

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

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES  
DE IDC INVERSIONES S.A.S. DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN

PRESENTA:

Daniel Moreno Daza Cod. 100215806

Jairo Leonardo Patarroyo Martínez Cod. 100029300

Nydia Lycet Hoyos Rojas Cod. 100177844

Sandra Jannet Lopera Suárez Cod. 100135446

Shirley Yaneth Oviedo Cantillo Cod. 100145833

ASESOR:

LEIDY LILIANA LEAL DIAZ. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO A DICIEMBRE DE 2021

**Tabla de contenido**

Resumen. ....	7
Capítulo 1. Introducción. ....	8
Contexto.....	8
Planteamiento del problema .....	10
Pregunta de investigación. ....	11
Objetivo general. ....	11
Objetivos específicos.....	12
Justificación.....	12
Capítulo 2. Marco conceptual.....	15
Marco teórico.....	18
Marco Empírico.....	20
Capítulo 3. Metodología. ....	25
Tipo y diseño de investigación. ....	25
Participantes.....	28
Instrumentos de recolección de datos. ....	28
Estrategia del análisis de datos. ....	28
Consideraciones éticas.....	28
Confidencialidad.....	28

Consentimiento Informado: .....	29
Resultados.....	30
Compromiso al cliente.....	32
Compromiso .....	33
Liderazgo:.....	35
Estrategia: .....	40
Comunicación.....	41
Aprendizaje y Desarrollo:.....	44
Condiciones de trabajo: .....	47
Discusión .....	50
Conclusiones.....	52
Referencias .....	55

Tablas

**Tabla 1..... 10**

## Figuras

Figura 1. Grafico 1 compromiso al cliente (Autores).....	32
Figura 2. Grafico 2 compromiso al cliente (Autores).....	32
Figura 3. Gráfico 3 compromiso al cliente (Autores).....	33
Figura 4. Grafico 1 compromiso (Autores) .....	33
Figura 5. Grafico 2 compromiso (Autores) .....	34
Figura 6. Grafico 3 compromiso (Autores) .....	34
Figura 7. Grafico 1 liderazgo (Autores).....	35
Figura 8. Grafico 2 liderazgo (Autores) .....	35
Figura 9. Grafico 3 liderazgo (Autores) .....	36
Figura 10. Grafico 4 liderazgo (Autores) .....	36
Figura 11. Grafico 5 liderazgo (Autores) .....	37
Figura 12. Grafico 6 liderazgo (Autores) .....	37
Figura 13. Grafico 7 liderazgo (Autores) .....	38
Figura 14. Grafico 8 liderazgo (Autores) .....	38
Figura 15. Grafico 9 liderazgo (Autores) .....	39
Figura 16. Grafico 1 estrategia (Autores).....	40
Figura 17. Grafico 2 estrategia (Autores).....	40

Figura 18. Grafico 3 estrategia (Autores).....	41
Figura 19. Grafico 1 comunicacion (Autores).....	42
Figura 20. Grafico 2 comunicacion (Autores).....	42
Figura 21. Grafico 3 ccomunicacion (Autores).....	42
Figura 22. Grafico 5 comunicacion (Autores).....	43
Figura 23. Grafico 6 comunicacion compromiso (Autores).....	43
Figura 24. Grafico 1 aprendizaje y desarrollo (Autores).....	44
Figura 25. Grafico 2 aprendizaje y desarrollo (Autores).....	45
Figura 26. Grafico 3 aprendizaje y desarrollo (Autores).....	45
Figura 27. Grafico 4 aprendizaje y desarrollo (Autores).....	46
Figura 28. Grafico 1 rse (Autores).....	46
Figura 29. Grafico 2 rse (Autores).....	47
Figura 30. Grafico 3 rse(Autores).....	47
Figura 31. Grafico 4 rse (Autores).....	48
Figura 32. Grafico 5 rse (Autores).....	48
Figura 33. Grafico 6 rse (Autores).....	49

## **Resumen.**

El propósito de esta investigación se centra Identificar los factores que influyen en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa I.D.C Inversiones SAS en la ciudad de Medellín – Colombia, mediante la valoración de la percepción que tienen los trabajadores respecto a su ambiente de trabajo en lo que se relaciona con el entorno en el que se desarrollan, y las posibilidades que tienen para crecer a nivel personal o también profesional en la empresa , además si encuentran el equilibrio entre lo personal y lo laboral. Por lo anteriormente mencionado, surge el interrogante : ¿ Qué factores tienen influencia en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa IDC Inversiones SAS en la ciudad de Medellín – Colombia.

Mediante un estudio descriptivo , con una población compuesta por artículos científicos en una ventana de observación de 7 años , seleccionados usando “ calidad de vida laboral” como palabra clave y mediante una encuesta con 37 ítems realizada a 50 empleados de la empresa IDC INVERSIONES SAS 35 del área administrativa y 15 del área operativa para analizar transversalmente las condiciones de la empresa.

Como conclusión se pudo evidenciar que la compañía IDC INVERSIONES SAS en general tiene una buena percepción del ambiente laboral y la calidad de vida en las actividades laborales en la compañía, por lo que presentan motivación, compromiso y fidelización con la empresa y sus actividades.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, clima organizacional, crecimiento profesional, cambio organizacional, atractivo laboral, responsabilidad social y corporativa.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

La empresa IDC INVERSIONES S.A.S., constituida en la ciudad de Medellín – Ant., en el año de 1995, tiene como actividad económica la prestación del servicio de Construcción y Mantenimiento de Obras Civiles, liderando procesos de contratación con entidades destacadas a nivel regional.

### **Contexto**

IDC Inversiones es una empresa sólida que genera estabilidad laboral a sus empleados, sin embargo, se ha detectado algunos conflictos a su interior que pueden generar insatisfacción en los colaboradores y por ende se podría ver afectado el normal desarrollo de la empresa. A raíz de estas problemáticas se realizará una investigación con el fin de identificar qué factores influyen en la calidad de vida de los empleados de la empresa IDC Inversiones, teniendo en cuenta las diferentes variables que abarca la calidad de vida laboral, dentro de ellas se encuentran las variables como el salario, liderazgo, motivación, ambiente laboral, trabajo en equipo entre otras, teniendo presente que hay variables que logran tener un mayor impacto frente a otras y de acuerdo a los resultados se podrá establecer las acciones de mejora a implementar.

La calidad de vida laboral que en adelante se tratara como (CVL) se refiere a la percepción que tienen los empleados en su entorno laboral desde diferentes factores; como también es la capacidad de las empresas para ofrecer a sus empleados condiciones óptimas

de trabajo para la generación del bienestar psicológico y las fortalezas de las personas y los equipos permitiéndoles el desarrollo de sus funciones de una manera eficiente y efectiva.

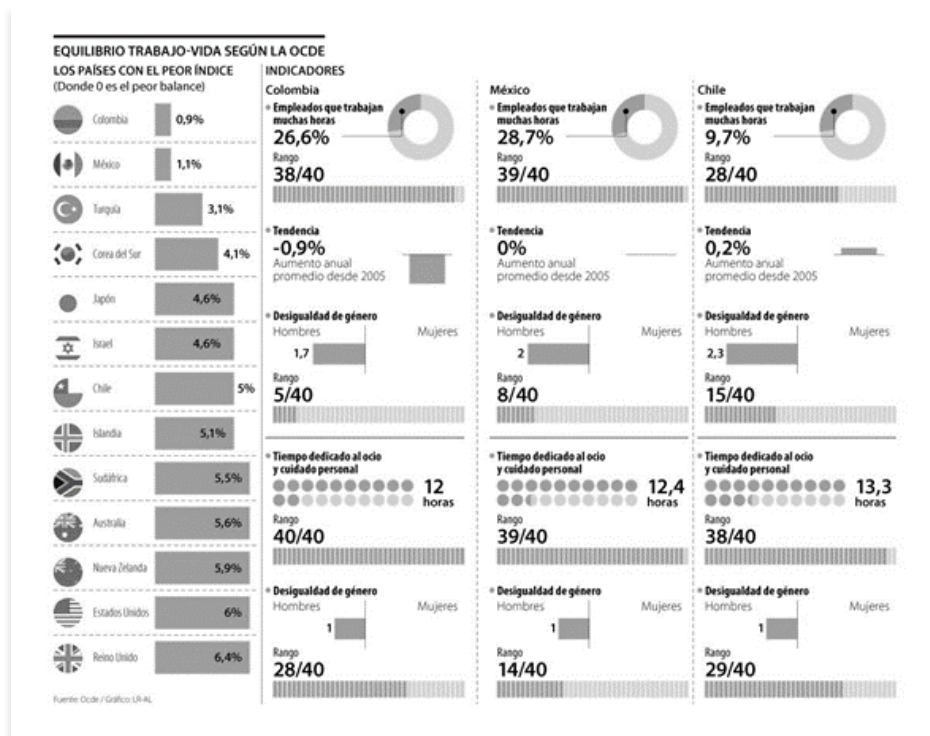
En relación a lo anterior, la calidad de vida que en adelante se tratara como (CDV) es el equilibrio entre lo laboral y lo personal, es la relación social y psicológica que se da entre los empleados y la empresa, impactando de manera positiva las habilidades y los resultados en la vida de los empleados facilitándoles el desarrollo en el Ser, el Saber y el Hacer.

La OCDE <sup>1</sup>, en octubre de 2019, realizó un estudio sobre la importancia del equilibrio entre la vida personal y el trabajo, aplicado a 20 países donde Colombia ocupa el primer lugar (0,9%) sobre el peor equilibrio entre vida personal y trabajo. Dentro del estudio se puede identificar que al no haber este equilibrio los principales afectados son las familias.

Iván Jaramillo, director del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, explica que esto hace parte de la cultura laboral de cada país, sin embargo hace la observación que en Colombia se debe empezar a modificar las estructuras de pensamientos de las empresas enfocadas en las buenas prácticas para los empleados como son los estímulos legales y la flexibilización laboral, lo que se traduce en un aumento de la productividad.

Tabla 1.

## Equilibrio Trabajo vida según la OCDE



**Nota:** Extraído de: <https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-tiene-el-peor-balance-entre-vida-y-trabajo-le-siguen-mexico-y-turquia-2915762>. 01 de octubre de 2019.

## Planteamiento del problema

Países de primer mundo como EEUU, Canadá, Escocia, Japón, cuentan con unas garantías laborales en países del tercer mundo como Colombia se desconocen, en Escocia por ejemplo actualmente se están implementando medidas piloto para tener jornadas laborales de 4 días a la semana para ver como representan un cambio en el bienestar de la (CDV) de los trabajadores, se ha evidenciado que el 80% de los escoceses están de acuerdo con esta medida. (Mariño, 2021)

Por otra parte, empresas como Microsoft implementaron esta medida hace tiempo y se evidencia un incremento en la productividad del 40%. Además de tener que trabajar solo 4 días a la semana, son jornadas laborales de 5 horas, y se obtuvieron estos excelentes resultados. (Mariño, Microsoft aplica una jornada laboral de 4 días y la productividad sube un 40%, 2019)

Teniendo en cuenta que la sociedad colombiana cuenta con un atraso en comparación con otros países a nivel laboral, y a nivel de garantías laborales, es importante evidenciar que tipos de condiciones y que niveles de motivación manejan los empleados de nuestro país, para eso podemos abordar diferentes problemáticas como el nivel de (CDV) y de satisfacción de los empleados en las empresas de este país, por lo que es importante que se identifiquen los factores puntuales que influyen en cada empresa. En este caso en particular se busca recopilar la información necesaria de la empresa I.D.C Inversiones SAS para consolidar y llegar a un diagnóstico en esta empresa específicamente.

### **Pregunta de investigación.**

¿Cuáles son los factores que influyen en la (CDV) de los colaboradores de la empresa IDC Inversiones SAS en la ciudad de Medellín – Colombia.

### **Objetivo general.**

Identificar qué factores influyen en la (CDV) de los colaboradores de la empresa I.D.C Inversiones SAS en la ciudad de Medellín – Colombia.

**Objetivos específicos.**

- Establecer que factores influyen en la (CDV) de los colaboradores de la empresa IDC inversiones SAS en la ciudad de Medellín – Colombia.
  
- Construir un instrumento que nos permita evaluar los factores que influyen en la (CDV) de los trabajadores de la empresa IDC inversiones SAS.
  
- Determina que factores prevalecen en la (CDV) de los colaboradores de la empresa I.D.C Inversiones SAS en la ciudad de Medellín – Colombia.

**Justificación.**

En la actualidad el factor humano se considera como un elemento vital para el desarrollo de los procesos de cualquier organización; varios estudios sobre el comportamiento humano han demostrado que la satisfacción y motivación de un empleado influye en alcanzar un desempeño superior en la realización de su trabajo, lo que culmina en un excelente nivel de producción dentro de la organización (COPEME, 2009).

Partiendo de lo anterior, las empresas buscan un mejoramiento continuo en varios aspectos y uno de los más importantes es el clima laboral, por este motivo, es de suma importancia intervenir y optimizarlo; debido a la subjetividad que este concepto maneja es muy difícil definirlo de una manera concisa para todas las organizaciones, pero en este proyecto se entenderá de la siguiente manera, conjunto de percepciones que tiene cada uno de los empleados frente a la organización, las cuales a menudo, se logran definir como patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan el diario

vivir dentro de la organización, los vínculos existentes entre grupos de trabajo, directivas y empleados, que influyen directamente en el desempeño laboral (Domínguez, Ramírez y García, 2013).

