



MIEMBRO DE LA RED  
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
ESCUELA DE PSICOLOGIA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD  
PROGRAMA DE PSICOLOGIA VIRTUAL  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACION Y CULTURA  
GESTION DEL TALENTO Y LAS ORGANIZACIONES

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA  
FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DEL ÁREA DE OBRAS, DE LA CONSTRUCTORA  
COMERCIALIZADORA, MONTERIA- CORDOBA

PRESENTA:

ANGELA CARDONA QUINTERO Cód. 100115508  
JOHN EDWAR MAZO GARCIA Cód. 100072048  
KAREN MONTERROSA CASTRO Cód. 100146715  
SANDRA XIMENA SANCHEZ SALCEDO Cód. 100124158  
VIVIANA TIJARO GONZALEZ Cód. 100113728

SUPERVISOR:

LEIDY LILIANA LEAL DIAZ. MGS.

BOGOTÁ, SEPTIEMBRE- DICIEMBRE 2021

## Tabla de Contenidos

### Capítulo 1. 6

Introducción.....	6
Descripción del contexto general del tema.....	6
Planteamiento del problema.....	7
Pregunta de investigación.....	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos.....	8
Justificación.....	8
Capítulo 2. Marco de referencia.....	10
Marco conceptual.....	10
Marco teórico.....	14
Marco Empírico.....	15
Capítulo 3. Metodología.....	17
Tipo y diseño de investigación.....	17
Participantes.....	17
Instrumentos de recolección de datos.....	18
Estrategia del análisis de datos.....	19
Consideraciones éticas.....	19
Capítulo 4. Resultados.....	20
Resultados sociodemográficos.....	20
Discusión.....	31
Conclusiones.....	36
Limitaciones.....	37
Recomendaciones.....	37
Referencias bibliográficas.....	39
Anexos.....	43

## **Lista de tablas.**

Tabla 1. Tabulación de preguntas.....	19
---------------------------------------	----

## Lista de figuras

Figura 1. Muestra de la edad de población .....	20
Figura 2 Genero de los participantes .....	21
Figura 3. Medición de nivel socioeconómico .....	21
Figura 4. Grado de escolaridad de los trabajadores .....	22
Figura 5 Personas a cargo del trabajador .....	22
Figura 6 Recursos necesarios para el desarrollo de las funciones. ....	23
Figura 7. Capacitaciones para mejorar y cumplir con las funciones. ....	23
Figura 8. Consideración sobre el cubrimiento de las prestaciones de Ley. ....	24
Figura 9. Pregunta: ¿Dentro de su jornada laboral cuenta con los tiempos suficientes para tomar sus alimentos? .....	24
Figura 10. Resultado sobre posturas y sobre esfuerzos en el ámbito laboral. ....	25
Figura 11. Pausas activas durante la jornada laboral .....	25
Figura 12. Respuesta: ¿Creo que tengo oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa? .....	26
Figura 13. Respuesta: ¿Mis ideas son escuchadas y tomadas en cuenta por mis superiores y compañeros de trabajo? .....	26
Figura 14. Incentivos por cumplimiento de funciones en la empresa.....	27
Figura 15. Oportunidades de crecimiento en el último año. ....	27
Figura 16. Aptitudes y habilidades idóneas para el trabajo .....	28
Figura 17. Equilibrio entre la vida privada y la laboral. ....	28
Figura 18. Respuesta: Si te encuentras con un problema o una situación inusual en tu trabajo, ¿sabes a donde ir para encontrar una solución? .....	29
Figura 19. el ambiente laboral es el adecuado para el desarrollo y cumplimiento de las funciones asignadas .....	29
Figura 20. Respuesta: ¿Cuento con una persona de confianza dentro de mi entorno laboral?.....	30
Figura 21. Respuesta: ¿Hay una adecuada resolución de conflictos en el grupo de trabajo?.....	30
Figura 22. Respuesta: ¿Mis compañeros de trabajo están comprometidos a realizar trabajo de calidad? .....	31

### **Resumen.**

En el ámbito laboral “La Calidad de Vida Laboral” , se vincula con garantías de superación personal y profesional como del bienestar físico y mental del trabajador por consiguiente con esta investigación se pretende cumplir con el objetivo de identificar los factores que influyen en la calidad de vida laboral en los colaboradores del área de construcción de la empresa Comercializadora, de la ciudad de Montería- Córdoba, para determinar las diferencias entre lo establecido desde la psicología organizacional y el marco normativo colombiano con relación a las expectativas de los colaboradores de la empresa. Para lo cual, se realiza una investigación mixta, con información cualitativa y cuantitativa que permita recabar los datos necesarios.

**Palabras clave:** Calidad de la vida laboral, Satisfacción en el trabajo, Bienestar laboral, Ambiente de trabajo, Psicología organizacional.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

La Calidad de la Vida Laboral (CVL), se relaciona directamente con el rendimiento laboral y productividad, pero desde un enfoque humanizador del ambiente del trabajo como lo plantean Segurado y Agulló (2002) desde el diseño de un entorno laboral con las garantías organizacionales para el crecimiento personal y profesional. Este tema ha sido progresivamente pilar de estudio de instituciones y organizaciones Internacionales como como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Unión Europea.

Por lo mencionado anteriormente, es preciso señalar que en la década de los 90's la OIT y la Unión Europea, empezaron a privilegiar el uso del concepto de la calidad del trabajo que cuenta con ciertas características (variables o indicadores) con la intención de no solo disminuir tasas de desempleo, sino que se pudieran generar oportunidades de empleos dignos y de calidad. A partir de ese momento, se empieza a valorar la calidad del empleo desde la multidimensionalidad y la medición de la calidad del trabajo empezó a tener también una perspectiva subjetiva, donde se trata de medir la satisfacción del trabajador, y el contexto nacional, regional y local donde se encuentra laborando entre otros criterios.

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

En el contexto latinoamericano según un estudio de la OCDE, Colombia ocupaba el cuarto (4to) puesto en Producto Interno Bruto (PIB) (474 mil millones de dólares, en Purchasing Power Parity) con relación a otros países (OECD, 2013), sin embargo, la revisión de las cifras del promedio anual de coeficiente de Gini apuntó a un 0,56 entre el

2000 y el 2012; superando en desigualdad y concentración de ingresos a todos los países suramericanos; la tasa de ocupación se ubicó en 51,8%, lo que representó un aumento de 6,7 puntos porcentuales comparado con julio de 2020 (45,1%). (DANE, 2021)<sup>1</sup>

En relación con lo anterior, es preciso señalar que la tasa de ocupación en aumento y el mejor desempeño en el mercado laboral, no implican mejores condiciones de bienestar y calidad de la vida laboral; en Colombia la informalidad laboral cubre al menos a 5,3 millones de personas según el informe del DANE (2020), es decir que el 48,5% es el porcentaje de las personas ocupadas informalmente. En ese mismo orden el diario El Tiempo (2021) señala que según los datos de DANE el 90,5% de los ocupados en el país cuenta con afiliación a salud y apenas el 50,3% cotizan pensión. En el país existen grandes diferencias entre asalariados y trabajadores independientes, sobre todo al momento de los beneficios que tienen los primeros, pero sin dejar de lado que estas condiciones de ventaja también marcan una presión al momento de mantener sus empleos y no perder la oportunidad de estar incluidos en una nómina, con salud, pensión y caja de compensación.

### **Planteamiento del problema**

En el contexto colombiano la informalidad es uno de los factores que más afectan los temas de la calidad de la vida laboral del trabajador según Fedesarrollo (2020); sin embargo, las dimensiones de la vida laboral para quienes tienen vinculación en una empresa se pueden analizar a partir de diferentes factores que pueden dar pista a una aproximación de la realidad profesional. La perspectiva de Fedesarrollo del año 2019 plantea unas características principales para medir la CVL: Capacidad, intensidad y duración (Fedesarrollo, 2020)

Basado en esto, el trabajo investigativo se desarrollará a partir de la experiencia de los empleados colaboradores de La empresa Comercializadora de la ciudad de Montería- Córdoba del sector de la construcción, ya que se ve la necesidad de ubicar los factores que promueven la CVL y si la empresa está brindando los espacios

---

<sup>1</sup> La fuente de esta información es tomada de Mercado Laboral- Departamento Administrativo Nacional de Estadística: [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co). 2021

organizacionales que ayuden a dar satisfacción a las garantías de superación personal y profesional, bienestar físico y mental.

### **Pregunta de investigación.**

¿Cuáles son los factores que influyen en la Calidad de Vida Laboral (CVL) de los colaboradores del área de obras de la constructora Comercializadora?

### **Objetivo general.**

Identificar los factores que influyen en la Calidad de vida laboral en los colaboradores del área de obras de la constructora Comercializadora, de la ciudad de Montería- Córdoba.

### **Objetivos específicos.**

1. Conocer los factores que influyen en la calidad de vida laboral.
2. Construir un instrumento que evalúe los factores que influyen en la calidad de vida laboral en los colaboradores del área de obras de la constructora Comercializadora.
3. Analizar los factores que influyen en la calidad de vida laboral en los colaboradores del área de obras de la constructora Comercializadora.

