



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

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:

¿Cuales son las principales causas por las que ha sido afectado el bienestar de la empresa marnell security ltda y cómo esto afecta la calidad de vida de los trabajadores?

PRESENTA:

ERWIN JONATHAN AYALA MELO.	COD. 100079688
JENNY PAOLA MORENO CUBIDES.	COD. 100074744
KATLIN DAYANA QUINTERO ARAQUE.	COD. 100218461
MARIA CAMILA CAMACHO QUIMBAYO.	COD. 100220554
YEIMI MARINELA VACA DELGADO.	COD. 100123159

SUPERVISOR:

HEIDI JACQUELINE URREGO VALENCIA. MGS.

BOGOTÁ, MARZO 2022 - JUNIO 2022

Resumen.

Este trabajo documental tiene como tema central las principales causas por las que ha sido afectado el bienestar de la empresa Marnell Security LTDA y como se ve afectada la calidad de vida de los trabajadores, ya que el mejoramiento de las condiciones laborales está en riesgo de disminución dentro de las empresas colombianas. El objetivo de esta investigación es determinar las principales causas por las que ha sido afectado el bienestar de la empresa Marnell Security LTDA y como se ve afectada la calidad de vida de los trabajadores. Para el desarrollo de esta investigación, se realizará la metodología mixta, la cual permite usar métodos cuantitativos como cualitativos. Se utilizará la herramienta “Formularios de Google”, para realizar una encuesta que nos permita analizar de forma cualitativa y cuantitativa el estado de bienestar de los colaboradores de la muestra escogida.

Palabras clave: Bienestar laboral, calidad de vida, riesgo psicosocial, clima organizacional.

Introducción.

El bienestar laboral se ha convertido últimamente en un tema de mucho interés dentro de cualquier organización, ya que esto permitirá ver la estabilidad y el desempeño laboral de cada colaborador, pero veamos cómo se define el bienestar laboral, se conoce como el programa o el plan que implementa cada organización para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, por lo general, se involucra el desarrollo profesional, personal y familiar de cada colaborador. En estos tiempos el bienestar laboral ha sido de suma importancia ya que se evalúa a través de los colaboradores midiendo el estado de satisfacción que logran cada uno de ellos al cumplir con cada una de sus funciones asignadas en su lugar de trabajo.

El concepto de bienestar laboral ha cobrado vida poco a poco y ha crecido de manera constante y progresiva. Entidades internacionales como la OIT (Organización Internacional del Trabajo), se han esforzado por buscar métodos y directrices que ayuden a fomentar el trabajo decente, priorizando ante todo la seguridad social del trabajador y la ocupación de puestos de trabajo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad, y dignidad humana (Remón y Cano, 2014).

Descripción del contexto general del tema.

Un estudio reciente “estimó que el trabajador promedio pasará 3.507 días completo trabajando durante su vida, esto incluye 204 días de tiempo extra” (Up SPAIN, 2022). Según este estudio podemos ver que pasamos casi media vida en el trabajo, por ende, las condiciones del trabajo son factores vinculantes para mejorar nuestra calidad de vida laboral.

Un estudio realizado en la ciudad de Medellín muestra que no se han realizado investigaciones relacionadas con las condiciones de vida y bienestar laboral de los trabajadores de una empresa del sector hotelero, se realizaron entrevistas a 15 de los trabajadores y se concluyó que les gustaría recibir más capacitaciones por parte de la empresa ya que la mayor parte solo tiene formación básica, técnica y tecnológica. (Gaibao et al., 2019).

El mejoramiento de las condiciones laborales está en riesgo de disminución dentro de las empresas colombianas, en muchas empresas no se preocupan por el bienestar de cada uno de sus colaboradores, no toman en cuenta la importancia de la estabilidad laboral, la autonomía, las condiciones de seguridad que se debe brindar en el medio ambiente, incluso las oportunidades de crecimiento laboral dentro la organización, nada de esto beneficia a los empleados ni a la empresa ya que la satisfacción laboral disminuye por completo es importante tener claro que a mayor satisfacción laboral mejor es el desempeño de este.

Planteamiento del problema.

En la actualidad existen muchos casos, en diferentes empresas sobre los riesgos psicosociales y el bienestar de cada uno de los empleados, tal es el caso de la empresa Marnell Security donde los trabajadores son vistos como estrategia de trabajo y no son considerados como parte fundamental de la misma, dicho esto ha desencadenado inconformismo, sobrecarga laboral, estrés, preocupación, enfermedades físicas, entre otras.

Pregunta investigación.

¿Cuáles son las principales causas por las que ha sido afectado el bienestar de la empresa Marnell security LTDA y cómo esto afecta la calidad de vida de los trabajadores?

Objetivo general.

Determinar las principales causas por las que han sido afectado el bienestar de la empresa Marnell Security LTDA y como se ve afectada la calidad de vida de los trabajadores.

Objetivos específicos.

- Analizar cómo afecta el riesgo psicosocial al bienestar de los trabajadores de esta compañía, por medio de los resultados obtenidos mediante la aplicación de un instrumento de investigación mixta.
- Identificar de qué manera influyen los colaboradores para que el bienestar de la empresa se vea afectado.
- Considerar el clima laboral como un factor determinante para que el bienestar cumpla con su función de manera efectiva.

Justificación.