Siendo así, el clima laboral u organizacional es considerado como una función institucional, la cual se crea dentro de la organización y se puede intervenir, no solo es reconocido como un fenómeno que nos ayudará a entender el funcionamiento al interior de cualquier organización, sino un concepto que permite la mejora en los resultados de todos los procesos organizacionales (Domínguez, Sánchez y Torres, 2010 citado en Domínguez, Ramírez y García, 2013).

De esta forma este proyecto surge de la necesidad de mejorar y optimizar los aspectos que engloba la (CDV) en la organización I.D.C Inversiones SAS en la ciudad de Medellín – Colombia, tales como, relaciones laborales (jefe y pares), comunicación asertiva, liderazgo, identidad con la organización, estructura organizacional (identidad frente a la empresa, espacio de trabajo, condiciones laborales), formación y capacitación, permanencia y ascenso.

Este proyecto tiene como objetivo establecer cuáles son los factores que afectan en la (CDV) de los colaboradores, y cómo este influye en su vida cotidiana en el trabajo y vida personal. La investigación se encuentra proyectada en la identificación de las principales percepciones que tienen los empleados en cuanto al ambiente laboral y las distintas variables que pueden hacer de un buen lugar para trabajar y las estrategias que se pueden implementar para que la organización no decline su nivel productivo. pero ante todo se

hace énfasis en el bienestar laboral, el liderazgo, y en cómo la empresa ejecuta su clima organizacional; dado que este se denota mediante el trabajo colectivo el cual promueve a que tanto el empleador como los empleados fortalezcan sus habilidades de comunicación, planeación estratégica, adaptación, y tolerancia a la frustración.

Por consiguiente, la investigación expone porque es importante fomentar un clima laboral estable y como este afecta el desarrollo de las actividades propuestas por la compañía generando valor agregado en la vida diaria de los trabajadores permitiéndoles desarrollarse profesionalmente generando oportunidades de crecimiento intelectual y social que le permita a las empresas ser altamente competitiva con familias y empleados satisfechos, sentido de pertenencia y con gran sentido al logro.

## **Capítulo 2.**

### **Marco conceptual**

Teniendo en cuenta que la (CDV) es el punto de partida de nuestra investigación según definición dada por Ardila (2003), “(CDV) es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida”.

Encontramos que en la (CDV) laboral influyen los siguientes factores: Aspectos económicos, Satisfacción, Crecimiento Profesional, Relaciones Interpersonales, Clima Organizacional y Condiciones Laborales.

La (CDV) en el trabajo representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella, en el trabajo la (CDV) va a determinarse por la satisfacción que el empleado siente con relación a las circunstancias que rodean sus actividades laborales, (Sierra, 2020).

Según Chiavenato, 1999, (como se citó en Sierra, 2020), si no hay una adecuada (CDV) laboral, se genera insatisfacción laboral, baja productividad del empleado, abandono del puesto y pérdidas económicas dentro de la organización.

Por otra parte; hallamos que el salario percibido por la actividad que se desempeña dentro de la organización, hace parte de las compensaciones que la empresa brinda a sus colaboradores; de ahí que una parte importante la conformen beneficios y servicios sociales, que constituyen costos denominados “de mantenimiento del personal” (Chiavenato,2001, como se citó en Nazario,2006).

Referente a el Clima Laboral varios autores realizan su descripción; entre ellos Pilligua L. & Arteaga F. (2019), quienes retoman a (Garcia,2009), refiriendo que “El clima Laboral se compone de un gran número de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo”. Por otra parte; citan a (Reyes, 2010), para describir seis factores relevantes del Clima Laboral: Comunicación, Colaboración, Liderazgo, Carrera Profesional, Satisfacción y Condiciones Físicas.

Frente a relaciones interpersonales encontramos al respecto “el construir relaciones interpersonales en las organizaciones en un contexto de alta complejidad, cambio e incertidumbre es un alto desafío. El debilitamiento de las relaciones interpersonales en el contexto actual se puede relacionar a que priman intereses individualistas y una alta desconfianza social” (Bauman, 2007, como se citó en Yáñez, Mallén & Ripoll, 2010).

Nieves (2013) para hacer referencia al desarrollo profesional retoma a Chiavenato (2002) quien señala que el objetivo del desarrollo profesional persigue plazos más largos, con el fin de dar al trabajador aquellos conocimientos que sobrepasan a los exigidos en el cargo actual y lo preparan para asumir funciones más complejas o numerosas y complejas.

El ambiente laboral está conformado por un conjunto de factores organizacionales y sociales que encontramos en el entorno laboral y que influyen en el desempeño, la salud, bienestar físico y mental de los trabajadores. Conteniendo factores físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, de seguridad, etc., que componen las necesidades y limitaciones del puesto para el desempeño del trabajo (Patlán,2016).

Para esta investigación las variables de medición que se tuvieron en cuenta se mencionan a continuación:

**Compromiso al Cliente:** Percepción que tienen los colaboradores de la organización por los productos o servicios que ofrece la compañía a sus clientes, el nivel de compromiso del colaborador hacia el cliente.

**Compromiso:** Orgullo, sentido de pertenencia y satisfacción que tiene el colaborador frente a la organización.

**Liderazgo:** Que piensa el colaborador sobre el estilo, nivel de influencia, compromiso, retroalimentación, respeto y confianza de su jefe directo.

**Estrategia:** Conocimiento del pensamiento estratégico de la organización y nivel de confianza que le genera al colaborador el futuro de la compañía.

**Cooperación:** Comunicación, relacionamiento e interacción entre diferentes áreas y entre miembros de un mismo equipo.

**Responsabilidad Social:** Percepción del compromiso de la organización con su entorno, sus colaboradores y cuidado del medio ambiente.

**Condiciones de trabajo:** Condiciones de las instalaciones, puestos de trabajo adecuados (ergonomía), espacios adecuados en los que el trabajador pueda llevar a cabo su trabajo de una manera saludable, con buena iluminación, ventilación y que cuenten con las herramientas necesarias para realizar su labor.

**Comunicación:** Nivel de información que recibe el colaborador para hacer su trabajo, confianza y fluidez de las interacciones, información específica y en dos sentidos.

**Aprendizaje y Desarrollo:** Oportunidades, planes de carrera, aprovechamiento de talentos, compromiso de la organización con el crecimiento de sus colaboradores, mejoramiento continuo de procesos.

### **Marco teórico**

Debido a la subjetividad de este concepto, sus orígenes son un poco confusos en todas las investigaciones y en muchas de estas, se puede evidenciar una confusión con conceptos como cultura laboral, satisfacción laboral o (CDV); después de una ardua revisión teórica, se puede entender cómo un grupo patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan el diario vivir dentro de la organización, los vínculos existentes entre grupos de trabajo, directivas y empleados, que influyen directamente en el desempeño laboral (Domínguez, Ramírez y García, 2013).

Por otra parte, se reconoce que este concepto fue creado por dos escuelas psicológicas, la escuela de la Gestalt y la escuela Funcionalista, éstas clarifican que todos

los individuos generan relaciones de intercambio constante y mantienen un equilibrio con el medio ambiente donde se desenvuelven (Gómez, 2004).

Con base en lo anterior, se puede intuir que todos los individuos sin importar la organización para la cual trabajan, sienten la necesidad de recibir cierta cantidad de información necesaria por parte del medio de trabajo, para así poder entender claramente los comportamientos, actitudes y valores que espera la organización de cada uno de ellos, para así poder lograr un equilibrio entre las dos partes y el mundo que los rodea (Brunet, 1992, citado en Gómez, 2004), de aquí la importancia que todas las organizaciones hagan un excelente trabajo en los perfiles de cargo, sea clara la información en el momento de la asignación del puesto, generando un proceso óptimo y constante de identificación con la empresa (Domínguez, Ramírez y García, 2013).

De esta forma, si se logra una identificación por parte de los colaboradores, se aseguran aspectos claves como la disminución de la rotación de personal, mayor permanencia en la organización, potenciación de habilidades, destrezas, y capacidades necesarias para un trabajo exitoso, trabajo en equipo por medio de grupos cohesionados, mejora de la comunicación y resolución de problemas, en definitiva todos estos aspectos positivos se verán reflejados en una organización eficiente y con objetivos cumplidos (Domínguez, Ramírez y García, 2013).

De esta forma, si se logra una identificación por parte de los colaboradores, se aseguran aspectos claves como la disminución de la rotación de personal, mayor permanencia en la organización, potenciación de habilidades, destrezas, y capacidades necesarias para un trabajo exitoso, trabajo en equipo por medio de grupos cohesionados,

mejora de la comunicación y resolución de problemas, en definitiva todos estos aspectos positivos se verán reflejados en una organización eficiente y con objetivos cumplidos (Domínguez, Ramírez y García, 2013).

### **Marco Empírico.**

Desde la teoría fundamentada se realizó un análisis cualitativo sobre la definición de la CVT, donde se identificó que la teoría está compuesta por 81 definiciones, para la metodología se revisó material de investigación escrito desde el año 1966 hasta el 2019 en donde definieran la (CDV) en el trabajo. De acuerdo con los resultados se observó que la CVT tiene dos grandes enfoques en los que se puede categorizar, con un enfoque del individuo y otro de la organización; el primero relacionado a la satisfacción de necesidades y el balance entre demandas-recursos laborales y el bienestar en el trabajo, y el segundo asociado a la filosofía o estrategias organizacionales, con las técnicas métodos y procesos utilizados para conseguir tener una CVT. Por otra parte, se identificó que son varios factores los que componen la CVT de dos órdenes, por una parte, existen los factores objetivos, que son los relacionados a el entorno laboral, y los factores subjetivos que corresponden a los asociados a la CVT psicológica o percibida.

Para estudiar el termino de (CDV) en el trabajo, se debe como primera instancia se debe tener en cuenta la percepción que tienen los empleados y trabajadores frente a sus ambientes laborales, así mismo se lograra identificar los diferentes factores que convergen para que la percepción sea negativa o positiva, por lo que otra investigación se encargó de buscar las principales variables que se relacionan con el termino (CDV) laboral, buscando en artículos del 2011 al 2018 en función de los términos (CDV) laboral, en bases de datos

académicas como Scopus, Emerald y otros repositorios científicos. En este estudio se identificó que las principales variables relacionadas al término CVT o CVL son: responsabilidad social, rotación de personal, coaching gerencial, esfuerzo, acoso laboral, clima organizacional, entre otros. Todos dentro del margen del comportamiento humano en un ámbito empresarial.

Por otro lado, una investigación en Chile tuvo como propósito y principal objetivo encontrar la asociación entre las variables conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y (CDV) laboral, con un muestreo de 124 trabajadores en el área de salud pública, se determinaron diferencias entre los géneros masculino y femenino. Las herramientas utilizadas fueron; los cuestionarios CTF/CFT, el de Satisfacción Laboral S10 y el de (CDV) Profesional. Los resultados arrojaron que la variable conflicto trabajo-familia tiene una asociación estadística significativa con la satisfacción laboral. También se evidenció una relación significativa las diferentes variables que constituyen la (CDV) para los trabajadores. No se evidenciaron diferencias significativas por género.

La (CDV) laboral hace referencia al entorno positivo y negativo dentro de las organizaciones, es definido como la percepción que tienen los trabajadores en la zona de su empleo, pensar en resoluciones de las interacciones a nivel laboral entre empleados (superiores y compañeros), un comunicado informal; es clave para coadyuvar la productividad se correlaciona con el desempeño laboral puesto que evalúa las competencias que posee el trabajador mientras que la motivación es un indicador del cumplimiento de necesidades y deseos de los mismos.

Un aporte importante fue el del concepto de liderazgo; dejando claro que era un factor que pertenece a la inteligencia emocional, pero que debía estar presente y ser trabajado en los más altos cargos de toda organización, ya que se basa en generar una inspiración y guía a los grupos de colaboradores encargados, buscando motivación, entusiasmo, desempeño positivo del equipo, eficacia e imposición vanguardista; mientras que la comunicación asertiva es la manifestación de opiniones enfocadas a criterios constructivos e idóneos y respetables en continuidad se menciona a el bienestar laboral como el estado de seguridad física, mental, social que poseen los colaboradores de una organización; mediante este se optimiza la estabilidad laboral y satisfacción personal tanto de empleador como de empleados y a lo largo del tiempo la (CDV) del trabajador se va a ver afectada de una manera u otra en las organizaciones.

La nomenclatura organizacional de las empresas tiene como objetivo el diseño de estrategias y herramientas para que sus empleados puedan laborar en satisfacción, bienestar y seguridad este repositorio de Herzberg indica que la satisfacción de los colaboradores tiene relación con la (CDV) es decir se fundamenta en que un empleado inconforme con sus condiciones laborales no sería un empleado efectivo en sus labores y por ende su entorno laboral, personal y profesional no tendrá los mejores resultados.