### **Justificación.**

La relevancia de esta investigación está relacionada con los factores que causan influencia en la calidad de vida laboral de los colaboradores del área de obras, de la constructora Comercializadora de la ciudad de Montería – Córdoba, donde existe la necesidad de identificar y comparar estos factores con los referentes establecidos desde la psicología organizacional y la normativa colombiana. Es de nuestro interés identificar los factores que influyen en la Calidad de Vida Laboral porque es un sector productivo del cual existe poca investigación, tanto por la industria de la construcción, como por la ubicación geográfica de la empresa, sumado a ello, esta investigación puede convertirse en la base de transformaciones de carácter organizacional que beneficie a sus



colaboradores, es decir que, puede aportar elementos de reflexión sobre las expectativas del colaborador y los espacios organizacionales en las empresas del sector constructor que ayuden a dar satisfacción a aspectos de bienestar físico, mental y de superación personal y profesional considerados como factores de calidad de vida laboral.

En este escenario resulta importante adentrarse en dichos factores influyentes en la calidad de vida laboral, primero, porque permite realizar un análisis comparativo entre lo teórico-conceptual, lo jurídico o legal, y lo práctico (lo que se desarrolla dentro de contexto abordado), desde donde se han planteado posturas distantes entre las tres porque los escenarios nacionales no se han preocupado por la estabilidad física y emocional de los trabajadores, y segundo, porque permitiría pensar nuevas formas y/o estrategias metodológicas para abordar las posibles contrariedades o ambigüedades que han generado controversias en el estudio de este tema; especialmente en escenarios como el colombiano, donde coloquialmente se dice que no se cumplen con los procesos teóricos y prácticos para lograr ese estado de bienestar en el trabajador. De manera que, también muestra las capacidades de las empresas por generar métodos y técnicas orientadas a conocer por qué determinados factores están afectando la calidad de vida, en lo positivo y negativo, y cómo hacer para apoyar las primeras y potenciar las segundas.

Finalmente, los resultados que se logren del estudio actual tienen una utilidad enorme, por un lado, para que otras empresas tomen estos hallazgos como insumos para abordar el tema dentro de sus organizaciones, y segundo para que se trabaje, desde una visión holística, pensada para lograr beneficios como, mayor lealtad, responsabilidad, mejoramiento de la productividad, entre un sin número de elementos que promueven la calidad de vida y, por ende, la satisfacción laboral.

## Capítulo 2.

### Marco de referencia.

#### Marco conceptual.

Para el desarrollo de este trabajo va a ser fundamental definir los conceptos que van a ayudar a abordar la temática de los factores que influyen en la Calidad de Vida Laboral (CVL) de los colaboradores del área de obras de la constructora Comercializadora. En ese orden de ideas, el primer concepto que se abordará será el de La calidad de vida dado que a partir de discusiones a nivel económico sobre los “niveles de vida” que solo se refiere al estado de bienestar material, la OIT en su declaración (1998) señala que no se puede valorar la satisfacción de las personas midiéndose solo desde premiedaciones de nivel económico e ingresos, sino que deben de considerarse los factores subjetivos y sociológicos.

Por lo tanto, las aproximaciones conceptuales sobre la calidad de vida laboral se han desarrollado a partir del fenómeno de la aparición de patologías que se presentan sobre todo en un estado de mayor “ bienestar material” como lo plantean Palomino y López (2000), señalando que en los países de mayor desarrollo aunque las condiciones de nivel de vida son altas, existen síntomas grandes de descomposición social que llevan a problemas relacionados con altos niveles de violencia, problemas de dependencia y suicidios. En consecuencia, con lo que se quiere abordar en el estudio, se puede definir que la *Calidad de Vida Laboral* es:

“Un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, vez cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre” (González, Hidalgo, Salazar & Preciado, 2009).

## **Satisfacción laboral.**

Enlazado a lo anterior, se despliega la concepción de satisfacción que debe de ser relacionada directamente con el trabajo, por lo tanto, autores como Wright y Bonett (2007) hablan de ella como una forma de operacionalizar la felicidad en el sitio donde se labora; por otro lado, Alas (2007) enfatiza en que la “*la satisfacción laboral* es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo” (p.29).

La satisfacción laboral, es de hecho un concepto bastante amplio que abarca no solo las características del ambiente laboral sino que se extiende hacia la interacción que existe dentro de este, por lo tanto es común ver este concepto relacionando constantemente el medio y el trabajador, en este mismo orden Spector (2002) también plantea que esta satisfacción laboral también se ve ligada a aspectos de salud y longevidad, donde las experiencias de los trabajadores son de gran importancia para la organización.

Para efectos de este estudio, se complementa con las visiones de Wright y Davis (2003) que se refieren a la satisfacción laboral como la interacción que tienen los empleados con el ambiente de trabajo en general con relación a lo que esperan y reciben de él y la perspectiva de Morillo (2006) que logra delimitar el concepto como “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”. (Morillo, 2006, p.48)

## **Condiciones de trabajo**

En este sentido, se logra ubicar que el ambiente laboral también es una variable de gran importancia en la CVL, descomponiendo el término; el ambiente según Pérez y Merino (2014) está formado una gran variedad de condiciones, que involucran el ámbito físico, social, cultural y económico que son lo que “nos rodea”, sumando a ello, se trae a consideración la definición de Pérez y Merino (2014) donde también abordan el trabajo como la actividad productiva remunerada que un sujeto realiza.

En este sentido, es preciso señalar que el ambiente laboral cuenta con el factor productivo en el cual se desempeña el trabajo para poder dar cumplimiento a los objetivos propios de la labor, y que depende de la mediación de la empresa el planteamiento de dichos objetivos y el abordaje de las diferentes dimensiones que hagan de este ambiente un espacio controlado, que reduzca el riesgo de eventos adversos que afecten ese desempeño como lo son las relaciones interpersonales como Jiménez (2011) establece en términos del de un trato digno al personal y la colaboración basándose en la productividad y utilidad.

Por lo tanto, las condiciones laborales son constituidas por elementos para el desarrollo efectivo de los procesos en empresa y que se asocian directamente con la satisfacción laboral que incluye según lo planteado por Pozo, Morillejo, Hernández y Martos (2005) se componen de relaciones interpersonales que más allá de los criterios de satisfacción están fuertemente relacionados con los resultados de organización, desempeño de cada uno de los trabajadores y las formas de comunicación entre superiores, compañeros entre otros.

## **Relaciones Interpersonales**

El capital humano es imprescindible en las organizaciones, por lo tanto todo lo relacionado al comportamiento, la comunicación, creencias entre otras, componen las interacciones que inciden en el ambiente laboral, es decir que estas interacción son las relaciones interpersonales que se gestan al interior de él y que según Castro et al. (2009)

define como: “El carácter social del trabajador, expresado en el número de contactos o relaciones que entabla con los miembros de la organización.” (p.112).

Por ende, las empresas, deben de propender a cubrir las necesidades que ayuden a conservar y optimizar las relaciones interpersonales, si su propósito es implementar herramientas de mejora en las condiciones laborales. Según Murillo (2004) las relaciones interpersonales es uno de los principios que guían esa relación que se da entre los trabajadores, para regulación de los problemas y que pueden llegar a orientar al individuo a la construcción del sentido de lo colectivo.

En consecuencia, todo lo expuesto anteriormente lleva a concluir en que debe de existir un campo de la disciplina que trabaje en términos organizativos, puesto que la organización es pilar fundamental para analizar y abordar la problemática tal y como lo plantea Edgar Schein (1982 citado en Evans, 2020) donde explica que la organización busca coordinar y planificar para el logro de objetivos no solo individuales, sino que grupales a través de una buena división de tareas y trabajos. Es decir que para el propósito de este estudio se debe de trabajar sobre el eje de la *psicología organizacional*. Por ende, la psicología organizacional tiene un papel de suma importancia tanto en su influencia administrativa, como en la organización, sino que, aborda temáticas cómo la motivación, satisfacción en el trabajo y en general la CVL.

## **Marco teórico.**

Para abarcar el origen del concepto de la Calidad de Vida Laboral, es preciso hablar del Instituto Tavistock de relaciones humanas de Londres, donde se empezó a trabajar la CVL desde el enfoque socio psicológico, que según Gómez (2010) desde este surge el desarrollo “sociotécnico” de este campo, que se ocupa de enlazar el campo económico y el ámbito social para dar estudio a las necesidades sociales básicas, los beneficios y privilegios de la economía donde establece la idea de la coordinación del ámbito social y económico. Estos factores son esenciales para el individuo y sus aspiraciones de vida, y la empresa tal y como lo plantea Gómez (2010) es un sistema abierto que debe de desarrollar sistemas de trabajo que integre los aspectos sociales y técnicos.

En los años sesenta, en los países desarrollados, surge una genuina preocupación por las condiciones de los trabajadores en un esfuerzo por relacionar el bienestar individual con el ámbito laboral, sin embargo, no es hasta los años setenta que se intenta humanizar el entorno laboral. En este sentido surgen dos corrientes: La Europea y la Corriente Americana (EEUU). La primera con una perspectiva psicológica busca esencialmente el bienestar del trabajador, mientras que para la segunda según Almudena (2002), debe generar mayores índices de productividad para la mejora de la organización.

A pesar de los avances en los años noventa, referente a la tecnología y la globalización, se seguía con un modelo productivo que no pensaba en el bienestar del trabajador con relación a los resultados, por lo tanto, en esta década surgen varios análisis basados en la Calidad de Vida Laboral como la idea de un proceso a través del cual las necesidades de los trabajadores son cubiertas por la organización, por lo tanto Robbins (1989) plantea que se deben de desarrollar mecanismos para que los trabajadores puedan tomar decisiones en sus vidas laborales.