Es importante resaltar que en todas las organizaciones modernas, desde las más pequeña hasta la de mayor magnitud se habla de gestión humana, un término que desde hace unas décadas, día tras día ha tomado cada vez más relevancia en las organizaciones y aunque hay maneras y formas de ponerlo en práctica, ya sea desde la calidad o desde la misma experiencia, el objetivo es el mismo, el cual tiene como base administrar el talento humano, pero no solo es administrar un bien o un mal término, como se utilizó en alguna época “recurso humano” sino que desde la misma motivación, crecimiento y desarrollo de las personas se resalte la importancia que tienen al poner sus talentos en pro de la ejecución de las funciones y actividades que requieren desde los cargos asignados, todo esto tiene como base ciertas condiciones, porque no solo es pagar un salario o una remuneración, todo hace parte de un universo donde se debe tener en cuenta el sentir del espacio, las condiciones y las relaciones donde se desarrollan las actividades de cada persona que labora para la compañía, es ahí donde entra un subproceso de la gestión humana al cual de la manera más común, se le conoce como bienestar, este componente debe ser liderado por una persona con carisma que sepa identificar las necesidades de las personas, para prevenir y llevar a cabo un plan que permita una armonía organizacional sin buscar afectar los intereses propios de la corporación, pero no siempre las excelentes ejecuciones de bienestar terminan en buen puerto, ya que de alguna manera se presentan casos de inconformismo o que el alcance no da abasto para suplir las necesidades que se presentan, por eso es importante esta investigación, para poder entender el ¿por qué? de las situaciones que se presentan en temas de clima laboral y alteraciones de tipo psicosocial, con esto se busca crear estrategias para buscar la mejora continua en la organización, el fortalecimiento de los procesos de humana dentro de la empresa marnell security LTDA.

Capitulo II

Marco conceptual.

Según (Cameron y Freeman; Morales; Daniels) basándose en estudios recientes llegan a la definición de que el **bienestar laboral** va muy de la mano con la calidad de vida del colaborador, ya que de este modo tiene que ver con la productividad de la organización. Esta temática se viene trabajando a finales del siglo XIX cuando empezaron a preocuparse por el bienestar, la calidad de vida y la satisfacción laboral por la que pasaban sus colaboradores, las empresas se empiezan a ver obligadas a brindar un buen trato a sus trabajadores para que de tal modo se reciba una buena productividad de parte de ellos, viéndose en la necesidad de empezar a fomentar actividades y programas con las cuales sus colaboradores se sintieran motivados pero en especial apoyados para sus proyectos de vida, se empieza a trabajar con recursos dedicados a vivienda, educación, salud y recreación, entre otros.

La idea de **calidad de vida** se empieza a reflejar con más fuerza en el momento de hablar sobre evaluación en salud o como medida de bienestar en los colaboradores de una organización, este concepto se empieza a trabajar finalizando la segunda guerra mundial en los estados unidos, con el fin de saber si sus colaboradores llevaban una buena calidad de vida o si se sentían financieramente seguras (Meerberg, 1993). Conforme (Bognar, 2005) inicia un estudio recolectando información sobre el estado socioeconómico, nivel educacional o tipo de vivienda; buscando tener un resultado y variable sobre su felicidad, satisfacción, insatisfacción y estabilidad emocional, por otro lado (Trujillo, Tobar & lozano,2004) consideran que los aspectos concuerdan fundamentalmente en tres cosas:

- Es subjetiva.
- El puntaje asignado en cada dimensión es diferente en cada persona.

· El valor asignado a cada dimensión puede cambiar a través de la vida.

Según la organización mundial de la salud (O.M.S) salud lo definen como “estado completo de bienestar físico, mental y social”. Y esto es lo que busca el **ambiente laboral** que el colaborador se encuentre en un lugar seguro y salubre para él, donde lo primordial es que tenga relaciones profesionales en la empresa, poder participar en la toma de decisiones para la organización, con el fin de tener una vida activa y así poder ofrecerle a sus colaboradores esa confianza para poder mostrar sus habilidades, conocimientos y experiencias. Según (E.H Schein) se refiere a la relación laboral como un conjunto humano, en el cual interactúan factores económicos, técnicos, sociales, culturales, psíquicos; entendiendo que el empleador y los trabajadores transcurren la mayor parte de su vida en dicho ambiente.

El primer concepto de **desarrollo** fue relacionado al de *riqueza*, para los autores clásicos – escuela de pensamiento creada por Adam Smith en el siglo XVII – “la riqueza es un indicador de la prosperidad o decadencia de las naciones y la consideran como aquel conjunto de bienes que un país puede obtener” (Mujica, Rincón 2010). El **desarrollo** se conecta con la idea del progreso económico y social en el cual se involucra una mejora constante en la vida de los individuos y grupos humanos y una expansión de sus posibilidades. Por tanto, el desarrollo constituye una aspiración permanente de las distintas comunidades, sin importar el nivel relativo al respecto que cada uno haya ido alcanzando.

En el sentido más extenso y general el término **óptimo** se emplea cuando se desea exponer eso que resulta ser excelente, que no puede ser superior de lo que es, podemos decir que óptimo es el máximo del término bueno (Florencia, 2010). Esta palabra se emplea en situaciones

de ciertas actividades que se desarrolló o de una tarea finalizada y cuyos resultados fueron muy provechoso para quienes la realizaron.

Riesgo Psicosocial

De acuerdo con Abouzeid (2020) menciona que, “además del trabajo, las cargas abarcan la salud de la persona, su ambiente familiar, su necesidad de formación y la seguridad en el empleo”. Al estar expuesto al acoso laboral, inseguridad, acoso sexual, factores organizacionales dan paso a problemas cognitivos, emocionales, apartando al trabajador de la sociedad, es de vital importancia crear protocolos, comunicación asertiva, pautas y demás actividades que permitan mejorar el bienestar de quienes prestan sus servicios evitando consecuencias a corto, mediano o largo plazo, con múltiples riesgos físico y mentales.

