 de la Ley 1090 de 2006. (Ver anexo 1. Formato de consentimiento informado de participantes y Anexo 4. Permiso de desarrollo de la investigación otorgado por la empresa)

Capítulo 4.

Resultados.

Para determinar qué factores deben ser relevantes en el bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores de mano de obra no calificada, de la empresa J&C INGENIERIA VIAL S.A.S, se aplicó el cuestionario de calidad de vida de Jhon Blanch, el cual arrojó los siguientes resultados:

Con relación a la valoración de las condiciones de trabajo, un 62% están satisfechos con aspectos relacionados con el entorno físico, los equipos de trabajo, las políticas de prevención de accidentes o riesgos, las condiciones de limpieza del entorno laboral. Adicional a esto, están satisfechos con las características propias del trabajo, tales como el horario, los descansos, el pago salarial, la carga y la calidad del trabajo, incluyendo las relaciones con los pares y superiores (Ver anexo 6, figura 2).

Con relación a la organización el 72% de los trabajadores están satisfechos con aspectos como que la empresa logra satisfacer sus necesidades, que pueden desarrollar la tarea de acuerdo con sus capacidades, tienen motivación, gusto, libertad, compromiso con el trabajo y la empresa, sienten que su trabajo es de utilidad y es acorde con lo que aspiran o sus expectativas (Ver anexo 6, figura 3).

Con relación a las demandas organizacionales, un 74% de los trabajadores se siente satisfecho con aspectos como, las políticas organizacionales, las normas establecidas, los tiempos y ritmos de trabajo (Ver anexo 6, figura 4).

Con relación a los sentimientos ante el trabajo, el 83% de los trabajadores se sienten satisfechos ante aspectos como, la sensación de seguridad, tranquilidad, confianza, esperanza, superación, optimismo y utilidad que les produce el desarrollo de sus actividades laborales (Ver anexo 6, figura 5).

Con relación a los antecedentes laborales, el 79% de los trabajadores están algo satisfechos desde años anteriores en aspectos como, la motivación, los valores que se promueven en la institución, el rendimiento como profesional, el ambiente laboral, la normas y pautas de la empresa, las oportunidades de promoción o ascenso y la realización profesional (Ver anexo 6, figura 6).

Con relación a la somatización, el 73% de los trabajadores nunca ha sentido problemas digestivos, dolores musculares, problemas de sueño, frustraciones, desgaste o sobre carga laboral (Ver anexo 6, figura 7).

Con relación a la situación actual laboral, el 49% de los trabajadores, siente vitalidad en el desarrollo de sus actividades, no tiene sensación de estar consumido por este, no tiene fatiga al día siguiente después de una jornada laboral, aún tienen interés en su trabajo, se siente entusiasmado, útil, valorado y eficaz en aspectos relacionado con lo laboral (Ver anexo 6, figura 8).

Con relación a la motivación, el 78% de los trabajadores sienten plenitud, fuerza, vigor, inspiración, felicidad, orgullo, persistencia y sobre todo motivación al desarrollar las actividades propias de su trabajo (Ver anexo 6, figura 9).

Discusión.

Con relación a lo expuesto dentro del marco teórico, podemos decir que la calidad de vida laboral es determinada por dos factores que se complementan entre sí. Por un lado, tenemos al entorno, que se basa en los intereses organizacionales, donde convergen factores como, las condiciones y medio de trabajo, tales como la seguridad e higiene, el análisis del puesto, las condiciones, características y el contenido del trabajo (Chiang & Krausse, 2015). En nuestro estudio, encontramos que los trabajadores, donde en este punto los trabajadores en su mayoría manifestaron estar conformes con el lugar que tienen dentro de la empresa para el desarrollo de sus labores, más sin embargo una minoría (7%) aún no se encuentra satisfecha. Otro factor parte de este grupo, es la organización, desde el clima y la cultura laboral, la efectividad y productividad, los factores psicosociales, la participación y la toma de decisiones, donde por este grupo de factores, los trabajadores, manifestaron en porcentajes diferentes.

Adicional a esto, otros factores relacionados con los intereses organizacionales expuestos por Chiang & Krausse (2015) son los indicadores globales, tales como las condiciones de vida prejubilación, las variables socioeconómicas, la prevención de los riesgos laborales y los factores socioeconómicos, con relación a estos últimos los entrevistados en su gran mayoría manifiestan estar satisfechos con el salario que devengan, aunque una minoría (6%) de estos no lo está, no siente que el pago sea justo, además que consideran que la actividad laboral no les permite desarrollar una vida personal equilibrada,

pues no disponen de una flexibilidad en el horario y temen poder tener un futuro económico asegurado con la empresa dado los altos índices de despido y deserción que esta presenta.