Desde la perspectiva de Muduate (1993) la CVL es un punto de llegada para la mejora de la efectividad en términos organizacionales y en la innovación de los procesos de recursos humanos. Finalmente, French (1996) la considera como la gestión en la mejora de la dignidad del empleado y brinda las oportunidades en el progreso personal. En este orden

de ideas, se pueden encontrar varios factores que integran la Calidad de Vida que pueden encontrarse en las aproximaciones conceptuales expuestas, por lo tanto, se pueden abordar según Blishen y Atkinson (1978) que sostiene que existen dos grandes indicadores de CVL: Los indicadores objetivos y los subjetivos.

### **Marco Empírico.**

Para iniciar, es necesario hacer la revisión de tres de las investigaciones más recientes, que contienen aspectos relevantes para el trabajo, la primera de estas es el trabajo de Cruz Velasco (2018), “La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales” del año 2018, en la que la autora hace un análisis documental que cubre los últimos 10 años, en función de la calidad de vida y variables organizacionales de las que obtuvo variables dependientes como el liderazgo, equidad, productividad entre otras (Cruz Velasco, 2018, p.19).

Es decir, pudo hacer la diferenciación entre las variables organizacionales y las emocionales desde los planteamientos de diferentes autores y que finalmente concluye que estas variables deben de propender por el equilibrio en el funcionamiento de la organización y que se requiere del empeño de los investigadores para seguir trabajando en estas variables que garantice la calidad de vida de los trabajadores. “Dada la variedad de desafíos para el bienestar de los trabajadores, se necesita un enfoque integrado de la investigación que pueda ayudar a mejorar la calidad de vida laboral percibida”. (Cruz, 2018, p. 76)

Por otro lado, Rubiano y Aponte (2016), en el artículo “Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia” de la Universidad Católica de Colombia, por medio de un diseños transversal correlacional con un grupo focal de 100 funcionarios de dichas empresas, a lo que concluyen que la calidad de vida y las transformaciones organizacionales no pueden

ser concebidos de formas separadas, sino por el contrario como la unidad para saber la percepción del trabajador en la organización o de la empresa.

“El impacto social que tendrá esta investigación será la generación de más aportes teóricos importantes para la psicología organizacional con respecto a la relación existente entre las variables mencionadas, así como la posibilidad de generar más teoría a nivel empírico por medio de la revisión de la literatura existente sobre dichas variables. Por otra parte, puede contribuir a la investigación sobre nuevas relaciones y propiciar explicaciones que aporten a las organizaciones colombianas la forma como se maneja un cambio adecuado teniendo en cuenta algunas variables del individuo” (Rubiano y Aponte, 2016, p. 88).

Por otro lado en el artículo “Is working in later life good for your health? A systematic review of health outcomes resulting from extended working lives” de Baxter et. al (2021). a través de una revisión sistemática por medio de PRISMA de la literatura desde el año 2011, señala los factores de prolongación de la vida en el ámbito laboral y concluye en que de 17 estudios relevantes en el campo arrojan resultados sobre la importancia de la Calidad de vida laboral para la prolongación de los trabajadores mayores de su vida laboral dentro de las empresas; Sin embargo, el resultado no cuenta con las evidencias suficientes según sus conclusiones.

Por último, Albarracín et. al (2017) en su artículo “La percepción de calidad de vida laboral en una empresa farmacéutica” que en la ciudad de Quito Ecuador en el año 2017 pretendían medir el nivel de CVL por medio de un cuestionario a una muestra de 79 sujetos que se adecúan al perfil, como conclusión y en concordancia con lo planteado también en Cruz (2018) considera la multidimensionalidad del concepto, sin embargo, señalan que el sistema capitalista hace difícil la calidad del trabajo. “En los últimos años se han puesto en riesgo estas prácticas debido al modelo capitalista predominante, lo cual ha hecho difícil mantener los logros en relación a condiciones de trabajo y calidad de vida laboral, una sostenibilidad del bienestar laboral”. (Albarracín et. al, 2017, p. 71)



### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

##### **Tipo y diseño de investigación.**

Este trabajo investigativo es de tipo descriptivo, acorde al objetivo general que plantea el identificar los factores que influyen en la Calidad de vida laboral en los colaboradores del área de obras de la constructora Comercializadora, de la ciudad de Montería- Córdoba. Por lo tanto, el factor descriptivo ayuda a analizar el fenómeno y sus componentes a través de la medición de atributos, además cuenta con un enfoque cuantitativo que permitirá hacer una aproximación a la percepción de los trabajadores a partir de las dimensiones Satisfacción laboral, Condiciones de trabajo y Relaciones interpersonales planteadas en la investigación a través de un estudio tipo encuesta con la población de muestra.

##### **Participantes.**

La población seleccionada es conformada por 50 trabajadores del área de obras de la constructora que se ubica en la ciudad de Montería, y que trabaja en el área de construcción, contando con diferentes proyectos, entre ellos la construcción de viviendas de interés social como el de la Urbanización Ciudad Vallejo. Los participantes de la encuesta son trabajadores que gran parte de ellos no cuenta con estudios realizados y que provienen de corregimientos aledaños a la ciudad; sumando a ello es preciso señalar que hay un grupo de trabajadores extranjeros que provienen de Venezuela y que están activos en el proyecto.

La población de muestra se vincula de forma voluntaria a las dinámicas de la investigación, que consta de una encuesta que aborda tres dimensiones principales y que además recoge datos sociodemográficos pertinentes para caracterizar de forma puntual el grupo de trabajadores que están participando en él.

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

El instrumento de recolección de datos que se usa para la investigación es la encuesta, ya que como una técnica para poder recolectar información se orienta para que de forma organizada y sistemática se puedan recoger datos de las variables o dimensiones que se han planteado en la metodología. Sumando a ello, permite llegar a un grupo socialmente significativo (50 personas) por medio de una interacción mínima entre el encuestador y el encuestado a través del cuestionario.

**Tabla 1. Tabulación de preguntas.**

1	Apruebo mi participación para esta encuesta, de carácter académico.
2	nombres completos
3	Género
4	¿Cuántos años tiene?
5	grado de escolaridad
6	Nivel socioeconómico
7	¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?
8	¿Cuenta en su organización con los recursos necesarios y óptimos para el desarrollo de sus funciones laborales?
9	¿La organización brinda las capacitaciones necesarias para que usted como trabajador cumpla con su función de manera eficiente?
10	¿Cuenta usted con todas las prestaciones que exige la ley para los trabajadores en su organización?
11	¿Dentro de su jornada laboral cuenta con los tiempos suficientes para tomar sus alimentos?
12	¿Durante la ejecución de sus tareas en su puesto de trabajo realiza posturas forzadas o sobre esfuerzos?
13	¿Durante su jornada laboral se realizan pausas activas?
14	¿Creo que tengo oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa?
15	¿Mis ideas son escuchadas y tomadas en cuenta por mis superiores y compañeros de trabajo?
16	¿La empresa reconoce e incentiva a sus trabajadores por sobresalir en el cumplimiento de su función?
17	¿He tenido la oportunidad de aprender y crecer como persona en mi puesto de trabajo durante el último año?
18	¿El equilibrio entre vida privada y trabajo es el adecuado?
19	¿Mi puesto de trabajo es el idóneo según mis aptitudes y habilidades?

20	Si te encuentras con un problema o una situación inusual en tu trabajo, ¿sabes a donde ir para encontrar una solución?
21	¿El ambiente laboral de la empresa en la que trabajas es el adecuado para el cumplimiento de tus funciones?
22	¿Cuento con una persona de confianza dentro de mi entorno laboral?
23	¿Hay una adecuada resolución de conflictos en el grupo de trabajo?
24	¿Mis compañeros de trabajo están comprometidos a realizar trabajo de calidad?

**Fuente:** Elaboración propia

### **Estrategia del análisis de datos.**

Para el análisis de los datos obtenidos, se realizará la recolección, tabulación y organización de estos en Excel, a partir de la información que se obtenga de los formularios de Google<sup>2</sup>. Esto se realizará de esta manera para poder profundizar en cada una de las dimensiones y para hacer un ejercicio de relacionamiento de los datos obtenidos con los posibles fenómenos y percepciones manifestadas. Esto con el objeto de poder determinar cuáles factores son los que según los trabajadores influyen en la Calidad de vida laboral a partir de las dimensiones seleccionadas.

### **Consideraciones éticas.**

Considerando la Ley 1090 de 2006 y Resolución 8430 del 2003, sobre los derechos de los participantes en investigaciones, durante la investigación se mantendrá la atención no solo al proceso de planeación sino a las situaciones que tengan posibilidad de alterar información y sobre las situaciones que puedan aparecer que pongan en riesgo a los participantes o que cambien las dinámicas de participación, de la misma manera que el monitoreo sobre las consecuencias o factores en consideración de la participación en la investigación.