Marco teórico

El término “riesgo psicosocial” es común para todos los profesionales de la salud mental que tienen la oportunidad de laborar para diferentes compañías y que hacen parte específicamente del área de talento humano, este término ha venido creciendo a través de los años y ha tomado bastante fuerza desde que se ha empezado ver a los trabajadores o colaboradores de una empresa desde el lado humano y encontramos cómo afecta de manera positiva o negativa las actividades que realizan en su trabajo su vida personal, claramente en Colombia tenemos una cultura laboral definida, pero que por otros factores se ve influenciada, particularmente en Bogotá ir a trabajar puede ser un caos para un trabajador ya que tiene que disponer de su tiempo personal para llegar a tiempo a su sitio de labores y lo mismo para desplazarse a su sitio de residencia, es por eso que nuestra investigación tiene como enfoque a los trabajadores de una empresa de seguridad privada, ya que es quizás uno de los gremios que está más expuesto a sufrir de estrés laboral, síndrome de burnout entre otro tipo de

trastornos relacionados con la actividad laboral pero tiene que existir métodos de prevención, ejecución y evaluación para determinar que funciona y que no “En resumen, de acuerdo con la legislación nacional e internacional todas las empresas tienen el compromiso de generar contextos que les permitan a los colaboradores desarrollar sus objetivos personales con motivación, teniendo en cuenta sus necesidades personales y colectivas”. (Velásquez, 2021).

Todas las personas trabajan para poder suplir sus necesidades y darse una calidad de vida mejor ¿pero será que realmente es solo por esos motivos? Realmente no, ya que para poder tener un desempeño del 100% en productividad de una persona se necesita que existan factores emocionales como lo explica (ALBA AZUCENA GÓMEZ RODRÍGUEZ, 2017) . “Eleva el salario emocional se condiciona también a dar la oportunidad de que las personas de todo nivel se sientan inspiradas, escuchadas, consideradas y valoradas como parte de equipos de los cuales se sienten orgullosos de pertenecer” más allá de recibir solo dinero a cambio de su mano de obra, se necesita fortalecer la parte emocional o llámese salario emocional o bienestar, que comprende una parte no pecuniaria pero que genera identidad del trabajador con la empresa.

No implica que las empresas solo dispongan de su parte, esto debe ser un 50 y 50, es decir que el trabajador también debe crear un compromiso con su propio bienestar, estas fueron las conclusiones de una investigación realizada en una empresa de seguridad.

Se recomienda que de acuerdo a los malos hábitos saludables identificados en los guardas y supervisores de la empresa Seguridad Tecnocol LTDA, en las estrategias a implementar se incluyan tamizajes corporales, tamizajes cardiovasculares, formación en acondicionamiento físico, talleres de sensibilización en nutrición saludable, jornadas de gimnasia laboral tanto en jornada laboral como extra laboral, actividades de trabajo en equipo y talleres de crecimiento personal, ya que esto contribuye a mejorar las condiciones de salud y laborales para dar una mayor productividad a la empresa. (Claudia Marcela Puerto Layton, Juan Yampier Beltrán Pinilla,

Dienny Julieth Díaz Arias*, Yuli Andrea Giraldo Pérez, Paola Jiménez Paiva, Daniel Mauricio Muñoz Mendieta, Indira Mayerly Chaparro Chaparro, 2019)

Es importante tener en cuenta diversos métodos o modelos que todo encaje y fomente un buen desarrollo del clima laboral ya que no solo es la relación empleadora y empleada, sino que además se debe tener en cuenta el entorno es decir los compañeros y sus labores el siguiente autor nos muestra un ejemplo “propone un modelo sobre como el nivel de comportamiento cívico organizativo (OCB) hacia individuos (compañeros) (OCB-I) disminuye a medida que las condiciones físicas de la oficina hacen que los empleados perciban aglomeración” (Sharifiatashgah, 2019) indiferente a los instrumentos de medición se busca que sean efectivos.

Marco referencial

El bienestar en el lugar de trabajo está relacionado con la productividad del trabajador, su participación en actividades de crecimiento profesional y trabajo en equipo, y su respuesta a los usuarios, porque si ellos se sienten bien, podrán reflejarlos a los clientes y a otros colegas. (Pérez)

La felicidad en el lugar de trabajo es un tema que ha sido objeto de estudio en los últimos años, afectado por trabajos de reparación o como resultado de la cooperación de la batería psi Obligatoria anualmente en las empresas de Colombia, así resumiremos la encuesta sobre los temas y sus conclusiones. (Álvarez). El desarrollo de una encuesta descriptiva en una empresa, la encuesta mostró un resultado bastante conocido que es amenazar con huir de los trabajadores, y esto no fue por problemas económicos sino por una encuesta sobre la felicidad en el trabajo que concluyó que cuanto mayor sea el nivel de satisfacción y motivación a los empleados, podrá aumentar la productividad y aumentar el riesgo a los empleados debido a su sentimiento de

profesionalismo cree un buen trabajo, un plan para una prueba para aumentar estos aspectos de los empleados.