Las percepciones organizacionales se manifiestan en el siguiente estudio descrito a idioma inglés del año 2020 el cual converge a población brasileña de hombres y mujeres la relación que direcciona este artículo es desde el ámbito psicológico el hallazgo de importancia es el uso de estudio multinivel el cual descubrió el vínculo positivo entre estabilidad psicológica de los trabajadores y compromiso laboral las apreciaciones dadas

por estos empleados clarifican que el estado psicológico equivale a comportamientos, actitudes y conductas positivas.

La investigación realizada en el año 2018 dio preámbulo al diagnóstico del estado de percepción de felicidad organizacional para trabajadores del departamento de Córdoba, Colombia los hallazgos influyentes radicaron que el capital humano eleva sus potencialidades a partir de trabajo en equipo y compromiso con la empresa, necesidad de cumplir con el bienestar laboral y la estrategia de innovación son los ejes definitorios para alcanzar experiencias y expectativas individuales mientras que las dimensiones para un buen clima organizacional emana relaciones interpersonales, motivación, capacidad de adaptación, implementación de planes de mejora bienestar laboral y desarrollo grupal.

En el caso realizado en una empresa manufacturera en la ciudad de Bogotá evaluó el clima organizacional mediante la metodología S5 este artículo inglés abordado en el año 2015 verifica que la aplicación de técnicas o estrategias contribuyen a resultados favorables para las organizaciones entre los hallazgos toman validez los factores de: productividad, calidad, integridad, y ambiente laboral para corroborar los antes mencionado se especifican los resultados del estudio donde presentan una significancia del (48,6%) en lo que respecta a las condiciones ambientales, (26,6%) en cuanto a la comunicación, (53,9%) a la estructura, (29,5%) motivación, (30,9%) cooperación, (36,1%) sentido de pertenencia, (19,8%) relaciones laborales y (24,35%) en lo que compete al liderazgo.

En el estudio realizado con la referencia en inglés muestra que la (CDV) es vital y fundamental para el desempeño de las empresas siendo este factor una parte fundamental

para fomentar y generar nuevas alternativas en las compañías que le permita al empleado sentirse comprometido con los objetivos de esta y así mismo sienta que está en buen lugar para trabajar. Este estudio tuvo como objetivo ver la relación que tiene la (CDV) y el compromiso organizacional entre los empleados de la universidad pública de investigación Klang Valley, Malasia el cual fue diseñado con base en métodos cuantitativos y la prueba fue aplicada a 2.902 PROFESORES. Esto se distribuyó en 330 cuestionarios entre el personal y se utilizaron 315 cuestionarios para el análisis de datos finalmente. Los resultados mostraron finalmente que existe una relación significativa entre la (CDV) laboral y el compromiso organizacional.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

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

Este proyecto se hará bajo el tipo de investigación exploratoria, la cual se encarga de generar una aproximación a fenómenos desconocidos o un área no estudiada antes.

Busca describir una situación o generar una explicación de la misma buscando causar un efecto que reconstruya y transforme dicho fenómeno o situación.

El tipo de investigación exploratoria tiene como objetivo principal, la indagación de actitudes o situaciones particulares, que se determinan a través de actividades, procesos o mediante las personas, debido a esto es el tipo de investigación que más le conviene al proyecto ya que se busca generar un análisis y categorización de las percepciones que tienen los colaboradores de la empresa IDC INVERSIONES SAS, teniendo en cuenta las variables seleccionadas.

Por otra parte se utilizara un método mixto ya que este permite interpretar una situación, fenómeno o problema desde el punto de vista o la percepción que tienen las personas involucradas en dicho caso, por medio de lo cualitativo busca realizar una comprensión global de un grupo de población amplio, en este caso, la (CDV) laboral de los colaboradores de la empresa IDC INVERSIONE SAS, contando para esto, con las vivencias de los colaboradores por áreas establecidas y entregar todos estos resultados de manera estadística (cuantitativo).

El tipo de muestreo que se utilizó en la investigación fue no probabilístico debido a que por el tiempo y labores de los funcionarios debíamos aplicar el instrumento al candidato que estuviera desocupado en ese momento, para esto utilizamos el método de muestreo por conveniencia.

Todo lo anteriormente mencionado se realizará a través de una encuesta que consta de 37 ítems con respuestas cerradas y una última abierta en donde se tomaran en cuenta sugerencias por parte de los colaboradores la cual se tendrá en cuenta en el estudio cualitativo. Se evaluarán 9 componentes (Compromiso, liderazgo, relaciones interpersonales, cooperación responsabilidad social, comunicación, aprendizaje y desarrollo, estrategia, condiciones de trabajo, reconocimiento), este instrumento fue elaborado por una estudiante del grupo y esta se identificó como evaluación de “(CDV) organizacional” Se harán algunos ajustes de datos del participante, para poder agrupar de manera correcta los resultados, tales como, objetivo de la aplicación de la encuesta en dicha organización, área de trabajo y cargo del participante. El instrumento estará compuesto en primera instancia solo por indicaciones para llenar la encuesta y las 37 preguntas del cuestionario ya establecidas tipo Likert que evalúan los 9 componentes mencionados anteriormente de manera aleatoria a lo largo de las pruebas.

Se contará con una población de 50 colaboradores, los cuales están distribuidos en 35 de área administrativa y 15 del área operativa lo que nos permitirá dar un vistazo general a las áreas de la empresa.

Los criterios de selección y participación a tener en cuenta fueron los siguientes:

- Colaboradores activos para el periodo 2021-2 en la empresa IDC INVERSIONES SAS.
- Agrupación de los colaboradores por áreas establecidas (35 del área administrativa y 15 área operativa).

ESCALA DE DISTRIBUCIÓN				
Completamente de Acuerdo (CDA)	De Acuerdo (DA)	Indiferente (I)	En desacuerdo (ED)	Completamente en desacuerdo (CED)

- Cuando una variable tiene un porcentaje de 20% o más en la calificación en rojo, debe realizarse un plan de acción específico.
- Hacer seguimiento a las variables con porcentaje mayor o igual a 20% en amarillo pues ese nivel de indiferencia puede convertirse en rojo.
- Hacer seguimiento y actividades para incrementar el nivel de satisfacción de las variables en verde con calificación menor a 85%.

La evaluación medirá la (CDV) laboral desde la percepción de los empleados teniendo en cuenta las diferentes variables de medición donde podremos identificar los factores que influyen en la (CDV) de los empleados de la empresa IDC Inversiones.

El proyecto cubrió varias etapas que se llevaron a cabo , la primera comprendió toda la evaluación de necesidades en el sitio , posterior a este se llevó a cabo el planteamiento del problema, la elaboración del marco teórico, se dio a la búsqueda de un instrumento que permitiría categorizar la percepción de la (CDV) organizacional en la empresa, posterior a esto se está planeando las fechas en las que será aplicado el test antes de terminar el 2021-2, se tabularan los resultados y para finalizar se consolidaran los resultados, logrando así generar las estrategias de mejora que serán implementadas en las diferentes áreas de trabajo.

**Participantes.**

La empresa IDC Inversiones S.A.S. cuenta con un total de 72 empleados de los cuales se le aplicará la encuesta a los que lleven más de 3 meses laborando en la empresa, siendo estos 50 empleados.

**Instrumentos de recolección de datos.**

La recolección de los datos se realizará de manera física aplicando una encuesta a los empleados en las instalaciones de la compañía, estas serán tabuladas en plantilla del programa Excel.

**Estrategia del análisis de datos.**

La estrategia que utilizamos en esta investigación fue Excel ya que es una herramienta que nos permite y nos facilita trabajar con una gran cantidad de información, tabularla para generar estadísticas logrando así generar reportes mediante herramientas de gráfico, tablas dinámicas.

**Consideraciones éticas.**

Para el presente proyecto realizado por estudiantes de la Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad de la Universidad Politécnico Grancolombiano, se tuvieron en cuenta las siguientes directrices establecidas en la ley 1090 de 2006; así:

**Confidencialidad.**

El profesional en Psicología debe propender por la confidencialidad de la información obtenida en el desarrollo de su trabajo. Únicamente podrá develar la

información con el consentimiento de la persona o de su representante legal, excepto en circunstancias en las que se generaría un daño a la persona o a terceros; así mismo deben colocar de presente a sus usuarios las limitaciones legales de la confidencialidad (Ley 1090 de 2006).

**Consentimiento Informado:**

Es un deber del psicólogo como profesional informar a su usuario de forma clara, oportuna, veraz y completa del proceso que seguirá en la prestación de sus servicios en cualquier área de la psicología, cerciorándose y asegurándose de que haya entendido, siendo un derecho del usuario le sea brindada la dicha información y dar su consentimiento para la intervención psicológica de manera libre y autónoma (Hernández, 2020).

El trabajador encuestado tendrá conocimiento de la finalidad de los procedimientos, beneficios y riesgos a que se someterá, así como la capacidad de tomar la decisión de diligenciar libre y sin coacción alguna, los datos en el instrumento.

## Resultados

La encuesta se realizó a 50 empleados de la empresa IDC Inversiones S.A.S, correspondiendo el 56% al área administrativa y el 44% el área operativa, de los cuales 15 son mujeres y 30 son hombres. Se pudo evidenciar que en la empresa el 27% de su personal lleva laborando más de 5 años, el 24% del personal tienen una antigüedad entre 1 a 5 años y el 49% de los empleados llevan laborando en la empresa menos de un año.

En cuanto al grado de escolaridad el 26% del personal es profesional, el 22% cuenta con una técnica o tecnología, el 15% es bachiller y el 35% del personal tienen un bachiller incompleto o una básica primaria.

Para el ítem donde se evalúa si consideran que brindan servicios que facilitan la vida de los clientes, un 60% estuvo de acuerdo, 31% completamente de acuerdo, 7% fueron indiferentes y un 2 % está en total desacuerdo.

Por otra parte, un resultado bastante positivo es que la totalidad de los empleados están dispuestos a contribuir con soluciones para mantener un buen servicio al cliente, con unos resultados de 36% de acuerdo y un 64% completamente de acuerdo.

La mayoría de los empleados con un total de 89% tienen un concepto favorable de la empresa como un buen lugar para trabajar de este porcentaje un 49% estuvo completamente de acuerdo y un 40% de acuerdo. Tan solo un 2% estuvo en completo desacuerdo, 2% desacuerdo y 7% indiferentes.

Un total del 89% tiene como concepto que el jefe inmediato los valora y aprecia, del cual un 49% estuvo completamente de acuerdo y un 40% de acuerdo. Por el contrario, un

11% de la empresa considera que no es así, de los que un 7% está completamente desacuerdo y un 4% está en desacuerdo. De esta misma forma fueron distribuidos los porcentajes cuando se indago sobre la claridad del jefe hacia los empleados en lo que espera de ellos, siendo un resultado bastante positivo porcentualmente.

La retroalimentación continua de los jefes también salió bastante alta con porcentajes de acuerdo (44%) y completamente de acuerdo (36%) en un total de 80%.

En cuanto a los ítems de liderazgo se evidencia que la totalidad se encuentran sobre 80% de respuesta positiva sumando de acuerdo y completamente de acuerdo.

Por otra parte algunos del ítem que indagan sobre la estrategia de la empresa se encuentran bajos en comparación a los otros evaluados.

El nivel general de satisfacción frente a las labores realizadas enmarca un total de 49% estando completamente de acuerdo un 42% de acuerdo, solamente un 2% en desacuerdo y 7% indiferente.

En cuanto al nivel de satisfacción con los compañeros de trabajo, se evidenció un total de 51% totalmente de acuerdo un 42% de acuerdo, 4% en desacuerdo y solamente un 2% en indiferencia, teniendo que los indicadores de cada grafico por color se desarrollan según las siguientes condiciones:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

## Compromiso al cliente



Figura 1. Gráfico 1 compromiso al cliente (Autores)

En mi equipo de trabajo proporcionamos servicios que facilitan la vida a nuestros clientes?

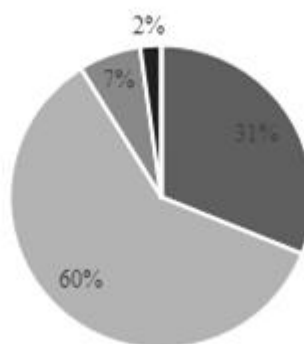


Figura 2. Gráfico 2 compromiso al cliente (Autores)

Estoy dispuesto a contribuir con soluciones que mantengan el buen servicio para nuestros clientes?

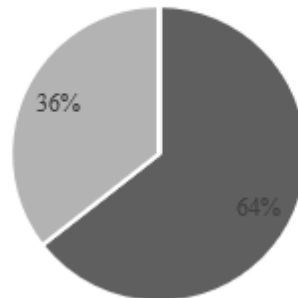


Figura 3. Gráfico 3 compromiso al cliente (Autores)

Se puede evidenciar que en los tres ítems que conforman la variable de compromiso al cliente los colaboradores se encuentran altamente comprometidos con prestar el mejor servicio a sus clientes y creen en la calidad de los mismos.

### Compromiso

Yo recomendaría a LA EMPRESA como un buen lugar para trabajar?