---

<sup>2</sup> Véase el formato de la encuesta en:

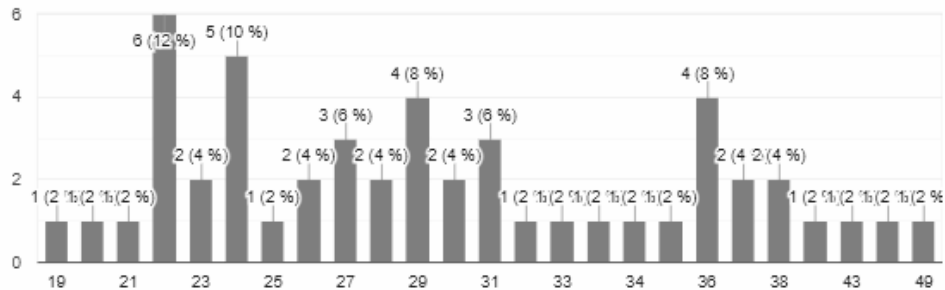
<https://docs.google.com/forms/d/1IP94VvkPeHkLgzTod1BMVfC3lwzQae7baLSQ1PAjw/edit?ts=61892305>

## Capítulo 4. Resultados.

### Resultados sociodemográficos.

La población encuestada cumplió con la totalidad de cincuenta (50) personas que corresponden a los rangos de 19 a 49 años de edad teniendo un mayor porcentaje en las edades de 22 (12%) y 24 (10%) años de edad, seguidos por las edades de 29 y 36 años con el 8% cada una, en general la mayoría de los trabajadores oscilan entre las edades de 22 y 31 años de edad por lo tanto son caracterizados como jóvenes y adultos basándose en los criterios del Ministerio de Salud y protección social, el Ciclo de Vida se plantea que la juventud se considera de los 14 a los 26 años y la adultez se comprende entre los 27 y 59 años de edad.

*Figura 1. Muestra de la edad de población*



A estas cifras también corresponde que el 58% de quienes llenaron la encuesta son del género femenino (véase figura 2), y en general existe un grado significativo de los y las encuestadas que viven en un estrato socioeconómico 2 con 48%, seguido del 36% en el estrato 3 y el 12% en estrato 1 (véase figura 3). Sumando a estas variables también se evidencia la predominancia de la formación bachiller y técnica en el ámbito educativo, donde los estudios técnicos son del 34%, los bachilleres el 28% y el 32% cumplen con estudios más avanzados como se demuestra en el Gráfico 2.

Figura 2 Genero de los participantes

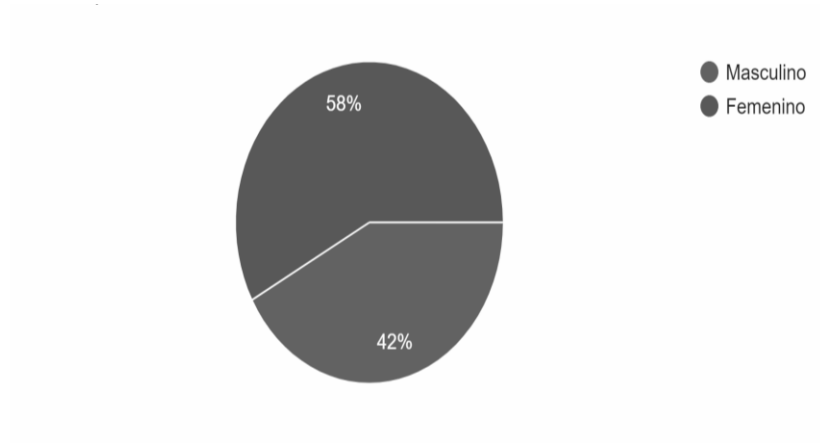


Figura 3. Medición de nivel socioeconómico

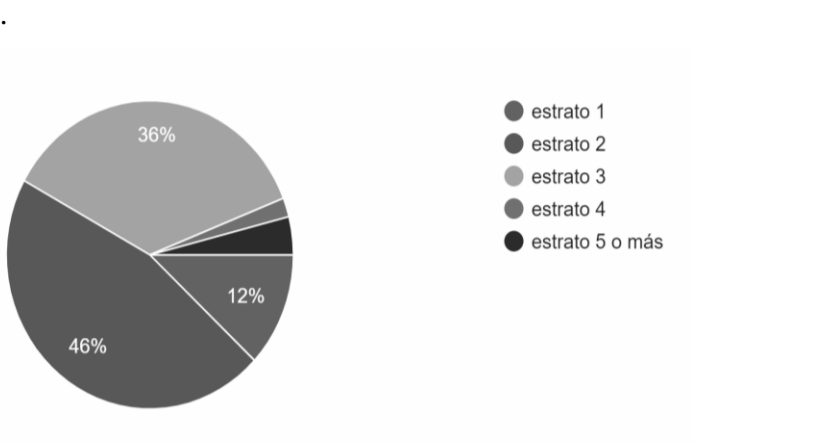
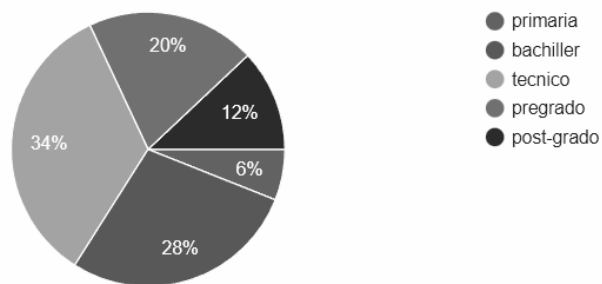
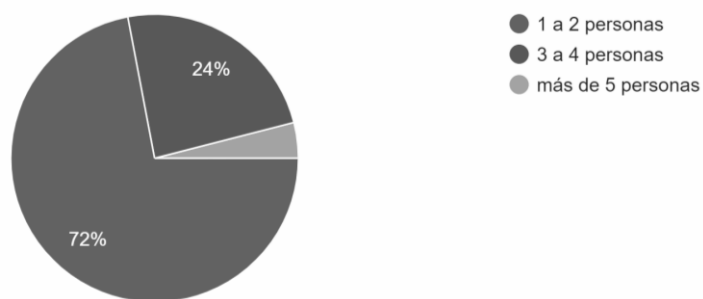


Figura 4. Grado de escolaridad de los trabajadores



En cuanto a la dependencia económica de otras personas o personas que están a cargo de los encuestados los resultados se distribuyeron principalmente entre dos rangos, el primero corresponde de 1 a 2 personas y el otro de 3 a 4 personas, los resultados fueron del 72% para la primera opción y del 24% para la segunda; en cuanto a la opción que era de más de 5 personas hubo un 4% de los 50 encuestados, es decir, solo dos personas que corresponden a este tipo de dinámicas económicas de sostenimiento a un núcleo familiar extenso. (Ver figura 5)

Figura 5 Personas a cargo del trabajador



## Condiciones laborales

Para esta categoría, el 56% de los encuestados responde que considera que la organización no cuenta con los recursos necesarios para poder dar el cumplimiento a las tareas asignadas y a sus funciones laborales, es decir que consideran que no hay recursos necesarios y óptimos para ello ( Ver figura 6 ); sin embargo, hay una división precisa del 50% y 50% entre las consideraciones que existen respecto a que la organización brinda o no brinda las capacitaciones necesarias para los trabajadores con relación a sus labores ( Ver figura 7 ).

Figura 6 Recursos necesarios para el desarrollo de las funciones.

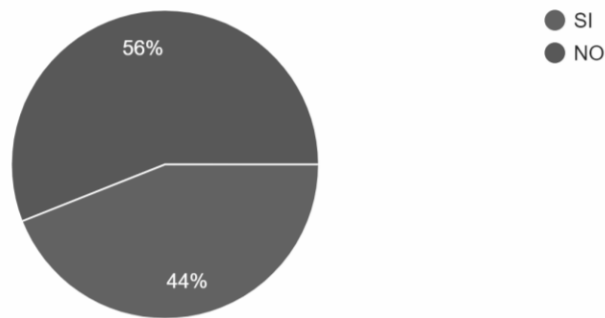
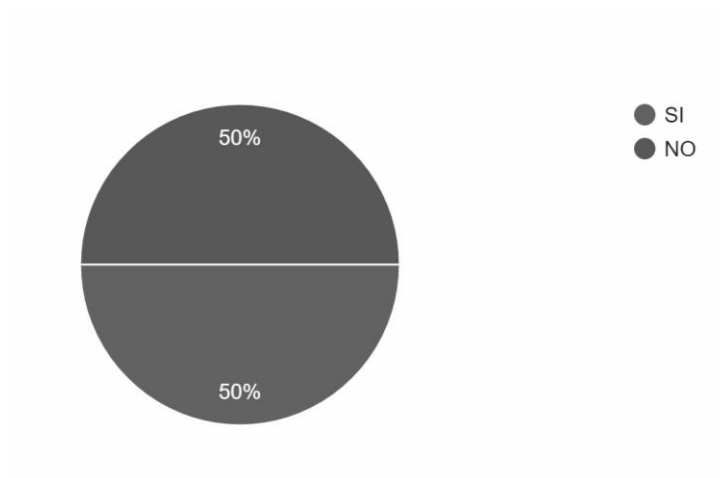


Figura 7. Capacitaciones para mejorar y cumplir con las funciones.



En cuanto al marco legal de las prestaciones de la organización hacia los empleados, hay un margen del 4% que divide las respuestas, es decir la diferencia se hizo por dos personas de los encuestados, que determina que el 52% de ellos y ellas consideran que la empresa si brinda estas garantías de prestaciones en contraste con el 48% que señalan no contar con todas las prestaciones de ley (Véase figura 8). En este mismo sentido las respuestas relacionadas con el tiempo necesario para la alimentación en la jornada laboral muestran que el 42% consideran que el tiempo no es el suficiente (Véase figura 9).

Figura 8. Consideración sobre el cubrimiento de las prestaciones de Ley.