(Monterroso) realizó una descripción de un enlace que busque la relación entre el buen trabajo y la posición de trabajo entre el campo administrativo de una entidad médica, se han aplicado 25 elementos. Lakert tomó a 30 empleados entre hombres y mujeres como modelo de diferentes tipos de religiones y países civiles, y a pesar de su creencia. Las parejas casadas se han comprometido a trabajar más y tener una mejor posición. Los colaboradores explican que tanto el celibato como el matrimonio son idénticos y deben trabajar bien, crea una mala posición en la organización. En consecuencia, sugiere reformar los planes de trabajo en la organización con cada una de las mujeres y hombres, independientemente de su religión o matrimonio, mejorando su posición, con una mayor armonía a nivel de organización en la empresa.

Una encuesta en este caso fue realizada por (Calvo, Schweiger y Hernández), en un cuasi-ensayo donde un grupo focal no es equivalente a dos. Las condiciones en este caso son formación, no formación, es decir compruebe si el ejercicio afecta la productividad de los empleados y como resultado, son más saludables en el trabajo, 53 de los cuales fueron muestreados empleados, quienes son evaluados en aspectos como peso, masa corporal y estado de salud laboral e insatisfacción con los resultados. Esta investigación es asombrosa, porque cuando las personas son más activas su condición física, mejorar su estado mental y la felicidad en el trabajo, lo que se traduce en un aumento de la productividad de la organización que concluyó que la salud de los trabajadores, la productividad y la salud física de las personas va de la mano, por eso es una recomendación. Incluir más actividades en su plan de bienestar en el lugar de trabajo que los empleados puedan hacer, actividades físicas y así beneficiar a la empresa.

Tipo y diseño de la investigación

Dado que el objetivo del estudio será analizar las causas por las que ha sido afectado el bienestar de la empresa Security LTDA y su incidencia en la calidad de vida de los trabajadores, se recurre a un diseño no experimental que se aplicara de manera transversal, considerando que el tema de investigación tiene un sustento teórico suficiente, de igual manera se realizara una investigación de tipo descriptivo, de esta manera se conocerá a detalle las causas por las que ha sido afectada el bienestar de la empresa y de la misma manera la calidad de vida de los empleados. Además se trabajara desde el enfoque mixto este permitirá observar y evaluar.

Participantes

Procedimiento: Para la aplicación del instrumento se seleccionaron 20 personas de la empresa Marnell Security Ltda. Con la aprobación previa de la gerencia, las personas seleccionadas son pertenecientes al área de operaciones, en especial quienes ocupan los cargos de supervisores motorizados y de puesto, el espacio que se usó para la aplicación de la encuesta fue según su ubicación según los puestos de vigilancia debido a que son personas que se desplazan constantemente adicional se recomendó realizar el ejercicio en horario laboral bajo la supervisión de una de las personas encargadas de elaborar la investigación y en un momento específico .

Medidas: Se recomendó a quienes participarían de la encuesta, autorizar su uso de datos personales solo con el fin de la presente investigación, se les recordó que sus datos estarán protegidos y no serán divulgados individualmente y finalmente se especificó que el cuestionario debe ser resuelto individualmente sin que nadie trate de inducir a alguna respuesta en particular.

Instrumentos de recolección de datos

Encuesta

Esta encuesta nos permite identificar una serie de preguntas cerradas y abiertas de tipo cuantitativo y cualitativo las cuales van a ser recogidas en esta encuesta que se va a realizar a un conjunto de trabajadores para conocer su opinión sobre el bienestar laboral.

En general, este método cumple con responder cómo se afecta el bienestar laboral de la empresa Marnell Security y cómo esto influye a la hora de realizar las respectivas funciones realizadas allí. Se recalca que dicho instrumento de recolección de información se realizó en la plataforma virtual Google Formularios, obteniendo así un enlace que sea fácil de compartir para que dichos trabajadores den respuesta a las diferentes preguntas que ayuden a resolver fácilmente está problemática.

La construcción de los resultados se evidenciará de manera ilustrativa, donde se pueda inferir de manera fácil y rápida un análisis de los resultados de cada ítem; teniendo así una forma precisa para determinar conclusiones.

Indicaciones: Selecciona la pregunta más adecuada de acuerdo con su bienestar laboral por el cual estas trabajando, de acuerdo al nivel de este cuestionario se realiza con un fin educativo y de aprendizaje realizado por estudiantes del módulo practica 2- investigación organizacional pertenecientes a la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano.

Enlace de la encuesta:

<https://forms.gle/rLNy4gQ74EtJFWDT8>

Evaluación de resultados

Los resultados obtenidos nos darán a conocer cuáles son las principales causas por las que ha sido afectado el bienestar laboral de la empresa Marnell security LTDA y cómo esto afecta la calidad de vida de los trabajadores

Estrategia del análisis de datos.

Las encuestas fueron realizadas utilizando la herramienta tecnológica “formularios de Google” el cual se puede validar por medio del siguiente enlace <https://forms.gle/rLNy4gQ74EtJFWDT8> en dicho formulario fueron planteadas preguntas, donde los participantes tuvieron la oportunidad de contestar si estaban o no en desacuerdo con dichas afirmaciones mediante las opciones de respuesta, la encuesta se encuentra en los anexos junto con el consentimiento informado. Las preguntas se realizaron de acuerdo con los objetivos planteados en esta investigación.

Al recopilar los resultados de las encuestas los datos se almacenarán y procesarán en una hoja de cálculo de Microsoft Office Excel a través de tablas gráficas y filtros para determinar las variables cuantitativas.

Las variables cualitativas serán detalladas en términos de proporciones y para variables cuantitativas se hará en medidas de tendencia. Se tomaron las variables de Edad, Sexo, Estado civil, se analizaron en número y frecuencia solos y asociados.