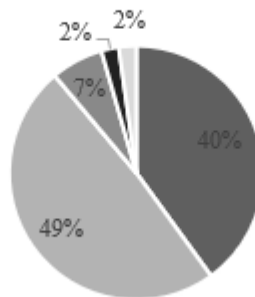


Figura 4. Gráfico 1 compromiso (Autores)

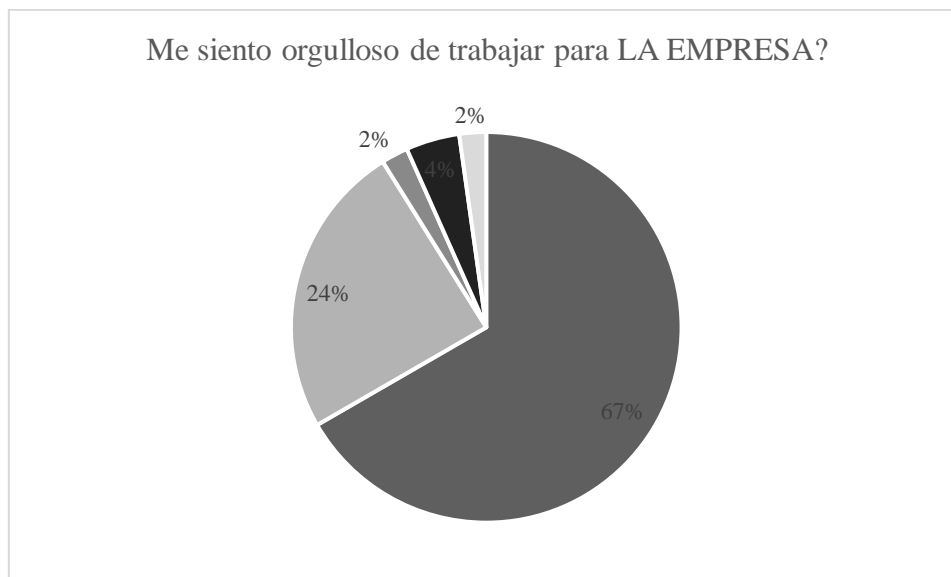


Figura 5. Gráfico 2 compromiso (Autores)



Figura 6. Gráfico 3 compromiso (Autores)

Altos niveles de satisfacción y orgullo al considerar a la organización un buen lugar paratrabajar, sin embargo, tenemos un pequeño porcentaje que muestra indiferencia ante el compromiso y esto podría afectar la productividad y desarrollo de la compañía por la actitud del empleado frente a su labor.

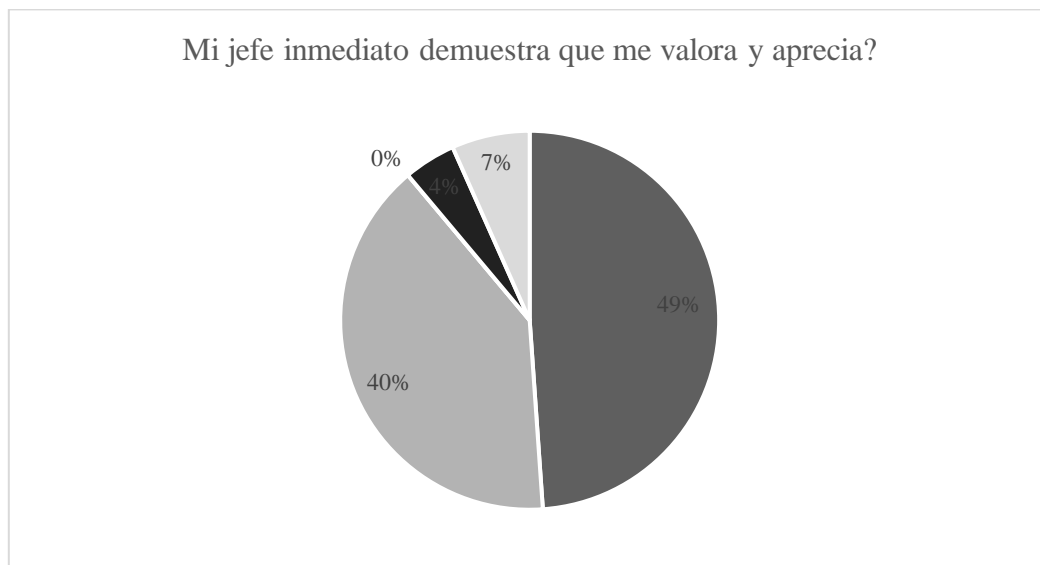
**Liderazgo:**

Figura 7. Gráfico 1 liderazgo (Autores)

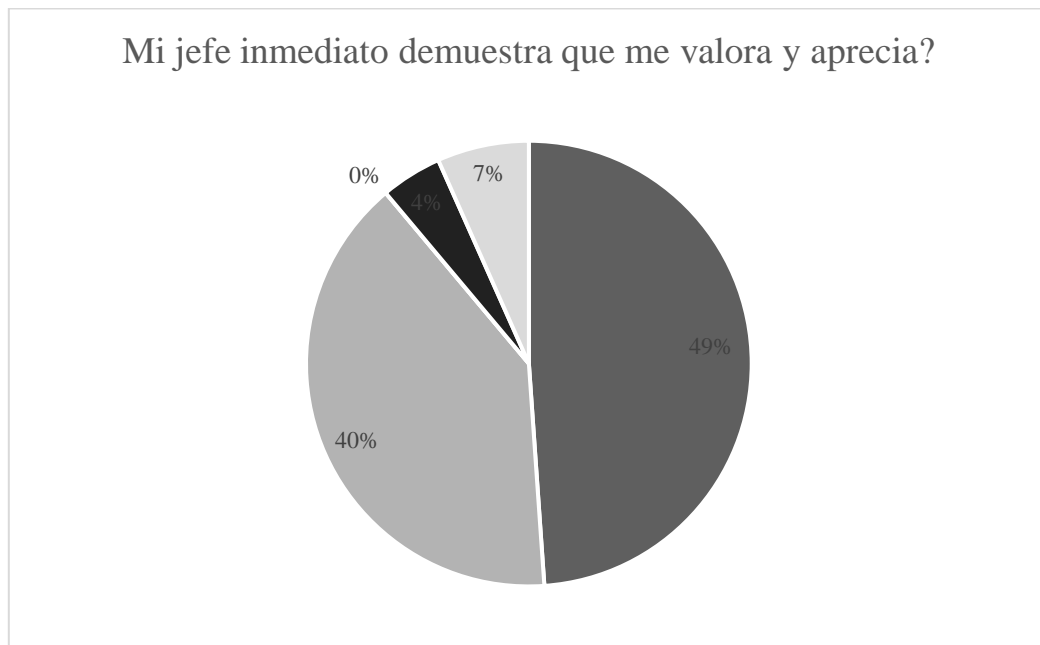


Figura 8. Gráfico 2 liderazgo (Autores)

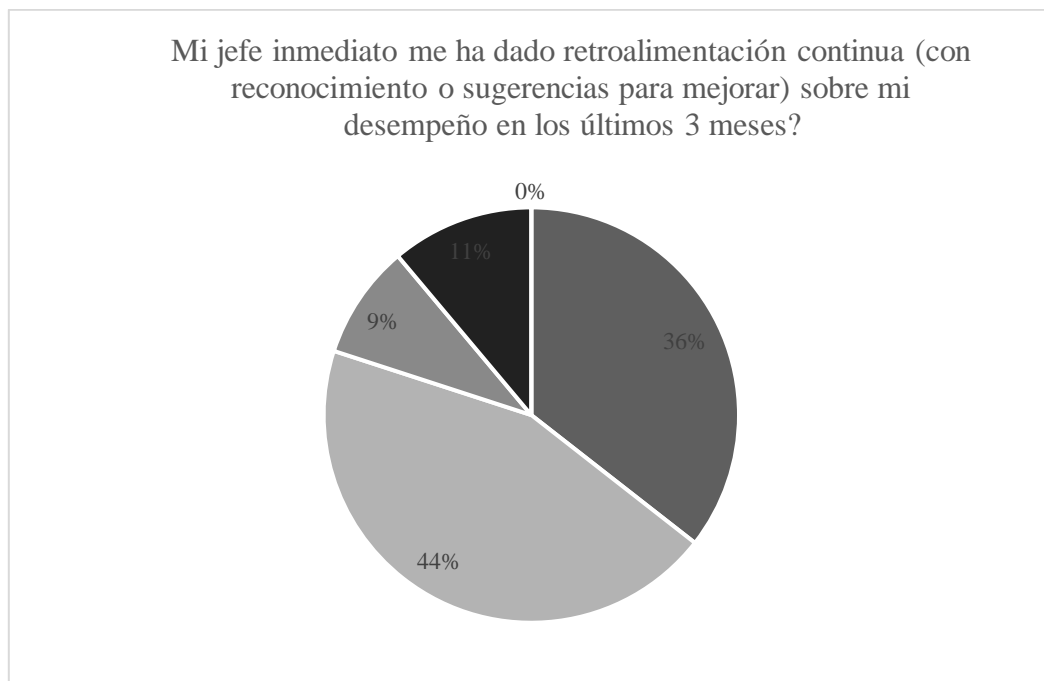


Figura 9. Gráfico 3 liderazgo (Autores)

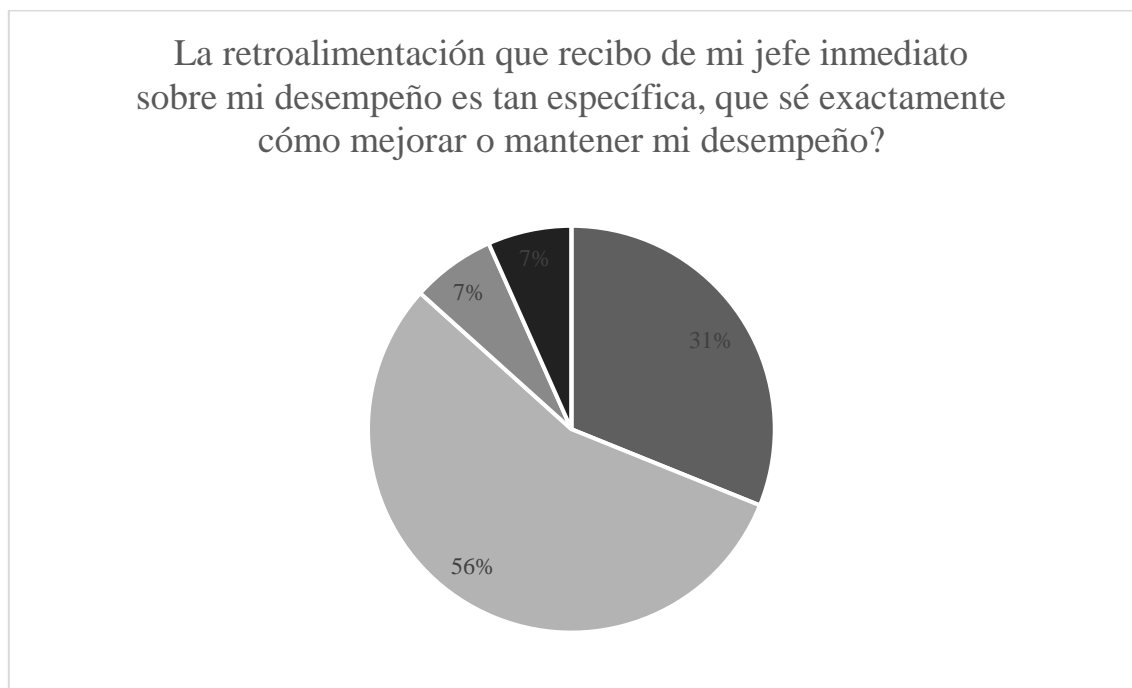


Figura 10. Gráfico 4 liderazgo (Autores)

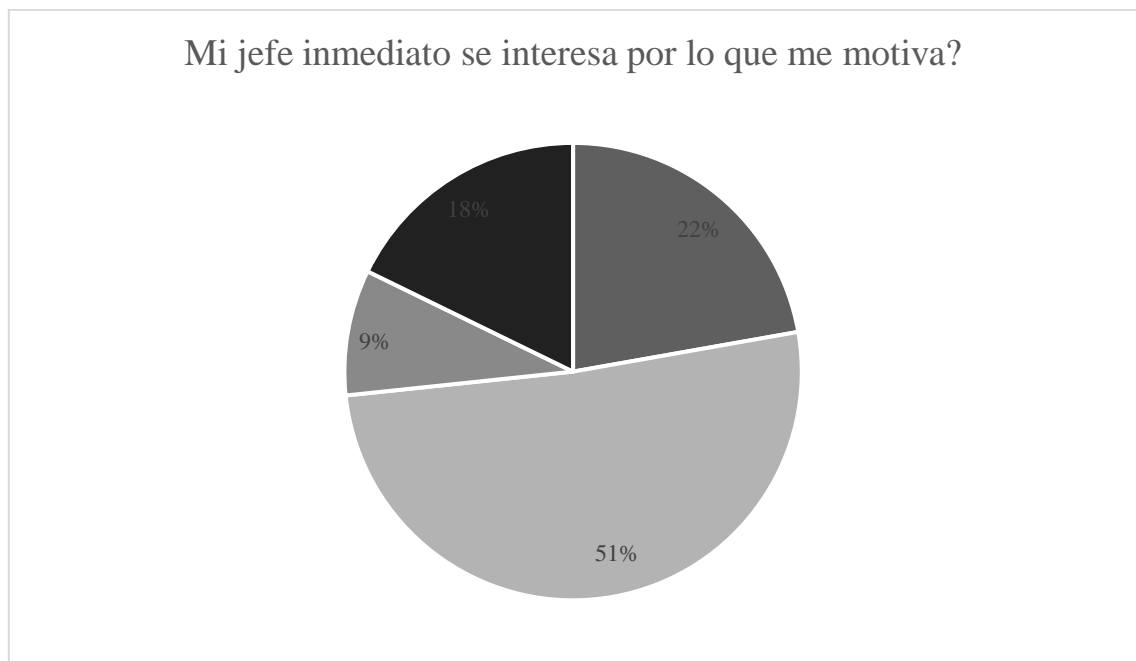


Figura 11. Gráfico 5 liderazgo (Autores)