Por último, se presentan los factores psicológicos, los que se basan en el interés del individuo o trabajador, estos se componen de indicadores como la satisfacción personal, las expectativas, la motivación, la actitud y valores hacia el trabajo y el nivel de compromiso que se tiene con este. En este aspecto los diferentes entrevistados manifiestan respuestas en porcentajes diferentes con relación al bajo nivel de compromiso de ellos y de sus compañeros con la actividad laboral, además, la poca o nula motivación y reconocimiento del deber cumplido y del progreso laboral, el nivel de importancia que sienten los trabajadores con relación a la tarea que se desempeña es muy bajo, no se sienten parte de la empresa pues manifiestan que sus opiniones no son tenidas en cuenta, se presentan también casos en los que los trabajadores no sienten haber crecido ni personal ni profesionalmente dentro de la empresa, y sus expectativas con relación a lo que esperan de la empresa están en su mayoría dirigidas al desempeño y la calidad de vida que pueda tener el trabajador y muy pocos manifiestan la satisfacción personal como consecuencia de su trabajo (Chiang & Krausse, 2015).

Con relación a las investigaciones listadas anteriormente, se evidencian las siguientes concordancias o diferencias:

En la investigación de Cruz Velazco (2017), se evidencia concordancia con relación a los aspectos motivacionales o sentimentales, dado a que estos influyen en cómo perciben la calidad de vida laboral, aunque desde el aspecto organizacional los trabajadores manifiestan conformidad, desde la sensación de realización y los aspectos emocionales son un gran cantidad la que no está satisfecha.

En la investigación de Forero & Silva (2012), no se evidencian concordancia debido a que los resultados no están sujetos a edad, formación académica o sexo. En la investigación de Gómez Vélez (2010) se evidencia que, con relación a los niveles de satisfacción laboral desde el aspecto personal, existe concordancia con los resultados obtenidos dado a que, aunque a diferencia de estos, los participantes de la investigación si gozan de seguridad social y de afiliación a salud, se identifica relación en los aspectos motivacionales, de realización y desarrollo personal.

En la investigación de Suescún, Sarmiento, Álvarez & Lugo (2016) hay concordancia con relación a los aspectos institucionales de la empresa, ya que ellos se encuentran satisfechos, con relación a su satisfacción en el puesto de trabajo, los logros alcanzados y el bienestar su calificación fue también fue media, con relación al trabajo en grupo, el ambiente laboral y las relaciones interpersonales, no se puede establecer diferencias o similitudes pues el instrumento no especifica esos aspectos. En la investigación de García & García (2017), hay similitud con relación a que en ambos estudios se logra evidenciar que los aspectos personales como la motivación, y el desarrollo personal, tienen influencia en la percepción de la calidad de vida.

Conclusiones.

Es necesario el diseño de estrategias de mejoramiento en pro de la calidad de vida laboral en la empresa y sus trabajadores. De acuerdo con los diferentes hallazgos de la investigación, se propone una estrategia fundamentada en 6 pilares;

1. Salud y bienestar, implementando estrategias que propendan por fortalecer el desarrollo personal y laboral, desde la salud mental del trabajador.
3. Relaciones interpersonales, con el fin de lograr una mejora sustancial en las relaciones interpersonales de los trabajadores, desde las diferencias multigeneracionales, la equidad de género y las habilidades individuales.
4. Reconocimiento, para fortalecer la motivación en los empleados, desde la idea de valoración, utilidad y productividad.
5. Desarrollo personal, por medio del planteamiento de objetivos personales que logre alcanzar el trabajador por medio de su desarrollo y desempeño laboral, Además de tener en cuenta las opiniones, sugerencias y aportes de los trabajadores en el desarrollo de la empresa.

Limitaciones.

Dentro de las limitaciones al desarrollar el estudio, se identificaron las siguientes:

La veracidad de los datos, dado a que estos responden a la percepción personal de cada uno de los trabajadores de mano de obra no calificada de la empresa. Otra limitante es

el tamaño de la muestra, dado a que esta no es representativa con relación al número de trabajadores de mano de obra no calificada que se puedan presentar en la ciudad, por lo que los resultados no podrían ser aplicados de manera general a esta población.

Adicionalmente, no se logró identificar que situaciones relacionadas con el trato interpersonal, puede influir en el desarrollo de la calidad de vida laboral, esto desde los aspectos psicosociales.

Recomendaciones.

Para futuras investigaciones se recomienda emplear un instrumento que permita conocer, las relaciones interpersonales y su nivel de influencia en la percepción de la calidad de vida laboral en los trabajadores, como por ejemplo el uso del cuestionario de CVT GOHISALO (González, Hidalgo, Salazar, Preciado, 2010), ya que en esta oportunidad no fue posible identificar este aspecto. Finalmente, se propone una estrategia de mejoramiento de la calidad de vida laboral, con base en los resultados y los factores identificados.