Consideraciones éticas

En el presente trabajo se observa una investigación realizada con la empresa Marnell Security LTDA la cual está conformada por 250 colaboradores de los cuales 230 son de cargo operativo y 20 se encuentran en el cargo administrativo, en esta empresa se prestan servicios de seguridad para aquellos lugares y/o empresas con las cuales se realice un contrato, se realiza el proyecto con estas personas, con el fin de saber que tanto se encuentran afectados física psicológica y emocionalmente por sus labores a realizar, se habla con los colaboradores de la

parte administrativa y nos dan la oportunidad de conocer más a fondo sus labores y actividades a realizar, así que de tal manera quisieron corroborar con la investigación y así poder brindar el espacio para realizar una encuesta, y una observación, en esta investigación que se realiza se puede obtener varios relatos de su experiencia en el paso por esta empresa de seguridad, antes de empezar con las entrevistas se les comunico y se dejó claro que esta información que brindan solo se usaría para fines académicos y que se manejaría de manera confidencial, de tal modo que aceptaron firmando un consentimiento en el cual se aclara que cada dato obtenido es privado y que dieron aquella información sin recibir nada a cambio y sin sentirse obligados a responder nuestras preguntas, ya que si alguna pregunta causaría alguna molestia podría libremente omitirla. Esto implica desarrollar el estudio con total neutralidad.

Siempre se mantuvo un respeto ante los colaboradores de Marnell Security LTDA, teniendo los investigadores una distancia y tuvieron sus prevenciones para que ellos no se sintieran con alguna presión o incomodidad en el momento de colaborar dando su relato y sus respuestas a aquellas preguntas. “la investigación psicológica ya experimental, ya observacional en situaciones naturales, se hará siempre con respeto a la dignidad de las personas, a sus creencias, su intimidad...” (Código deontológico del psicólogo ley 1090 del 2006 artículo 37).

Resultados

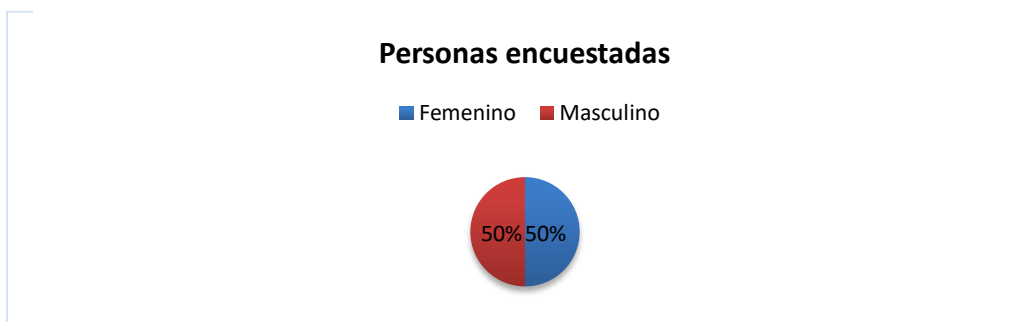
Para la prevalencia de la encuesta de bienestar laboral, realizada a los colaboradores encontramos que, de las 20 personas encuestadas de la muestra, 12 personas creen poder crecer profesionalmente en la empresa, mientras que 8 de estas piensa que no, por tal razón en este trabajo daremos recomendaciones para que la empresa tome medidas que permitan dar seguridad a cada uno de sus colaboradores, pero antes de realizar las recomendaciones se presenta la interpretación de los resultados así:

La parte inicial de la encuesta fue enfocada en las personas que ocupan el cargo de supervisores motorizados en este caso todos hombres y operadoras de medios tecnológicos, donde se recopilaron datos demográficos entre los que se preguntó la edad, el estado civil, el género. El tamaño de la muestra fue de 20 personas, de los cuales 10 de género femenino y 10 masculino.

Gráfica 1.

Personas encuestas

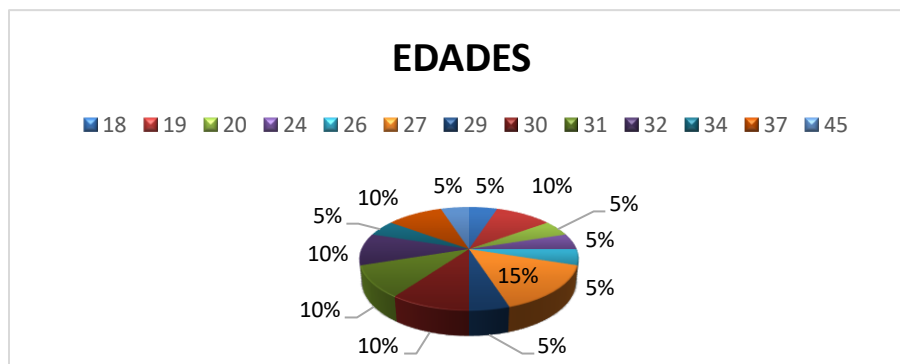
Ilustración 1 Personas encuestadas



Gráfica 2.

Edades.

Ilustración 2 Edades

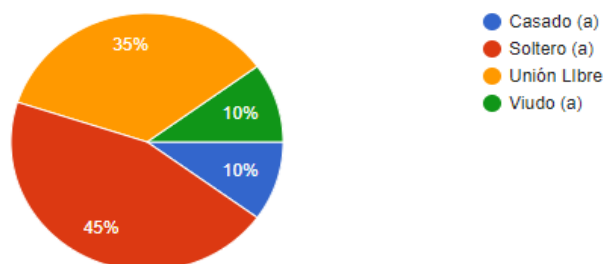


El rango de edad que predomina es de 27 años, con un porcentaje de 15%.