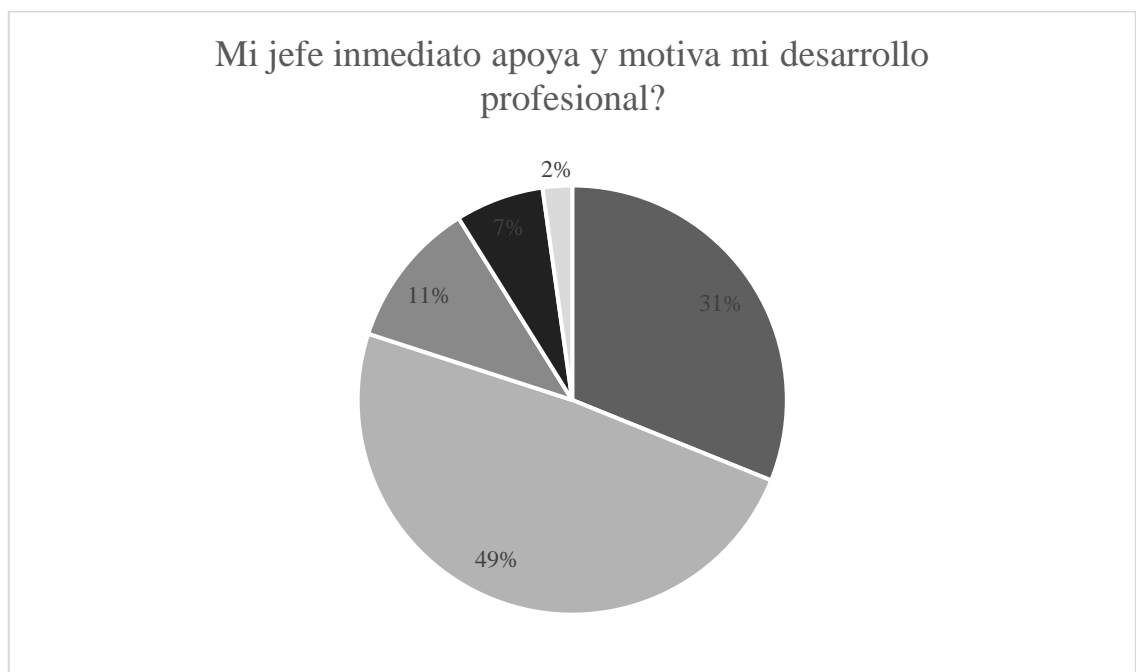


Figura 12. Gráfico 6 liderazgo (Autores)

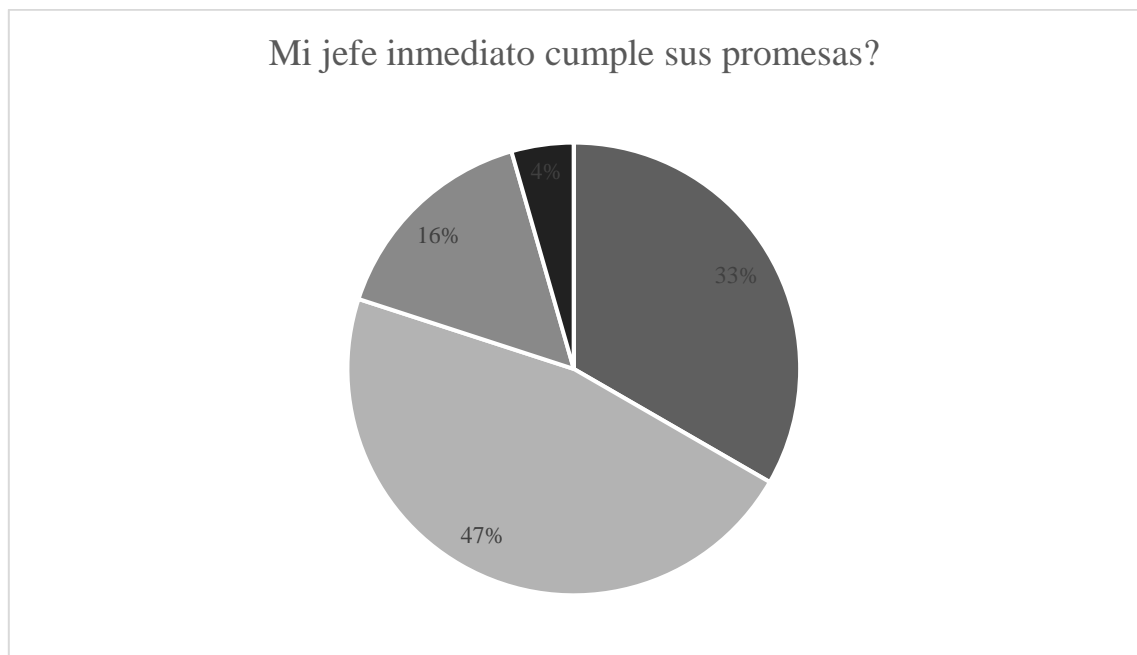


Figura 13. Gráfico 7 liderazgo (Autores)

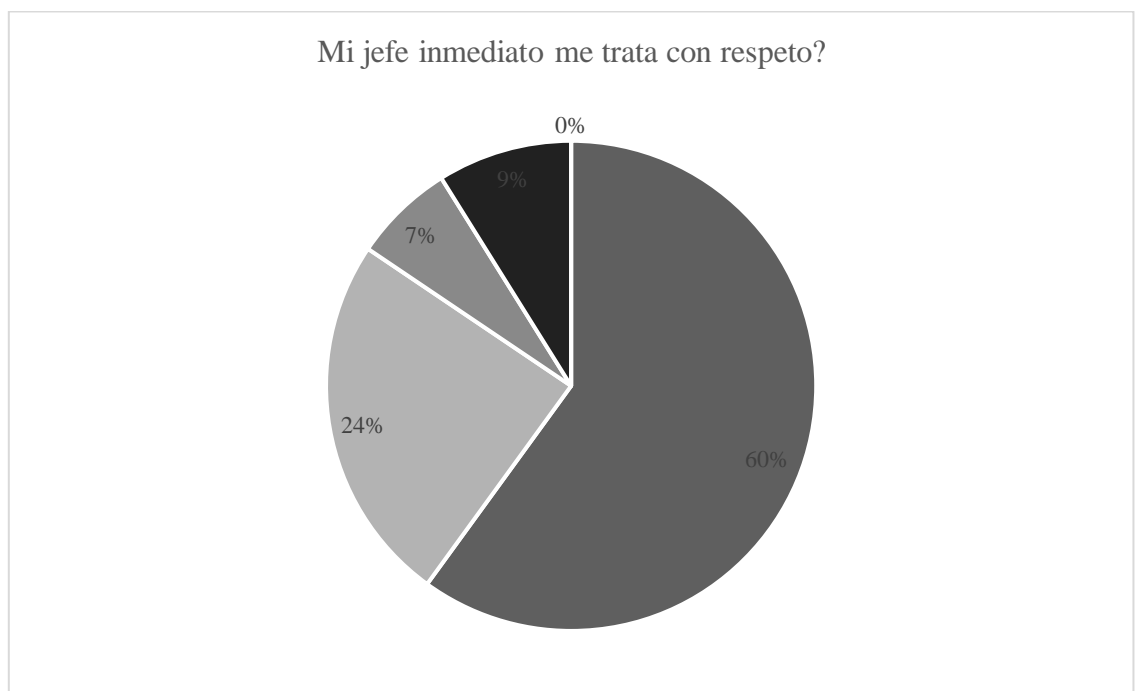


Figura 14. Gráfico 8 liderazgo (Autores)



Figura 15. Gráfico 9 liderazgo (Autores)

Los niveles de liderazgo definen buenas prácticas en retroalimentación y respeto por los colaboradores. El liderazgo, se percibe en los trabajos de manera positiva con un 83%, sin embargo, hay que trabajar en el 16 % de las personas que se encuentran insatisfechos con el liderazgo de la compañía.

**Estrategia:**

Figura 16. Gráfico 1 estrategia (Autores)

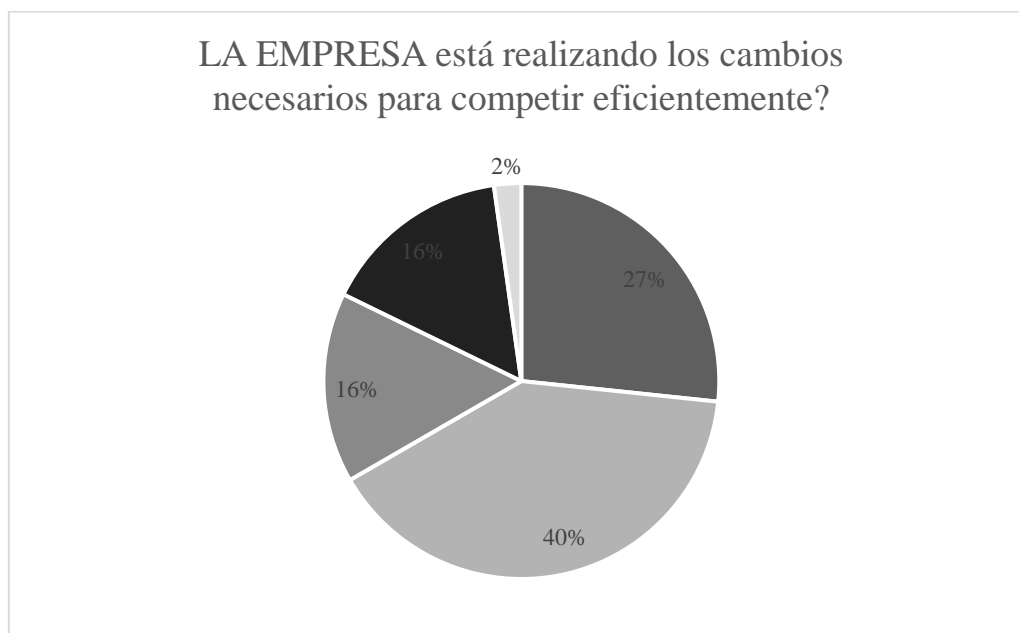


Figura 17. Gráfico 2 estrategia (Autores)

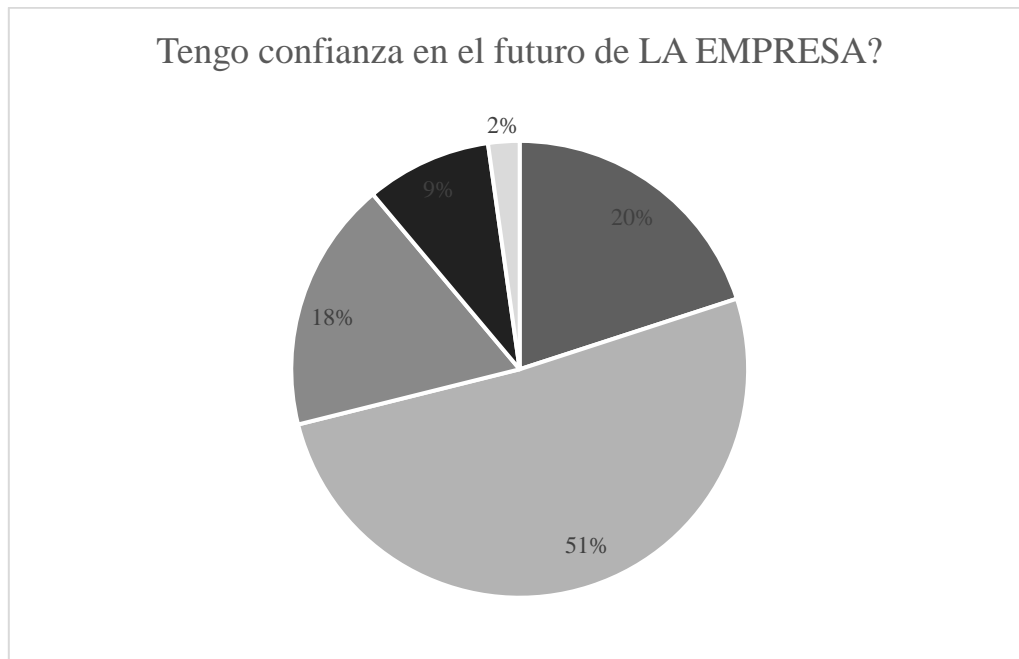


Figura 18. Gráfico 3 estrategia (Autores)