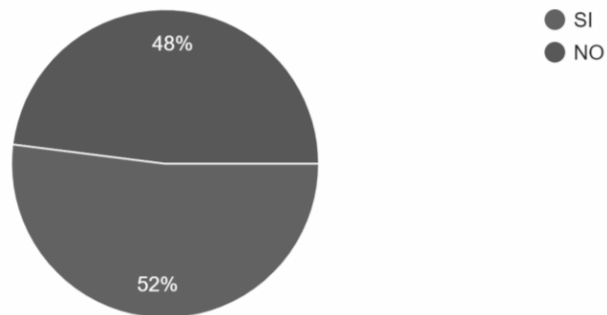
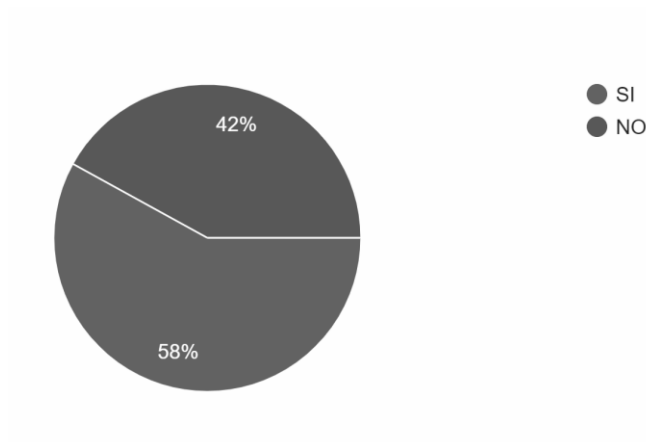


Figura 9. Pregunta: ¿Dentro de su jornada laboral cuenta con los tiempos suficientes para tomar sus alimentos?





Con relación a la prevención y promoción de hábitos laborales, los sobreesfuerzos posturales en el campo laboral demuestran que la mayoría, representada por el 68% responde de forma afirmativa a la pregunta: “¿Durante la ejecución de sus tareas en su puesto de trabajo realiza posturas forzadas o sobre esfuerzos?” mientras que el 32% responde de forma negativa como se puede ver en la figura 10. En este mismo orden en el punto de las pausas activas solo el 34% de la población, es decir 17 personas de las 50 encuestadas, manifiesta realizarlas (figura 11).

Figura 10. Resultado sobre posturas y sobre esfuerzos en el ámbito laboral.

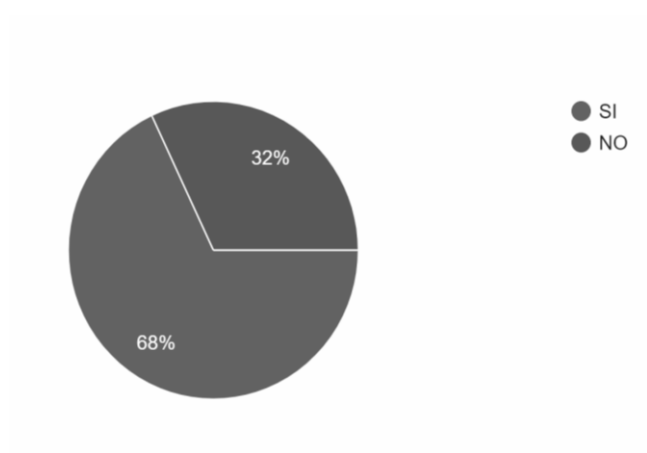
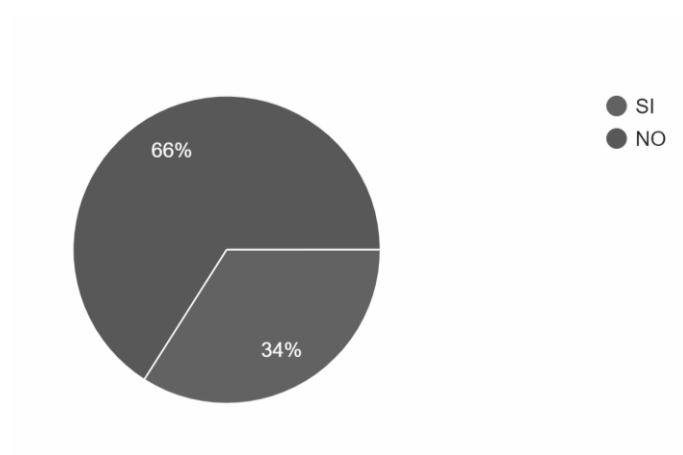


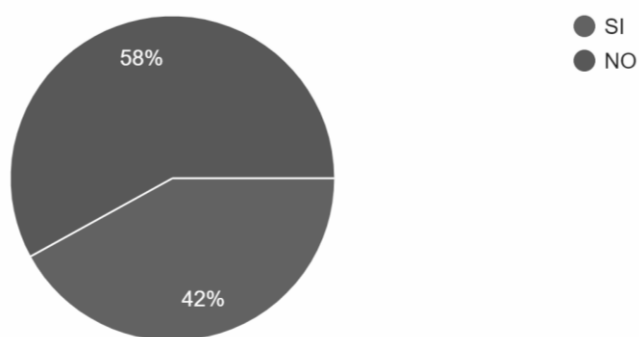
Figura 11. Pausas activas durante la jornada laboral



En cuanto a la satisfacción y aspiraciones, la mayoría representada por el 58% considera que no encuentran oportunidades de crecimiento dentro de la empresa (Figura 12), sin embargo, esto se contrasta con un 46% que manifiesta de forma afirmativa que

la empresa les permite expresar ideas y ser escuchados incluyendo a superiores y compañeros de trabajo (Figura 13). En cuanto a los incentivos 31 de los empleados y empleadas manifiestan de forma negativa que la empresa reconozca las labores sobresalientes (Figura 14)

*Figura 12. Respuesta: ¿Creo que tengo oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa?*



*Figura 13. Respuesta: ¿Mis ideas son escuchadas y tomadas en cuenta por mis superiores y compañeros de trabajo?*

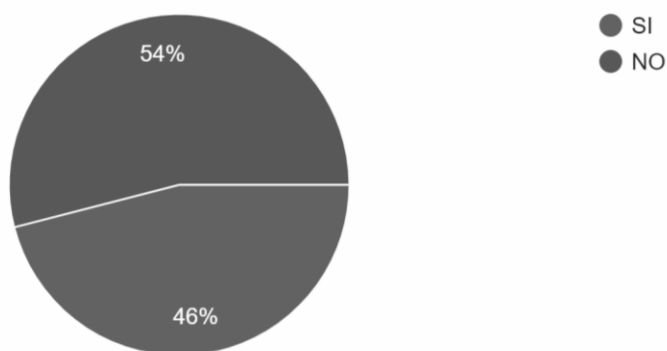
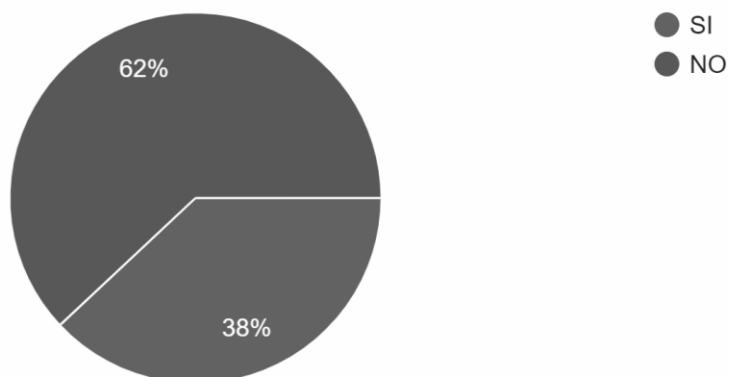


Figura 14. Incentivos por cumplimiento de funciones en la empresa



En la misma línea se puede apreciar que el 64% de los empleados consideran que han podido encontrar en la empresa una oportunidad de crecimiento como personas en el último año (Figura 15), y que el 60% según sus aptitudes y habilidades creen que su puesto de trabajo es el idóneo (Figura 16), sin embargo, el 48% responde que no existe un equilibrio entre la vida privada y la vida laboral (Figura 17).

Figura 15. Oportunidades de crecimiento en el último año.