Gráfica 3.

Estado civil.

Ilustración 3 Estado civil



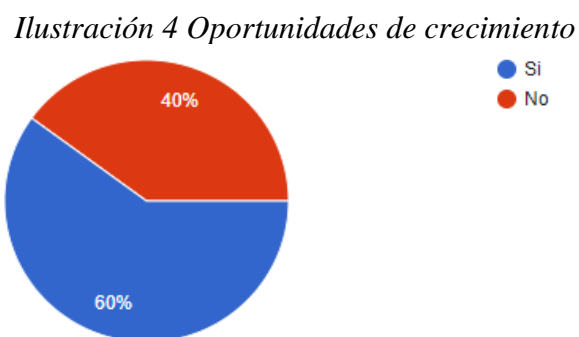
Los estados civiles soltero (a), tiene un 45% equivalente a 9 personas de las 20 encuestadas, unión libre 35% equivalente a 7 personas, viudo y casado 10%, equivalente a 2 personas cada uno.

Tabla. 1

Tabla 1 Oportunidades de crecimiento laboral

¿Cree que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa?		Porcentaje
No	8	40%
Si	12	60%
Total general	20	100%

Gráfica 4. Oportunidades de crecimiento laboral



De las personas encuestadas un 60% cree tener oportunidades para crecer profesionalmente durante su estancia en la empresa, mientras que un 40% cree que no es posible.

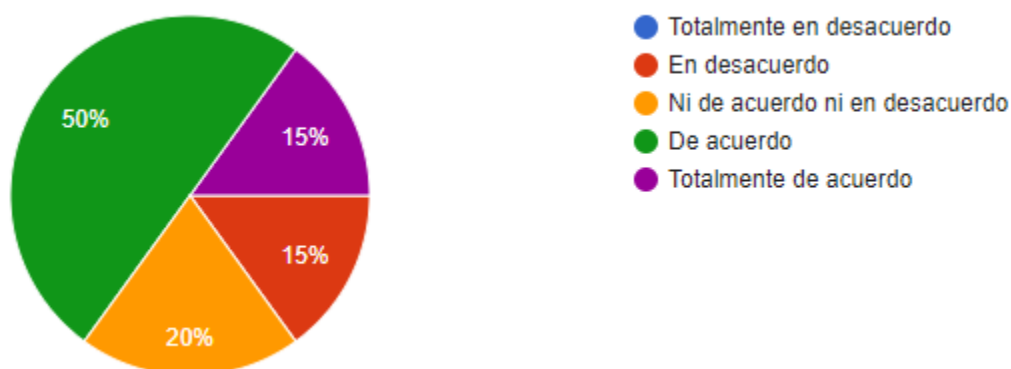
Es aquí donde la empresa debe poner atención ya que, si no se cree tener oportunidades de crecimiento en la empresa, las personas trabajarán desmotivadas, será más complicado cumplir con cada labor que se asigna y entregarlas solo por cumplimiento y no trabajar por

pasión o porque les agrade lo que hacen diariamente. Esto causará que las personas se desanimen, no se sientan valoradas en la empresa y la calidad de vida laboral se verá afectada.

Gráfica 5.

Se siente a gusto en su trabajo.

Ilustración 5 Se siente a gusto en su trabajo



Al consultar si se sienten bien en su trabajo, notamos que hay un 50% que está de acuerdo, sin embargo, el 20% acuerdo, no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 15% está en desacuerdo, se debe trabajar para aumentar ese 35% de las variables, para lograr tener de acuerdo o totalmente de acuerdo.

Gráfica 6.

Relaciones laborales.

Ilustración 6 Relaciones laborales



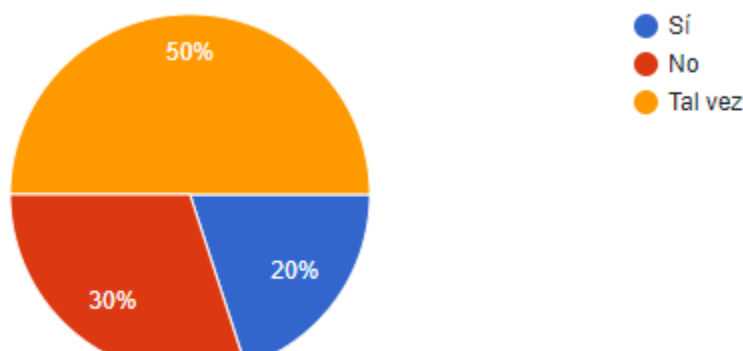
Podemos observar que un 50% tienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, sin embargo, el 25% dice no estar de acuerdo ni en desacuerdo y el 15% está en completo desacuerdo, se deben implementar estrategias que permitan mejorar las relaciones laborales, crear mejores ambientes de trabajo y mejorar ese porcentaje que se encuentra en desacuerdo.

Al consultar si es importante que la empresa realice actividades de integración para mejorar el ambiente de trabajo, y porque sería bueno, notamos que todo el personal estuvo de acuerdo en que esto mejoraría el ambiente de trabajo, mencionando que permitiría, “*mejorar, algunos aspectos de la empresa y mejor rendimiento*”, “*si es bueno para que uno sea visible ante los demás y sentirse reconocido por el cargo que desempeña*”. Podemos analizar que el personal le gustaría tener actividades de recreación con sus compañeros de trabajo, para conocerse más, tener más empatía unos con otros y evitar la envidia entre colegas.