Los colaboradores entienden y creen en la estrategia de la compañía

### Comunicación

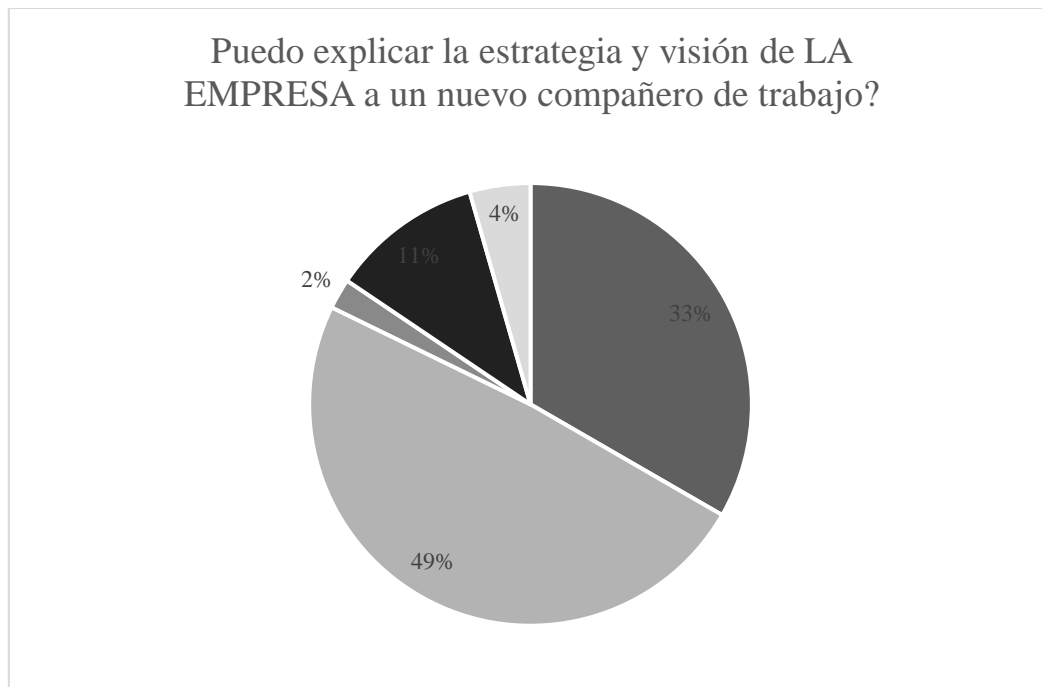


Figura 19. Gráfico 1 comunicación (Autores)

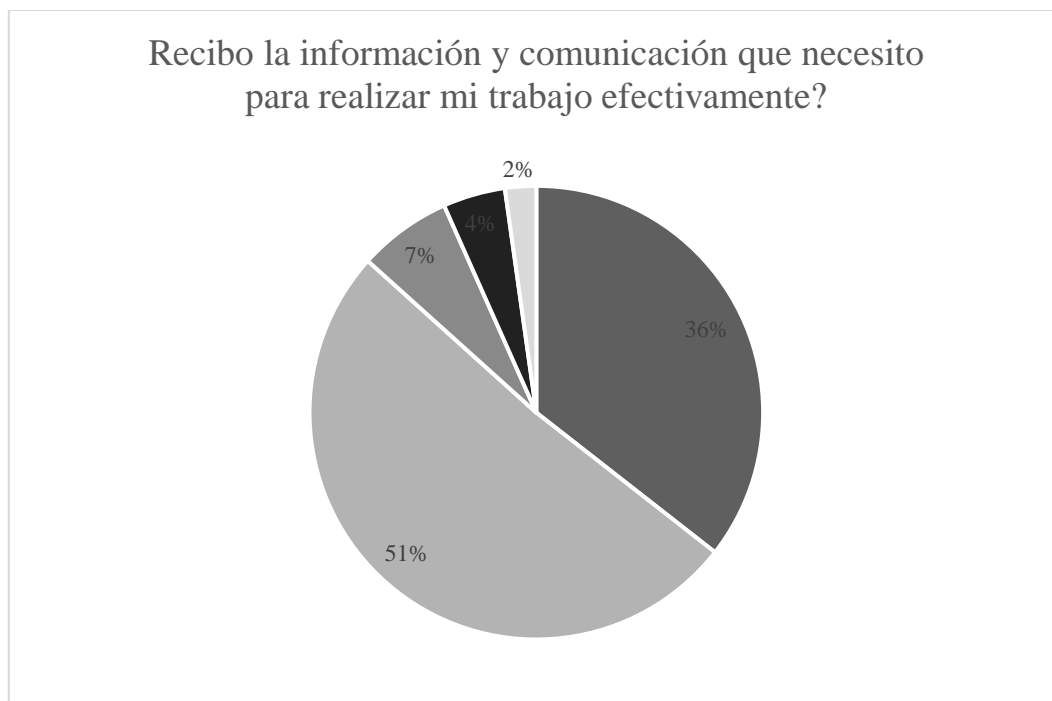


Figura 20. Gráfico 2 comunicación (Autores)

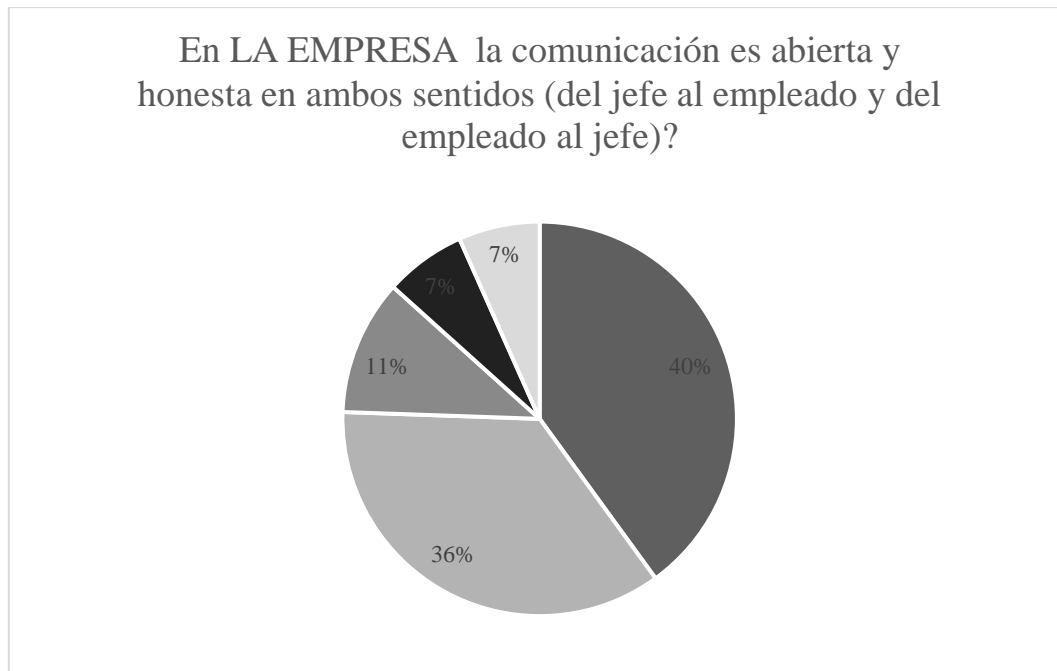


Figura 21. Gráfico 3 comunicación (Autores)

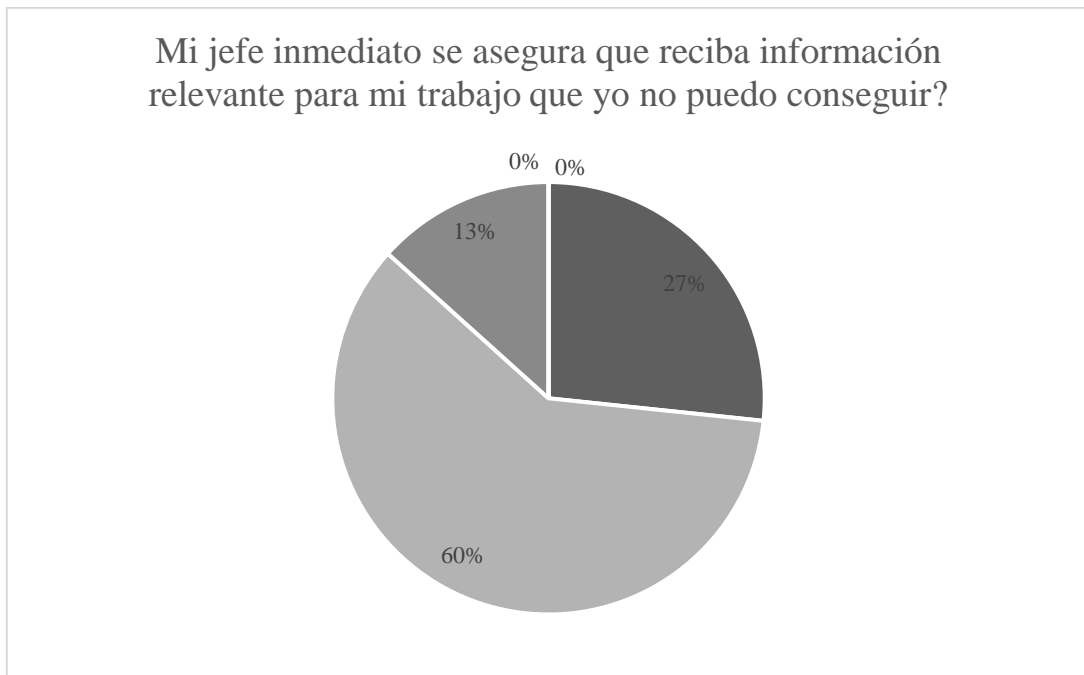


Figura 22. Gráfico 5 comunicación (Autores)

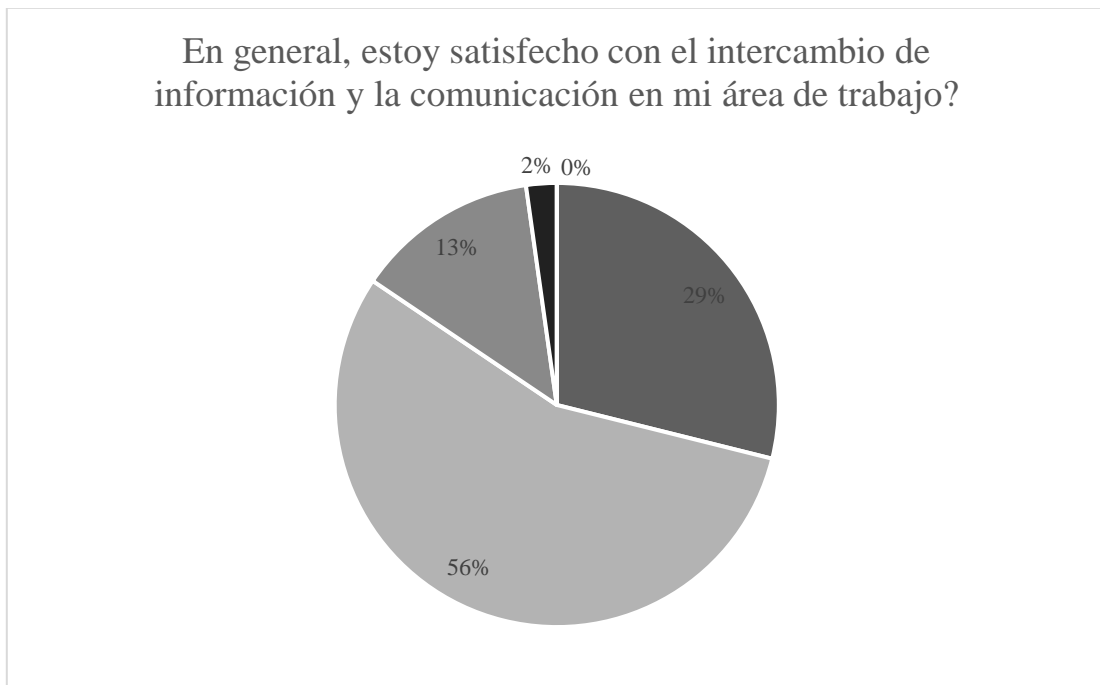


Figura 23. Gráfico 6 comunicación compromiso (Autores)

Los niveles de comunicación son buenos, se deben enfatizar en el desarrollo de la comunicación abierta y honesta. Respecto a la comunicación el 83% del personal encuestado considera que se encuentra satisfecho con la comunicación que maneja la compañía, aunque se debe recuperar el 17% del personal que considera que hay falencia en esta.