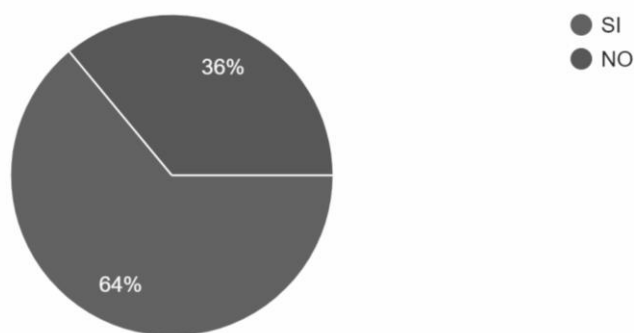


Figura 16. Aptitudes y habilidades idóneas para el trabajo

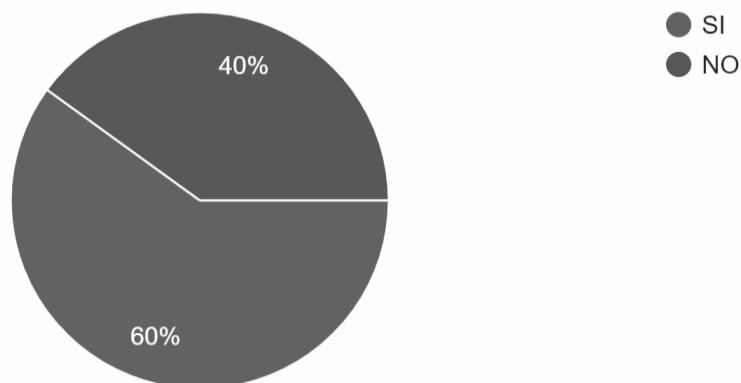
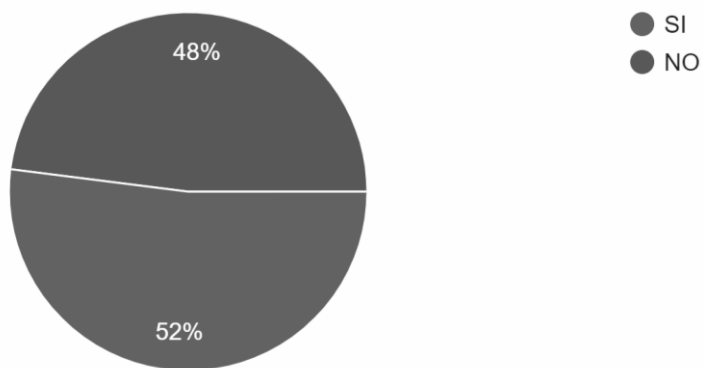


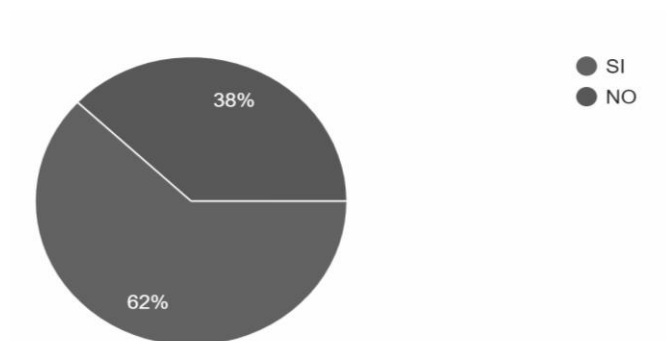
Figura 17. Equilibrio entre la vida privada y la laboral.



En cuanto a las relaciones y el ambiente laboral la mayoría con el 62%, saben las rutas para buscar soluciones o saben a dónde dirigirse frente a situaciones inusuales (Figura 18); asemejándose al porcentaje anterior, el 60% tipifica que el ambiente laboral es el adecuado para el desarrollo y cumplimiento de las funciones asignadas (Figura 19)

y por lo menos el 70% de la población encuestada manifiesta tener una persona de confianza dentro del entorno laboral (Figura 20). Por otro lado, en el trabajo en equipo y grupo de trabajo el 60% también manifiesta que no hay una adecuada resolución de conflictos (Figura 21) y al menos el 48% de los encuestados consideran que sus compañeros no están comprometidos con realizar un trabajo de calidad. (Figura 22)

*Figura 18. Respuesta: Si te encuentras con un problema o una situación inusual en tu trabajo, ¿sabes a donde ir para encontrar una solución?*



*Figura 19. el ambiente laboral es el adecuado para el desarrollo y cumplimiento de las funciones asignadas*

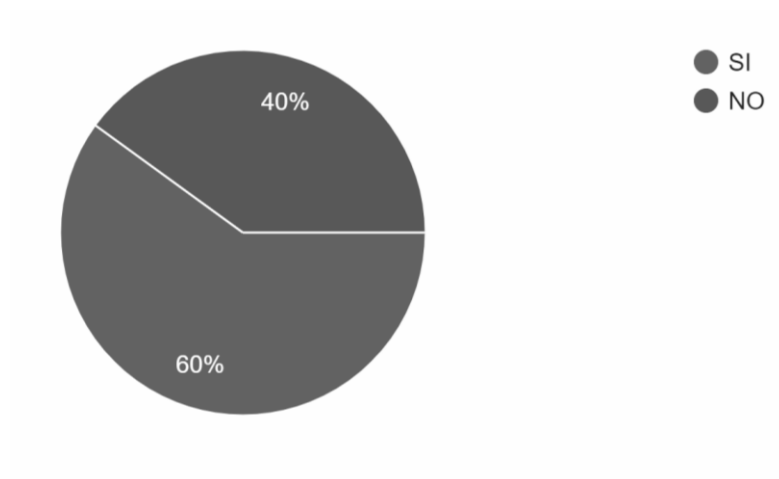


Figura 20. Respuesta: ¿Cuento con una persona de confianza dentro de mi entorno laboral?

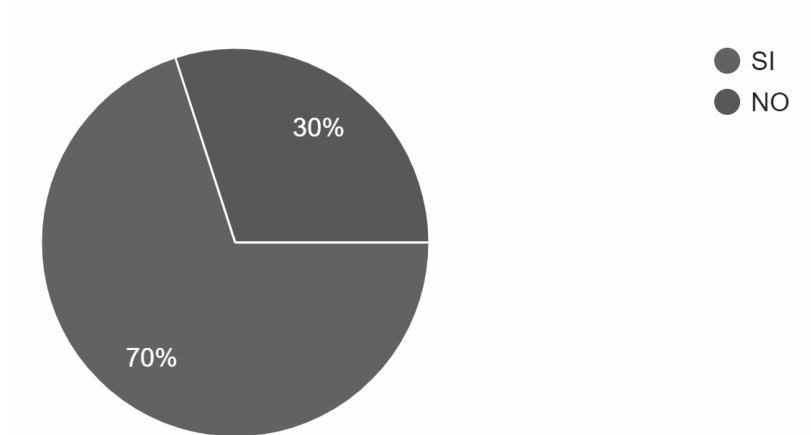


Figura 21. Respuesta: ¿Hay una adecuada resolución de conflictos en el grupo de trabajo?

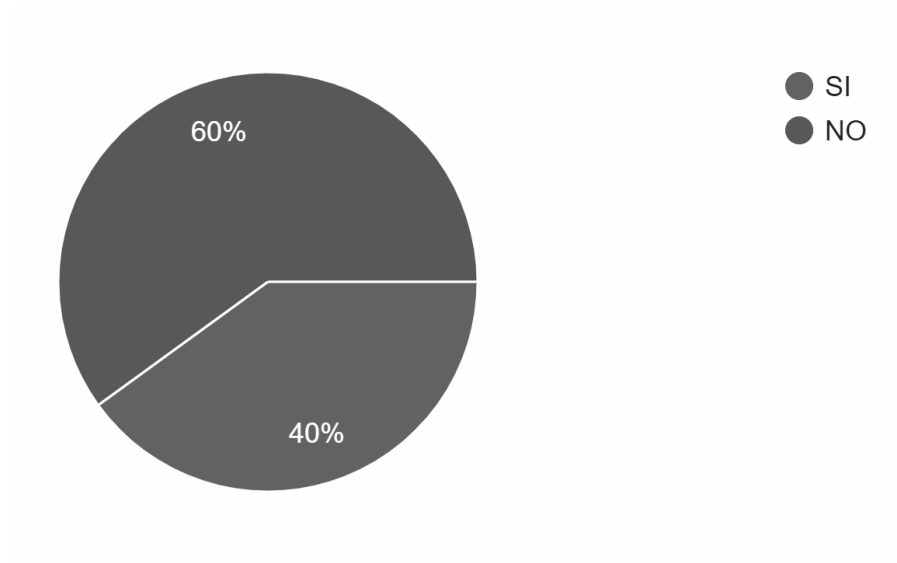
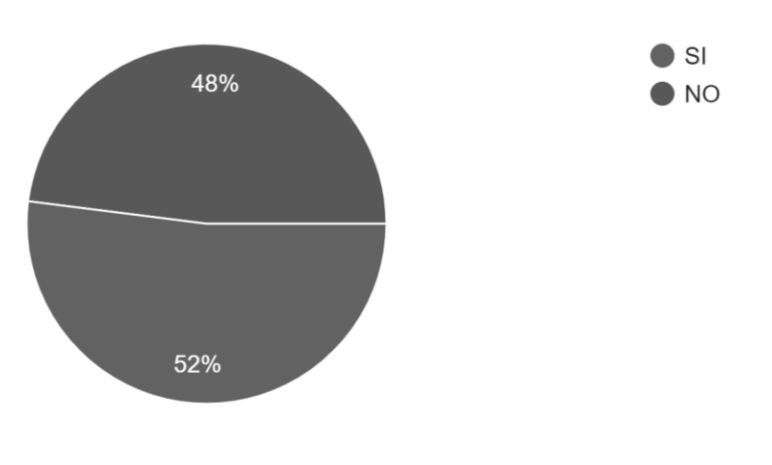


Figura 22. Respuesta: ¿Mis compañeros de trabajo están comprometidos a realizar trabajo de calidad?



### **Discusión.**

Para abordar la discusión se propone trabajar tres categorías principales que giran alrededor de la satisfacción laboral, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales, dado que, a parte de la muestra de las condiciones sociodemográficas, logran abarcar las variables tocadas en la encuesta y que logra aterrizar conceptualmente las percepciones recogidas por medio de la herramienta de recolección de datos.