Gráfica 7.

Bienestar laboral.

Ilustración 7 Bienestar laboral



Finalmente, al consultar por el nivel de bienestar en el trabajo, el 50% de los encuestados contestaron que “tal vez” tengan un bienestar elevado o adecuado, el 30% dijo no tener bienestar en sus labores y tan solo el 20%, piensa que tiene un bienestar elevado.

Discusión

De acuerdo con las respuestas de cada uno de los empleados, es evidente varios factores que se plasmaron en la parte teórica, las causas principales en las que afecta el bienestar laboral de la empresa, es la falta de oportunidades de crecimiento laboral, satisfacción en el trabajo, relaciones laborales, en un porcentaje del 50% se evidencia que están de acuerdo con las estrategias implementadas por la organización, sin embargo queda condiciones laborales por

Este sería aproximadamente el 50%, las preguntas planteadas se realizaron con el fin de conocer los factores que están afectando el bienestar laboral y como afecta en la calidad de vida de cada uno de los trabajadores.

Como se evidencia en el marco teórico la falta de bienestar laboral y oportunidades de crecimiento laboral contribuyen a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, que coincide con (Velásquez, 2021) y (Gaibao et al., 2019), quienes señalan que de acuerdo a la legislación nacional e internacional las empresas tienen el compromiso de generar estrategias que permitan a los colaboradores desarrollar sus metas personales partiendo de la motivación y las necesidades de cada uno de ellos.

De acuerdo con el porcentaje que muestra inconformidad y a las referencias utilizadas en la investigación la empresa debe generar estrategias que mejoren el bienestar laboral y la calidad de vida de los trabajadores, de esta manera, generara resultados positivos a la organización, donde el compromiso también es de los empleados, participando activamente en cada una de las decisiones que esta tome.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta el bienestar laboral de la empresa Marnell security LTDA, con el fin de mejorar la calidad de vida al interior de la empresa y el bienestar de los trabajador, es importante tener en cuenta las necesidades de cada uno de ellos para obtener un compromiso con los trabajadores y así tener el sentido de pertenencia en cada una de la áreas para lograr trabajar con motivación y que esto pueda generar actitudes a partir de los cuales los trabajadores se sientan comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos de la empresa.

Recomendamos ante los resultados identificados en la encuesta mixta la implementación de un programa de incentivos tanto económicos como comisiones, bonos, aumento por méritos y no económicos como flexibilidad en horarios, incentivos de servicios (seguros médicos, planes de pensión), donde los trabajadores sean participe de ellos para así impactar la eficacia, la productividad, la imagen interna y externa de la empresa Marnell security LTDA.

Crear un indicador de confiabilidad para la vigilancia epidemiológica que nos indique las condiciones de salud de cada uno de los trabajadores en sus diferentes áreas de trabajo y así minimizar los efectos de riesgo que existan en los puestos de trabajo, también generar actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral como contar con

exámenes médicos ocupacionales donde los trabajadores estén obligados a realizar evaluaciones medicas ocupacionales de acuerdo a los riesgos y peligros que estén expuestos los trabajadores de los trabajadores Marnell security LTDA.

Y por último podemos definir que el bienestar laboral del empleado no solo depende de los factores con los que cuenta dentro de la organización, también depende de diferentes aspectos que hacen parte de la vida privada de cada uno, como los es la familia, amigos, condiciones en las que vive etc., las cuales de cierta forma afectan el bienestar de cada individuo, y terminan repercutiendo en su desempeño laboral.

Limitaciones

Una de las limitaciones que se presentan en esta investigación principalmente es con el personal de la empresa Marnell Security LTDA, ya que se trabaja un tema que tiene un grado de delicadez el cual es el bienestar laboral, y por tal motivo los colaboradores prefieren ser un poco más reservados al dar su punto de vista y su experiencia hacia este tema.

Debemos tener en cuenta que las personas que trabajan para Marnell Security LTDA están expuestas a horarios de trabajo extendidos y que la disponibilidad de tiempo para que ellos puedan responder este tipo de preguntas no solo infieren en las disponibilidad sino en la disposición ya que muchos ellos por el cansancio físico las tensiones laborales y personales infieren a que ellos quizás muestren algo de rechazo al contestar este tipo de encuestas aun sabiendo que es por su propio bienestar, este tipo de actitudes y posturas pueden inferir en las respuestas que brinda ya que quizás algunos contestan por hacerlo, pueden llegar a no ser claros u objetivos, sino que se limitan simplemente a contestar.

Por otra parte también encontramos la limitación del tiempo, viendo que este proyecto conlleva a una investigación tanto de buscar la información en variedad de plataformas electrónicas, libros, revistas entre otras y en la recolección de información que nos brinda el personal de Marnell Security LTDA.

Conclusiones

La realidad que encontramos dentro de los resultados obtenidos por medio del instrumento, nos indica que a pesar de las falencias que pueda tener la empresa en cuanto a oportunidades de crecimiento, la mayoría de las personas son optimistas en que se le pueda brindar una oportunidad, aunque en la práctica sea bastante complejo de que se lleve a cabo ya que una limitante es de por sí los cargos que ocupan, ya que son de orden jerárquico medio y para poder acceder a un cargo superior, en este caso coordinador o líder del área, las vacantes se reducen en un grado extremo, que a su vez requiere de una formación académica superior y unas competencias específicas y generales distintas, en este caso se recomienda a la compañía que por medio de su área de bienestar y desarrollo, se le incentive a los colaboradores al crecimiento personal y laboral, con el fin que las personas que hacen su labor sin motivación o por conformismo encuentren una razón más para seguir creciendo y entregando lo mejor de sí mismos, ya que si no pueden crecer dentro de la empresa si lo podrán hacer en otra, pero gracias a lo que se construyó dentro de esta relación laboral.