### **Aprendizaje y Desarrollo:**

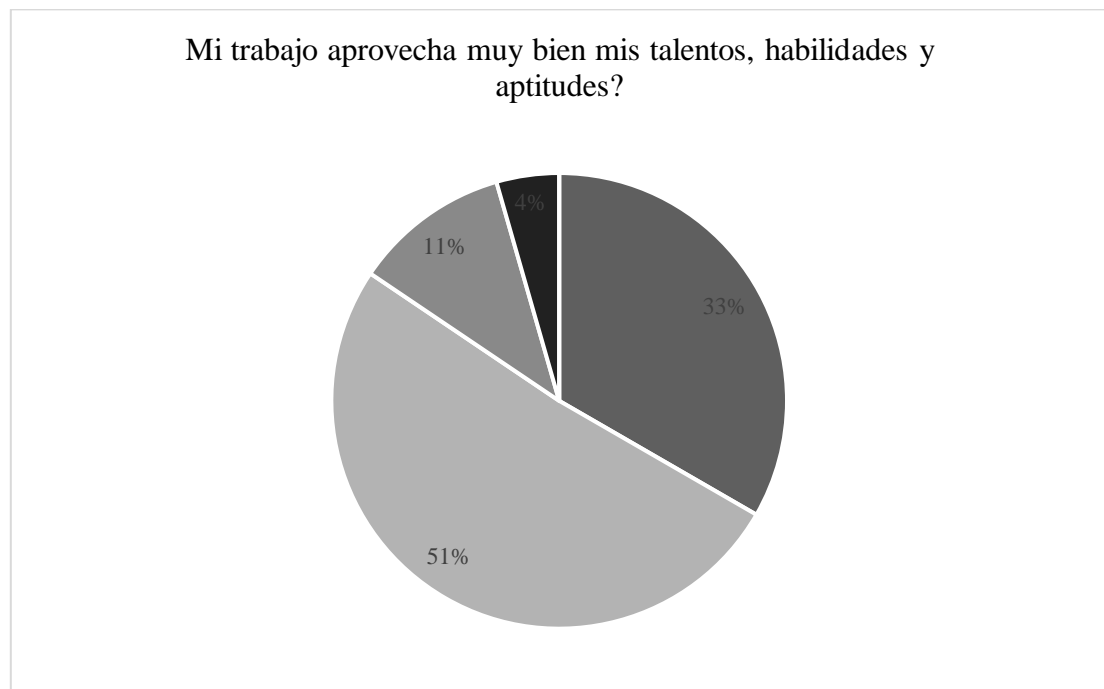


Figura 24. Gráfico 1 aprendizaje y desarrollo (Autores)



Figura 25. Gráfico 2 aprendizaje y desarrollo (Autores)

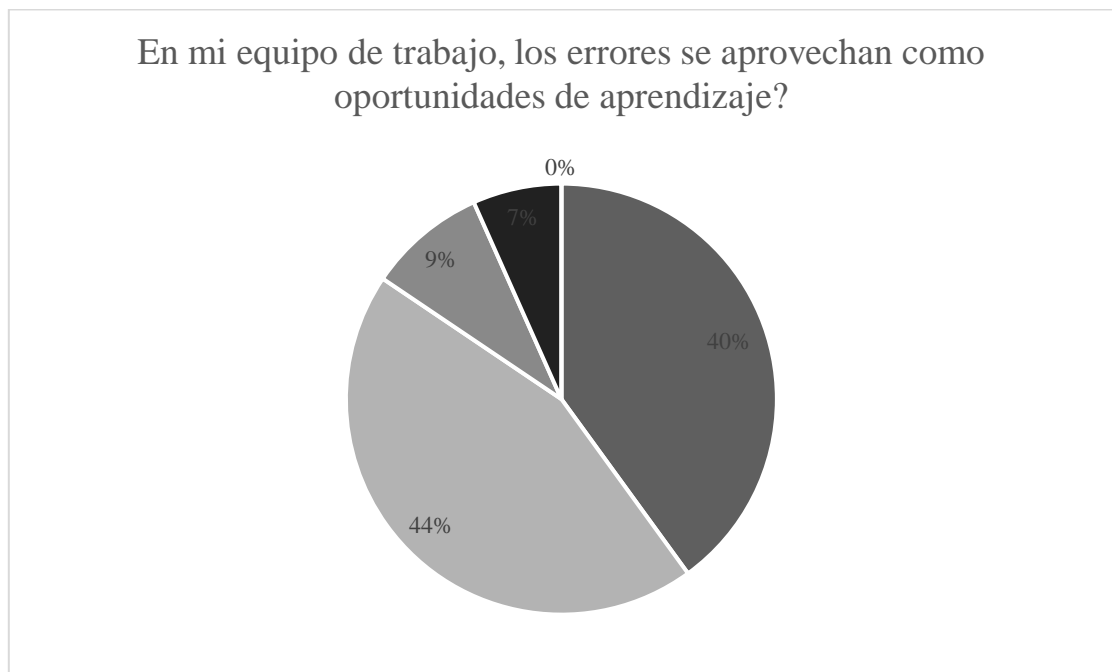


Figura 26. Gráfico 3 aprendizaje y desarrollo (Autores)

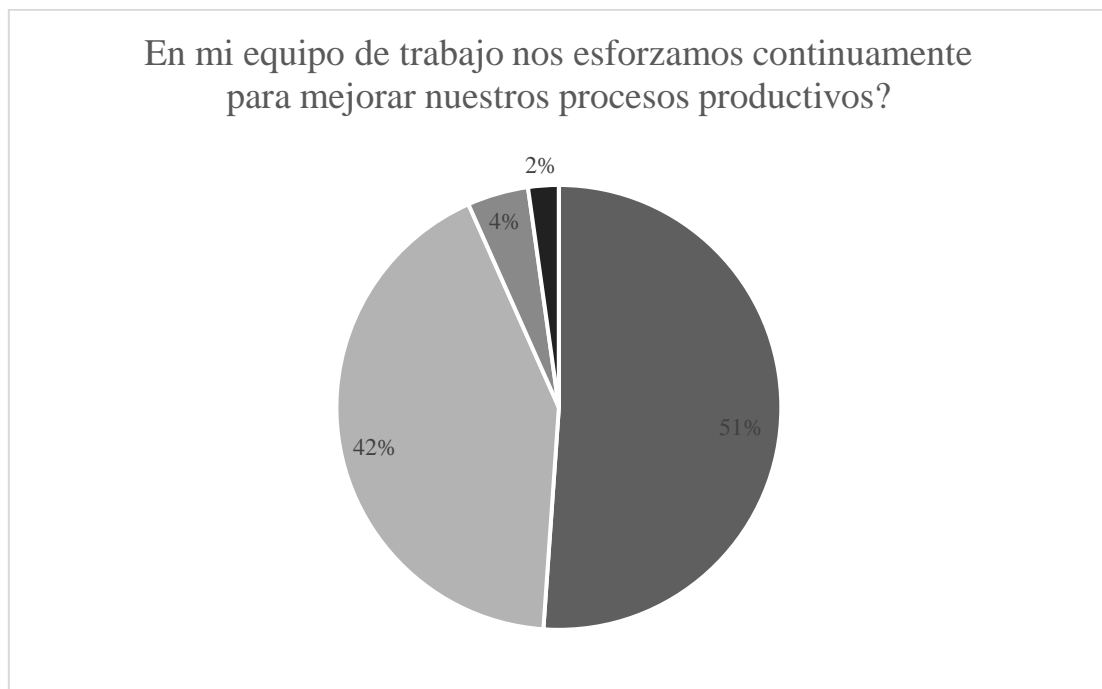


Figura 27. Gráfico 4 aprendizaje y desarrollo (Autores)

### Responsabilidad Social:

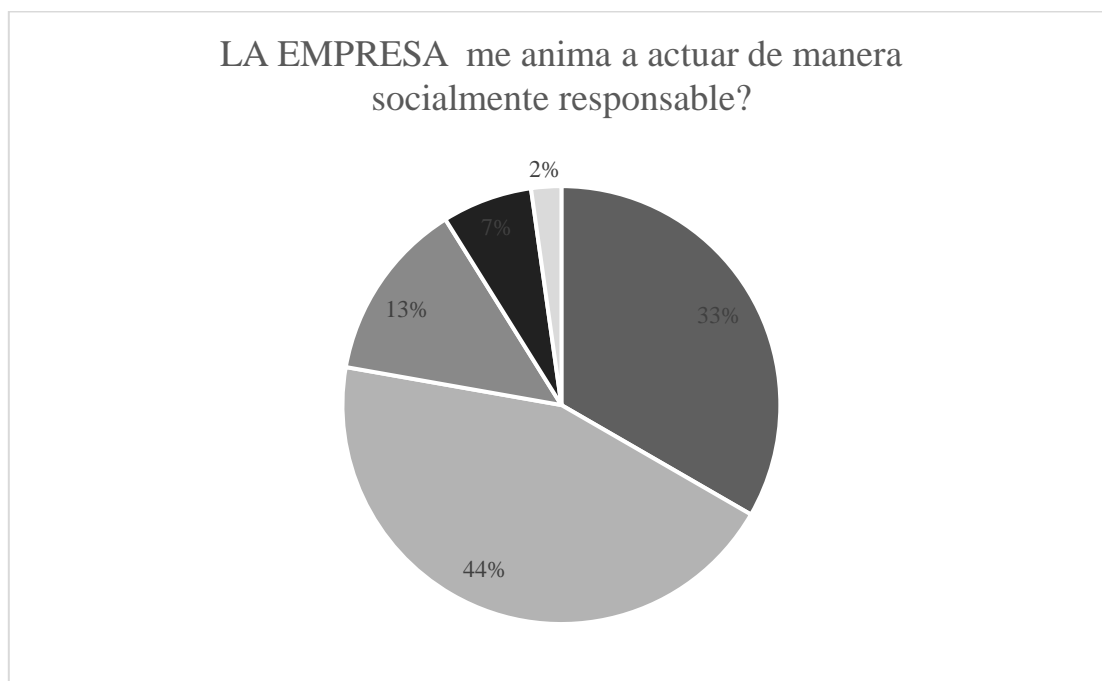


Figura 28. Gráfico 1 RSE(Autores)

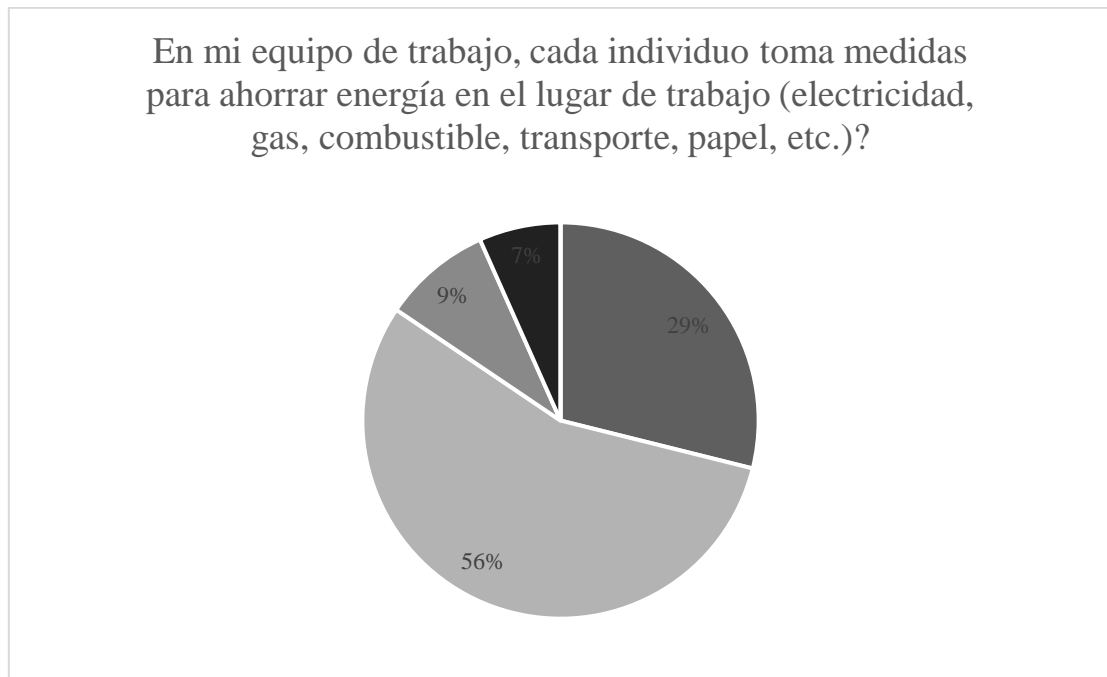


Figura 29. Gráfico 2 rse (Autores)