En principio, y según como lo plantea Jiménez (2011), los términos del buen trato y la cooperación en clave de la utilidad y por supuesto la productividad son pertinentes en la organización, por lo tanto este espacio debe de ser un espacio con cierto control donde se reduzcan significativamente eventos adversos que puedan relacionarse con estos dos factores, en la muestra se hace evidente cierta desconexión de la organización sobre espacios o ambientes en los que se desarrollan diariamente las competencias y el cumplimiento efectivo de las labores.

En las preguntas relacionadas con las condiciones de trabajo tales como los recursos para el desarrollo de labores y las capacitaciones se van a observar diferencias de un 6% en cuanto a recursos, pero si va a existir una división precisa del 50% en las percepciones respecto a los ambientes más controlados con relación a las capacitaciones específicas, por lo tanto, hay un factor para analizar referente al convencimiento de este 6% que en inicio manifiesta no tener ciertos recursos pero que definitivamente reconoce las capacitaciones como potencializado ras de eficiencia brindadas en la organización para las labores asumidas.

En este mismo orden, Muduate (1993), habla de la efectividad en la transformación de los recursos humanos, lo que da pista a la siguiente variable que orienta la discusión referente al ámbito legal que debe de cumplir la organización y de lo cual debe de ser informado y asumido por el empleado; en la pregunta que hace referencia a las prestaciones de ley, un muy alto porcentaje (48%), es decir que colinda con la mitad de la población encuestada, considera que no cuenta con las prestaciones de acuerdo a la normativa nacional, por lo tanto, se podría considerar que los canales de información efectiva entre los recursos humanos y el empleado contiene una brecha que no permite tener claridad frente a las formas de contratación y a las condiciones que van ligadas a ellas.

Con relación a lo anterior, French (1996) considera la dignidad y las oportunidades de superación personal partes que integran la CVL, por lo tanto los factores tangibles e intangibles que se manifiestan en los empleados son de suma importancia para el crecimiento organizacional, sin embargo se encuentran algunas contradicciones en las respuestas que pueden dar línea a cuestionamientos de ¿cómo la empresa promueve estos factores por medio de la motivación y las oportunidades de superación personal?, a lo que la muestra obtenida responde con cierta ambigüedad en tanto el 62% considera que los incentivos de reconocimiento a las labores no existen, pero que más adelante en la siguiente pregunta qué trata sobre las oportunidades que brinda la empresa para aprender y crecer como persona el 64% responde de forma afirmativa, teniendo así también una respuesta dividida en cuanto a la percepción que tienen los empleados con respecto a si



puede haber un equilibrio entre la vida personal y laboral siendo el 48%, es decir casi la mitad de las 50 personas encuestadas, quienes manifiestan que no.

Por lo tanto, en la muestra se puede evidenciar que hay unas divisiones muy cercanas respecto a cómo la empresa aborda los temas subjetivos y objetivos de la CVL y como los trabajadores identifican ciertos factores favorables o desfavorables para cumplir con dichos objetivos, en este sentido, las percepciones de los colaboradores de la constructora pueden ser orientadas tal y como lo esbozaron Blishen y Atkinson (1978) en los siete factores que involucran lo intelectual, lo emocional, lo físico, familiar, social, económico y sobre todo laboral para identificar los factores que amenazan o que son de riesgo para que la CVL sea baja.

En este sentido, Cruz (2018) en su estudio, concluye de que las variables que se encuentran en la identificación de los factores que componen la CVL, deben de propender al equilibrio y sano funcionamiento de la organización por medio de un enfoque integrado, que en este caso no solo cumpla con funciones formativas y de carácter de cumplimiento de metas personales, sino que también cree canales de comunicación efectiva donde los derechos y deberes del empleado sean claros respecto a las rutas, normas, leyes y lo que corresponda a su bienestar físico, económico y social.

### **Condiciones de trabajo**

Las condiciones laborales son de gran relevancia en una organización ya que estas son las que permiten que los demás factores puedan llegar a desarrollarse de una manera efectiva, además, de esta depende que tan productiva puede llegar a ser una organización.

Según los resultados obtenidos en las entrevistas acerca de este factor se puede evidenciar que hay carencias al suplir esta necesidad en la empresa puesto que el porcentaje de trabajadores que dicen no tener estas condiciones subsanadas en la mayoría de los gráficos se muestra como más de la mitad.

Es sabido que las condiciones laborales dependen o la componen otros muchos factores tal como lo dice Pérez y Merino (2014) en su definición “el ambiente está

formado por diversas condiciones, tanto físicas como sociales, culturales y económicas que son lo que “nos rodea” dentro del contexto en el cual nos encontremos”.

Podemos observar como la mayoría de los trabajadores dicen no contar con todos los recursos necesarios para el desarrollo de sus labores, de lo cual se desprenden otras aristas sobre esto como lo es el sobreesfuerzo laboral dentro de las funciones asignadas a los trabajadores, y algunas condiciones que no son favorables para ellos como lo son los tiempos requeridos para la alimentación y todas las prestaciones exigidas por la ley.

### **Satisfacción laboral:**

Otro de los factores de suma importancia a evaluar dentro de este proyecto fue la satisfacción laboral, esta representa el estado de bienestar o grado de conformidad que tienen los trabajadores en relación con su contexto laboral y las funciones que realiza.

Recordemos que según Morillo (2006) la satisfacción laboral es “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”. teniendo presente esta definición realizada por él, podemos decir que los trabajadores de esta empresa presenta un alto grado de disconformidad en la compañía ya que se perciben a sí mismo dentro de la empresa como personas “estancadas”, en donde la mayoría concuerda con que las posibilidades de crecer a nivel profesional son reducidas, la motivación laboral es algo que no se encuentra muy presente dentro de la compañía ya que vemos como el 65% de los participantes concuerda con que no se recibe ningún incentivo por parte de los superiores a la hora de sobresalir dentro de las funciones que les son asignadas y hay poca recepción dentro del entorno sobre las diferentes ideas que se pueden tener a nivel profesional para hacer crecer a la compañía.

De acuerdo a la anterior se podría decir que los trabajadores de la compañía presentan una baja satisfacción laboral dentro de su empresa, sin embargo hay ciertos factores que se deben resaltar los cuales no fueron tan negativos a la hora de realizar las entrevistas como lo es que dentro de la compañía la mayoría de trabajadores sienten que

sus aptitudes y habilidades están en concordancia con la labor y el puesto que se les ha asignado por la empresa, de igual forma durante el último año, los trabajadores han tenido la oportunidad de generar nuevos aprendizajes a nivel personal.

### **Relaciones interpersonales.**

Cuando hablamos de relaciones interpersonales estamos haciendo referencia a la interacción que surge entre dos o más personas que se encuentran en un mismo entorno que exige reciprocidad de comunicación de estas. Según Castro et al. (2009) la define como: “El carácter social del trabajador, expresado en el número de contactos o relaciones que entabla con los miembros de la organización.” (p.112).

De acuerdo con lo anterior y a los resultados arrojados por las entrevistas, podemos observar cómo este factor, a diferencia de los anteriores, está un poco más subsanado, ya que los trabajadores expresan en cuanto a las relaciones interpersonales, sentirse cómodos y conformes con estas. Esto se logra evidenciar en los diferentes gráficos en donde podemos observar como la mayoría de los trabajadores sienten que cuentan con un ambiente laboral adecuado para desarrollar sus funciones, denotan compañerismo puesto que la mayoría dicen tener a alguien dentro del trabajo con quien entablar una conversación y resolver sus dudas, preocupaciones y situaciones que quizá no sepan resolver.

Sin embargo, es importante tener presente que como empresa los trabajadores deben estar capacitados en el desarrollo de diferentes habilidades profesionales y personales que hacen parte de su labor, dentro de estas habilidades, está el tener conocimientos sobre una resolución de conflictos de manera asertiva, en donde podemos encontrar en falencias dentro de la organización ya que los participantes dicen no saber solucionar sus problemas a nivel profesional con su equipo de trabajo de la manera más acertada. Lo anterior refuerza uno de los factores que se trató como lo son las condiciones laborales haciendo referencia específicamente a las pocas capacitaciones que reciben por parte de la empresa para el desarrollo de labores en el día a día y las habilidades, de aquí parte el hecho de que para los trabajadores piensen que sus compañeros no se encuentran lo suficientemente motivado para realizar un trabajo de calidad

## **Conclusiones.**

Para concluir el trabajo y hacer el proceso de recolección, revisión y comparación se esbozaron varios factores que tal y como se plantean en los objetivos, pueden influir en la CVL, según las percepciones y puntos ubicados desde la perspectiva de los colaboradores que trabajan en la Constructora Comercializadora. En este orden de ideas se presentan los siguientes resultados:

Los factores que pueden influir de manera negativa se relacionan directamente por los campos de la satisfacción laboral, las relaciones interpersonales y algunas variables de las condiciones de trabajo relacionadas con la salud física y los recursos; cabe aclarar que muchos de estos factores en ocasiones cuentan con respuestas ambiguas que pone en contradicción la percepción del empleado respecto a temas normativos o de conocimiento orgánico de la empresa, por lo tanto en términos de satisfacción laboral se ubica que más de la mitad de los empleados sienten que no tienen las suficientes oportunidades de superación o crecimiento profesional dentro de la empresa y que en cuanto a la comunicación la un poco más de la mitad de grupo muestra manifiesta no sentirse escuchado o tener en cuenta sus ideas en el ámbito laboral, lo que es un porcentaje ciertamente alto para este factor, es decir que de 50 personas 27 tienen esa perspectiva referente a esas expectativas laborales.