Por otro lado es necesario fortalecer las relaciones interpersonales dentro del área, en la que hay personas que si bien no se sienten mal en su entorno laboral, tampoco lo encuentran muy satisfactorio y atractivo, en lo expresado por ellos, queda por sentado que es necesario la integración entre los trabajadores en un ambiente fuera de lo laboral para darse a

conocer de una manera más familiar y al momento de desarrollar las actividades que les fueron asignadas sea en un ambiente armónico, de compañerismo y amistad.

De manera general podemos decir el plan de bienestar y desarrollo de la empresa se encuentra en un proceso de crecimiento, por ende se sugiere hacer una revisión de los objetivos iniciales y replantear lo que sea necesario, debido a que las acciones que se han puesto en práctica aunque han brindado grandes avances, no ha proporcionado los resultados ideales y que están siendo requeridos de manera inmediata, esto acompañado de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, si bien aunque hayan indicios mínimos de la alteración de la conducta de las personas por algún riesgo psicológico directamente relacionado con las labores, y no solo por norma, sino como medio de prevención y control para mitigar alguna situación adversa a futuro.

Referencias.

Abouzeid Abouzeid G. K., López Montesinos M. J., Martínez Alarcon, L. Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *Revista Científica de Enfermería*. 2020; 19: 24-39. <https://doi.org/10.14198/recien.2020.19.03>

ALBA AZUCENA GÓMEZ RODRÍGUEZ, L. E. (2017). EL SALARIO EMOCIONAL UNA ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL BIENESTAR LABORAL EN CIPRES SEGURIDAD Y PROTECCIÓN LTDA. Bogota D.C.

Alfonso U.M & Alejandra C.U. (10 de enero del 2012). Calidad de vida: una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, vol. 30, pp. 61-71.

Álvarez, José. «"Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua".» 2019.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>.

Calvo, y otros. «"BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PORTUARIA DE ESCUINTLA".» 2011.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>.

Cameron, K. S.; Freeman, S. J., 1991. "Cultural Congruence, Strength, and Type: Relationships to Effectiveness", en: *Research in Organizational Change and Development*, v. 5, p. 23-58.
gnar, G. (2005). The concept of quality of life. *Social and Practice*, 31, 561-580.

Carayon, Haims y Yang. «La organización del trabajo y los riesgos psicosociales.» 2001. *la organización del trabajo*.

Claudia Marcela Puerto Layton, Juan Yampier Beltrán Pinilla, Dienny Julieth Díaz Arias*, Yuli Andrea Giraldo Pérez, Paola Jiménez Paiva, Daniel Mauricio Muñoz Mendieta, Indira Mayerly Chaparro Chaparro. (2019). Hábitos de vida saludable en guardas de.

Estrada, Y. & Ramírez, M. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *TURyDES* Vol. 3, N.º 8
<https://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr-resum.htm>

Florencia Ucha, (2010). Definición de óptimo.

<https://www.definicionabc.com/general/optimo.php>

Gaibao, M., Jiménez, M. y Rivera A. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. *Estudio de caso en Medellín, Colombia.*

<http://www.scielo.org.co/pdf/prsp/n28/2389-993X-prsp-28-00203.pdf>

Gregorio, C.H., Sandra M.M. & Karen Y.T. (25 de enero del 2003). Cultura organización y bienestar laboral. Cuadernos de administración, vol. 16, pp. 109-117.

Meeberg, G.A. (1993). Quality of life: A concept analysis. Journal of Advanced Nursing, 18, 32 – 38

Miryam Nicolaci. (01 de abril del 2008). Condiciones y medio ambiente de trabajo.

Hologramática, vol. 02, pp. 3-48.

Monterroso, Alejandro. «"BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PORTUARIA DE ESCUINTLA".» 2012.

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

Mujica Chirinos, Norbis, & Rincón González, Sorayda. (2010). El concepto de desarrollo: posiciones teóricas más relevantes. *Revista Venezolana de Gerencia*, 15(50), 294-320.

Recuperado en 14 de mayo de 2022, de

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842010000200007&lng=es&tlng=es

Remón, M, M., Cano, S, D., (2014). OIT (Organización Internacional del Trabajo), Representación de Organismos Internacionales. España: Gobierno de España.

Up SPAIN (s.f), ¿Qué es el bienestar laboral y por qué es tan importante?

<https://www.up-spain.com/blog/que-es-bienestar-laboral/>

Sharifiatashgah, P. Z.-M.-d.-L. (2019). *An Affective Events Model of the Influence of the Physical Work Environment on.*

Velásquez, N. R. (2021). Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad. PSICOLOGÍA DE LA SALUD, 155 .

Anexos

Anexo 1. Índice de figuras y de tablas

Índice de figuras

Ilustración 1 personas encuestadas	16
Ilustración 2 Edades	16
Ilustración 3 Estado civil	17
Ilustración 4 Oportunidades de crecimiento laboral	17
Ilustración 5 Se siente a gusto en su trabajo	18
Ilustración 6 Relaciones laborales	18
Ilustración 7 Bienestar laboral	19

Índice de tablas

Tabla 1 Oportunidades de crecimiento laboral	17
--	----