Inicialmente desarrollar una categorización de las actividades propias del cargo, desarrollar capacitaciones al personal, que permitan el desarrollo de habilidades y potencializar a si los resultados, desarrollar programas de integración y de manejo de la inteligencia emocional, fortalecer los estímulos, establecer reconocimiento a los trabajadores por su desempeño, establecer protocolo de resolución de conflictos, fortalecer el sistema de seguridad social y de contratación. Pero sobre todo la elaboración y el desarrollo de la batería de riesgo psicosocial, conforme a la Resolución 2404 del 22 de julio de 2019.

Referencias bibliográficas

- Ángel, (2016). Inversión Extranjera Directa y brechas salariales en Colombia: La demanda de mano de obra calificada en perspectiva sectorial y regional. Universidad de los Andes. <https://ideas.repec.org/p/col/000089/014233.html>
- Aristizábal, (2019). Colombia tiene el peor balance entre vida y trabajo, le siguen México y Turquía. Diario la Republica. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia->

[tiene-el-peor-balance-entre-vida-y-trabajo-le-siguen-mexico-y-turquia-2915762#:~:text=En%20el%20estudio%20publicado%20por,%25\)%20y%20Chile%20\(5%25\).](#)

Baitul, I. M. (2012). Factors Affecting Quality of Work Life: An Analysis on Employees of Private Limited Companies in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*, 22-31.

Barley, S. R., & Kunda, G. (1992). Estructura y diseño vs. lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial. *Tecnología Administrativa*, 135 - 192.

Canovas, S. J. (2013). Escala de Bienestar Psicológico. TEA, 60.

http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/EBP_Manual_EXTRACTO.pdf

Cardona & Agudelo, (2007). Satisfacción personal como componente de la calidad de vida en los adultos de Medellín. *Revista Salud pública*.

https://www.researchgate.net/publication/250991744_Satisfaccion_Personal_como_Componente_de_la_Calidad_de_Vida_de_los_Adultos_de_Medellin

Chiang, V. M., & Krausse, M. K. (2015). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. *Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Horizontes Empresariales*, 28.

Cruz Velazco, Jessica Esther (2017) La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales, pensamiento y gestión, N.º 45 <http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>

Diener, E. (2010). Introduction—The science of well-being: Reviews and theoretical articles by Ed Diener. In E. Diener (Ed.), *The science of well-being: The collected works of Ed Diener* (pp. 1-10). New York: Springer.

Farné, S. (2003). Estudio sobre la Calidad del Empleo en Colombia. *Estudios de Economía Laboral en Países Andinos, Organización Internacional del Trabajo*, 38.

García & García, (2017). *Calidad de Vida de los Trabajadores de la Salud. Los Casos de México y Chile*, Universidad Santo Tomás, Bucaramanga.

Gómez Vélez, María Alejandra (2010). *Calidad de Vida Laboral en empleados temporales del Valle de Aburra-Colombia*, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín.

- González, Rodolfo (2018). De 10 ocupados, hay 5 en el rebusque y de esos, solo uno se pensiona, El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/colombia/medellin/de-10-ocupados-en-colombia-hay-5-en-el-rebusque-3-cotizan-y-solo-1-se-pensiona-211740>
- Hernández, Zacarías Torres (2019). Teoría general de la Administración. Instituto Politécnico Nacional Centro de Investigaciones Económicas, Administrativas y Sociales (CIECAS). SEGUNDA EDICIÓN EBOOK MÉXICO. <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074386196.pdf>
- Kast, F., & Rosenzweig, J. (1988). Administración en Organizaciones: enfoque de sistemas y congruencias. Mexico: McGraw Hill.
- OIT. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Ginebra: Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH.
- Ovalle Forero, Adriana; Silva Villa, Nicolás (2012). Calidad de Vida Laboral en un Grupo de Trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá., Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Bogotá.
- Robbins, S. (1994). Comportamiento organizacional: conceptos, controversia y aplicaciones. México: Prentice Hall.
- Royuela, V., Galvis-Aponte, L. A., & Gómez, M. S. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. Documentos de Trabajo sobre Economía, Banco de la Republica, 57.
- Selye, H. (1956). The Stress of Life. New York: Mc Graw-Hill.
- Suescún, Sarmiento, Álvarez & Lugo (2016) Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia, Rev. Méd. Risaralda 2016; 22 (1):14-17
- Walton, R. (1973). "Quality of working life: what is it? Nueva York: Sloan Management Review.