Referente a los incentivos se puede decir que la mayoría indicada por el 62% marca un gran factor que muestra la falta de reconocimiento de los empleados de la empresa con lo que respecta al cumplimiento de sus labores. En este orden también se tocan factores que corresponden a las relaciones interpersonales de los trabajadores, lo que deja una respuesta negativa en cuanto a las formas de resolución de conflictos efectivas en el grupo de trabajo y el compromiso del otro en sus labores. Por lo tanto, los factores de comunicación y confianza en el par parecen estar fracturados por la falta de intervención y claridad de la empresa en cuanto a los ambientes controlados, de formación y de superación de dificultades.

Finalmente, se debe de enfatizar que los canales de comunicación y de formación del trabajador, deberían de ser administrados en una parte muy significativa por la

empresa y sus planes de organización de sus recursos materiales y humanos para el cumplimiento de metas empresariales como las metas de satisfacción personal de sus trabajadores, entendiéndose desde la integralidad.

### **Limitaciones.**

Las limitaciones principales que se encontraron en el trabajo se dirigen e dos vías, una de planeación y ejecución y otra de carácter metodológico; En esta vía es importante reconocer que dadas las labores y horario de cumplimiento que tienen los trabajadores, fue compleja la recolección de la muestra de 50 personas dado que se realizó de manera virtual por medio de un formulario de Google forms y era necesario de forma reiterativa enviar correos para recordar a los colaboradores que llenaran la encuesta por lo tanto fue un proceso desgastante dado que era contar con tiempo que se desarrollaba por fuera de sus horarios laborales.

En la parte metodológica, la complejidad se materializó al momento de reevaluar el cuestionario y encontrar que existían algunas preguntas que necesitaban mayor especificidad para abordar factores que requerían de una mayor profundidad y que pueden ser abordados en otros trabajos a futuro, por lo tanto contar con una encuesta diseñada netamente por el grupo de trabajo y no por medio de un test estandarizado agrego cierto nivel de complejidad al análisis ya que los factores medibles podría ser mucho más amplios que las preguntas consignadas.

### **Recomendaciones.**

Para identificar los factores que influyen directamente en la CVL es necesario desarrollar diferentes tipos de herramientas de recolección de datos que involucren al trabajador dentro de su horario laboral y donde además se pueda hacer un trabajo de observación en el que se pueda verificar gran parte de la información proporcionada desde las diferentes perspectivas, por esto es que desde el campo organizacional se le dé una gran importancia a poder desarrollar test estructurados que permitan abordar de forma amplia ciertas especificidades de cada empresa y de cada grupo de muestra.

Desde la psicología es realmente importante observar y estudiar este tipo de fenómenos que se presentan en los diferentes tipos de relaciones que se dan en el ámbito laboral, para poder identificar factores de riesgo que puedan poner en riesgo al empleado y a su integridad física y mental y de la misma manera que ponga en riesgo a la organización que contiene en sí todo el capital humano con el que se trabaja.

Finalmente vale la pena recomendar siempre tener como norte la voz del empleado para poder ubicar los sentires que se manifiestan en sus formas de concebir el mundo, pensar y accionar y de cómo la garantía de una retribución económica por la labor puede coartar el goce de una Calidad de vida Laboral sana.

## Referencias bibliográficas

Alas, R. (2007). The impact of employee participation on job satisfaction during the change process. *Problems and Perspectives in Management*, 5, (4), pp. 28-33.

Albarrasin-Velásquez, A., Silva-Jaramillo, K., & García-Oquendo, V. (2017). Percepción de calidad de vida laboral en una empresa farmacéutica. *revista puce*.

Baxter, S., Blank, L., Cantrell, A., & Goyder, E. (2021). Is working in later life good for your health? A systematic review of health outcomes resulting from extended working lives. *BMC Public Health*, 21(1), NA. <https://link.gale.com/apps/doc/A672322767/AONE?u=lirn17237&sid=bookmark-AONE&xid=9a45fa82>

Blishen, B., & Atkinson, T. (1978). Anglophone and Francophone differences in perceptions of the quality of life in Canada (Paper presented to the 9th World Congress of Sociology, Uppsala, Sweden).

Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista científica Pensamiento Y Gestión*, (45). Recuperado a partir de <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617>

El Tiempo. (11 de agosto del 2021). En Colombia hay 5,3 millones de trabajadores informales. EL Tiempo. En <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/informalidad-aumento-entre-abril-y-junio-de-2021-609982#:~:text=La%20informalidad%20laboral%20cobija%20a,frente%20a%20lo%20reportado%20al>

European Commission (2008). *Employment in Europe 2008*. Luxembourg. ISBN: 978-9279-09809-3.

Evans, A.C. (2020). *Las Tareas del Psicólogo Organizacional y del Trabajo Volumen 1*. Bogotá: Edición Kindle

Fedesarrollo. (2020). *Informe de gestión 2019*. Bogotá: Fedesarrollo, marzo, 62 p

García Rubiano , M., & Forero Aponte , C. (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*, 19(1), 79-90. <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1>.

González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO. Manual para su aplicación e interpretación. México: Ediciones de la Luna; 2010.

Jiménez, L. (2011). 9 factores que repercuten en el clima organizacional y los objetivos empresariales. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/9-factores-climaorganizacion-objetivos-empresariales>

Landy, F. J., & Conte, J. M. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. McGraw-Hill.

Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento... *Sapiens*, 7, (2001), pp. 43-57.

Munduate, L. (1993). «Aportaciones de la perspectiva de la CVL a las relaciones laborales». En Munduate, L. y Barón, M. (Comp.) *Gestión de Recursos Humanos y CVL*. Madrid: Eudema.



OECD (2013). Estudios económicos de la OCDE COLOMBIA Evaluación económica. OECD Publishing.

Organización Internacional del Trabajo (1998). Declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra Pérez, J., y Merino, M. (2014). Definición de Ambiente de Trabajo. Recuperado de: <http://definicion.de/ambiente-de-trabajo/>

Pérez, J., & Merino, M. (2014). Definición de ambiente de trabajo. Recuperado de: <http://definicion.de/ambiente-de-trabajo>.

Pozo, C., Morillejo, E., Hernández Plaza, S., & Martos Méndez, M. J. (2005). Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. *Ansiedad y Estrés*, 11.

Segurado, A., Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.

Toro, F. (1991). Desempeño y productividad. Contribuciones de la psicología organizacional. Medellín: Cincel.

Wright, B. y Davis, B. (2003). Job Satisfaction in the Public Sector: The Role of the Work Environment. *The American Review of Public Administration*, 33, pp. 70-90.

Wright, T. y Bonett, D. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33, pp. 141-160. [/sociallocker]



## **Anexos.**

### **Anexo 1.**

#### **Modelo de Consentimiento informado- modalidad virtual**

## FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE OBRAS, DE LA CONSTRUCTORA COMERCIALIZADORA

---

el cuestionario a continuación tiene como objetivo principal Identificar los factores que influyen en la Calidad de vida laboral de los colaboradores del área de obras de la constructora Comercializadora, de la ciudad de Montería- Córdoba. dicho cuestionario se encuentra dividido en 04 secciones las cuales le tomara alrededor de 05 minutos en responder. Es de notar que el presente cuestionario es de carácter confidencial y forma parte de un proyecto de investigación desarrollado por estudiantes del Politécnico Grancolombiano, su uso será para fines académicos en la formación de análisis de investigación con enfoque mixto de la Universidad. los datos de la encuesta son anónimos, tanto su contenido como su resultado, serán manejados por el orden de la confidencialidad. Es importante para nosotros que usted conteste con la mayor sinceridad posible.

---

### **Anexo 2.**

#### **Formulario Google forms- registro de consentimiento Informado**

##### **Link verificación forms:**

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1NvgXPmvMKTtoR-IgX8Da\\_6t9E2Y\\_rE3Zk0ZDJswgoZw/edit?resourcekey#gid=329665241](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1NvgXPmvMKTtoR-IgX8Da_6t9E2Y_rE3Zk0ZDJswgoZw/edit?resourcekey#gid=329665241)

### **Anexo 3.**

Encuesta que se presentó a los colaboradores del área de obras de la constructora Comercializadora, de la ciudad de Montería- Córdoba.

Link de acceso: <https://forms.gle/HZHA6YMGYXeTr4B66>

**FICHA REPORTE PRODUCTO MULTIMEDIA PRÁCTICAS  
SUSTENTACIÓN**

Autores	<p>Nombres y apellidos estudiantes: ANGELA CARDONA QUINTERO JOHN EDWAR MAZO GARCIA KAREN MONTERROSA CASTRO SANDRA XIMENA SANCHEZ SALCEDO VIVIANA TIJARO</p> <p>Asesor: LEIDY LILIANA LEAL DIAZ. MGS.</p>
Objetivo del proyecto	Identificar los factores que influyen en la Calidad de vida laboral en los colaboradores del área de obras de la constructora Comercializadora, de la ciudad de Montería- Córdoba.
Título del material	CALIDAD DE VIDA LABORAL
Objetivo del material	Exponer el proyecto de práctica ii – investigación aplicada. Factores que influyen en la calidad de vida laboral de los colaboradores del área de obras, de la constructora comercializadora, montería- córdoba.
Tipo de producto (podcast, video)	VIDEO MULTIMEDIA
Enlace producto multimedia	<a href="https://youtu.be/iJ6FDCgXUpl">https://youtu.be/iJ6FDCgXUpl</a>