**Condiciones de trabajo:**

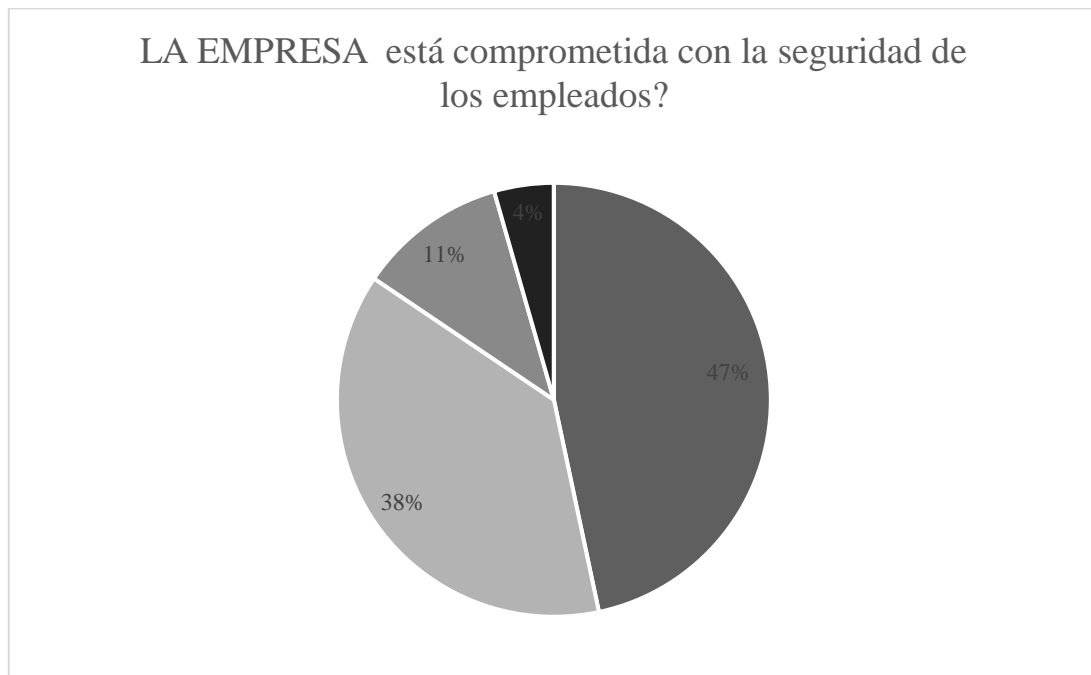


Figura 30. Gráfico 3 rse(Autores)

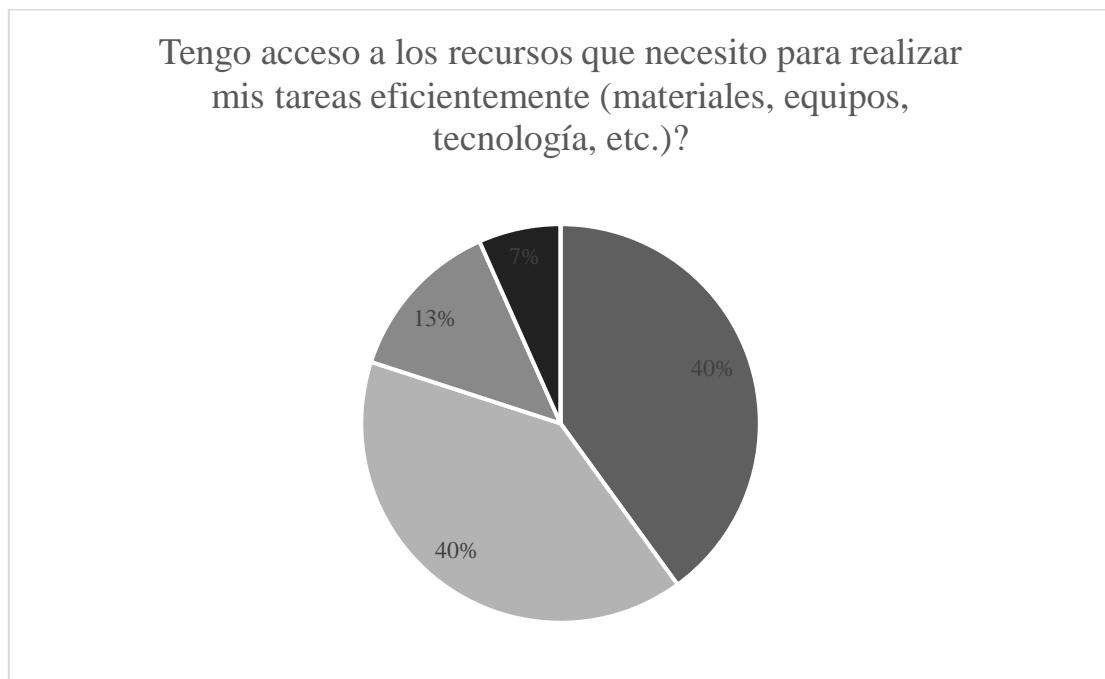


Figura 31. Gráfico 4 rse (Autores)

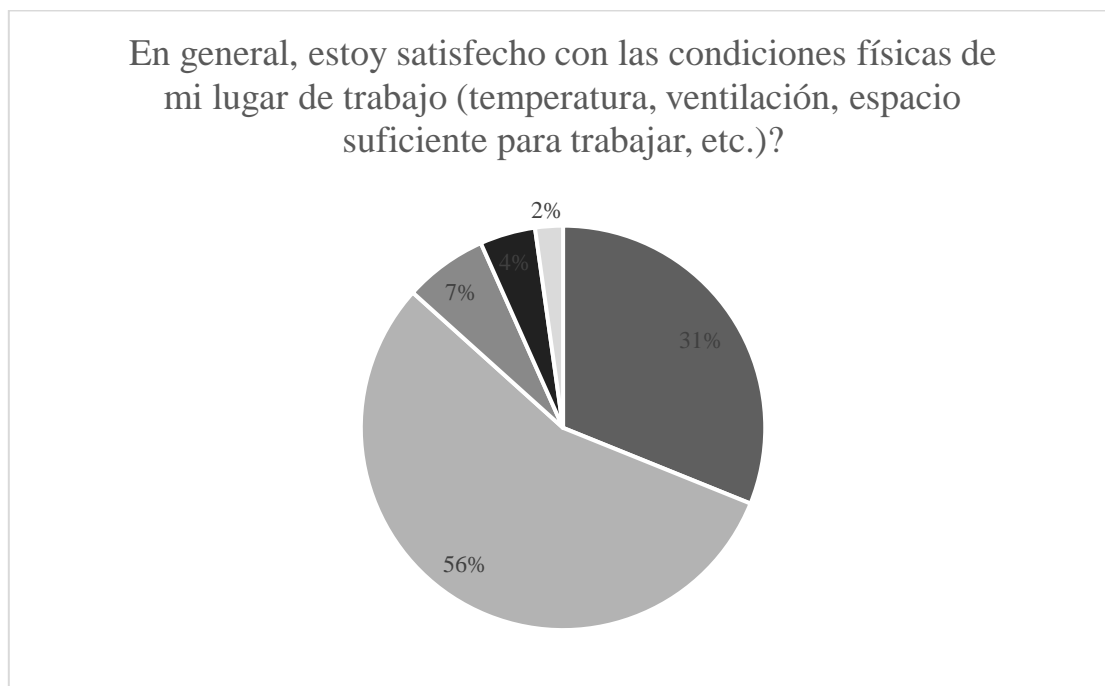


Figura 32. Gráfico 5 rse (Autores)

Las Condiciones y Medio Ambiente Laboral, son fundamentales para el desempeño de los empleados dentro de la compañía y en esta encuesta se puede evidenciar que el 84% de los trabajadores se encuentran satisfecho en su ambiente laboral, aunque el 16% no lo considera así y esto puede desmotivar y afectar su CVL.



Figura 33. Gráfico 6 rse (Autores)

En general se tiene una alta satisfacción frente al trabajo que realizan los colaboradores, el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo y los esquemas de crecimiento profesional que tiene la organización hacen que la (CDV) laboral tenga un resultado positivo sin dejar de lado los pequeños porcentajes de insatisfacción, por los cuales se generaran planes de acciones.

## Discusión

Si bien el talento humano se ha posicionado como elemento esencial en el desarrollo de las actividades operacionales y organizacionales de las empresas, se ha encontrado que hay diferentes condicionantes en su desempeño, dentro de los cuales están los factores asociados a la (CDV), pero no visto puramente desde la perspectiva de las necesidades básicas, sino en general desde lo que comprenden las diferentes dimensiones del ser y lo que implican en términos de satisfacción como lo afirma Castrillón (2005) sumado a las diferentes formas de compensación según Castaño et al. (2009), cabe preguntarse qué otros factores inciden en la (CDV) de los trabajadores, y como se puede permear la visión que tienen de la empresa.

Cuando la escala de Likert aplicada, en los diferentes cuestionamientos pretende medir el nivel de satisfacción de los colaboradores con las acciones de la empresa, y al analizar los resultados se encuentra un alto nivel de indiferencia representado por una tendencia de respuesta neutral que puede alinearse al postulado de García (2009) según el cual se presenta un gran número de factores que tienen implicación directa con la percepción de los colaboradores, sobre la empresa y su proceder.

Por consiguiente se incrementa la complejidad de la relación empresa – colaborador, a partir de la búsqueda de las motivaciones psicosociales que mueven a cada individuo según Arredondo (2003), de ahí que la (CDV) generada a partir de las condiciones empresariales, puede que no necesariamente responda a necesidades individuales, sino que evidencien la necesidad de un liderazgo inspiracional que aumente la motivación y el compromiso, adicional a que repercuta en el mejoramiento incremental de los resultados.

Porque si bien la percepción de los colaboradores encuestados es positiva, refleja que la relación de los colaboradores y la empresa tiene alguna fuerza, esta presenta alta vulnerabilidad, por que aun cuando el clima laboral y sus condicionantes permiten que se mantenga un buen nivel de productividad como lo afirma Celis (2014), la satisfacción real del personal no se ve reflejado en sus respuestas, denotando la necesidad de ahondar más en la cultura organizacional y en su dinámica.

Por otro lado está la configuración de la operación en si en la que la tecnificación facilita los procesos y aporta al mejoramiento de las condiciones laborales de los colaboradores bajo la publicación de Keshtmand et al. (2016), pero esta resulta insuficiente si no se implementa a partir de buenas prácticas, de una interacción constante con los empleados y con su proceder, debido a que el hecho de mantener un modelo jerárquico de operación incide negativamente en los resultados, porque al no mantener una comunicación efectiva con la fuente (operarios) se incrementan las afectaciones, cuellos de botella, tiempos de ocio y demás que tienen impacto directo en la productividad.

Factor que representa un alto riesgo a la afectación de la (CDV) de los empleados, que son medidos constantemente y que pueden ver afectadas sus condiciones laborales por efectos relacionados a la falta de liderazgo y delegación de funciones, de manera que como aduce Nieves (2013), el desarrollo profesional y el puesto de trabajo también influye en la (CDV) del trabajador. Encontrando así que si bien los resultados de la encuesta evidencian un buen comportamiento de los factores que intervienen en la (CDV) de los trabajadores, se requiere de un arduo trabajo de implementación de un liderazgo efectivo que realmente aumente el bienestar y el compromiso de los colaboradores.

## Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación se puede observar que en general la (CDV) laboral en la empresa IDC INVERSIONES SAS es buena. La percepción que tienen los colaboradores en cuanto a la distribución del trabajo evidenciamos que es organizada, se tiene claridad de las funciones a desempeñar; así mismo, conocen las metas en las áreas de trabajo y objetivo de su actividad laboral en la empresa. Los empleados sienten que los líderes de área o jefes se preocupan por formular estrategias orientadas al mejoramiento de la calidad del trabajo; observando que existe intención de cumplir con los objetivos de la empresa y los del recurso humano.

Se determina que el trabajo en equipo en esta organización está relacionado a la (CDV) en el trabajo debido a que permite la unidad de un propósito por medio de la participación de todos y cada uno de los colaboradores. Los elementos que intervienen en la relación con la (CDV) laboral son: la comunicación, confianza, satisfacción laboral, cohesión con el grupo de trabajo y la calidad de liderazgo.

También pudimos observar que para lograr que en una compañía se dé una buena (CDV) laboral no solo en esta sino en cualquier organización debe existir un nivel de confianza entre los colaboradores y su líder, capacitaciones constantes sobre la realización de su trabajo que coadyuven al perfeccionamiento y fortalecimiento del mismo; la comunicación debe ser bidireccional y clara desde los accionistas, altos directivos y en efecto cascada que le permita a los funcionarios entender y apropiarse de las metas y objetivos propuestos para el cumplimiento de presupuestos y ejecución de actividades colectivas e individuales.

Para finalizar podríamos concluir que la “(CDV) laboral” no es más que el esfuerzo que existente hoy por hoy en las compañías por mantener y sostener el bienestar y la salud de todos sus empleados para lograr así que estos desempeñen sus tareas con calidad desde el principio y obtengan un equilibrio entre el trabajo, la vida personal y familiar. Es muy importante que a esto también se le sumen otros factores como lo son aspectos físicos, ambientales y psicológicos en lugar de trabajo.

### **Limitaciones**

La limitaciones reales de este proyecto fue en primera instancia el lograr que la compañía nos permitiera realizar el estudio debido a que las labores diarias en la compañía no permitía que un grupo de empleados se ausentaran para responder las encuestas, por tanto tuvimos que aplicarla uno a uno y buscar el momento propicio para adaptar un lugar acorde a la actividad para que el colaborador no sintiera esto como una obligación y no se sesgara el estudio con las respuestas que ellos posiblemente en realidad quisieran dar.

### **Recomendaciones**

Aplicar un proceso de coach interno que fortalezca el empoderamiento de los colaboradores y conlleve al incremento de su compromiso y motivación con enfoque al logro.

Implementar un proceso de sensibilización y acompañamiento a la organización sobre la adaptación a los cambios y la manera en la que se percibe la cultura organizacional.

Promover un cambio estructural en la cultura organizacional que permita a los colaboradores asumir retos y aportar realmente a la dinámica operacional y organizacional de la empresa, entregando valor a través del desarrollo personal y profesional de los colaboradores de la empresa.

Concluyendo que para generar un incremento real en la percepción de los colaboradores sobre la (CDV) en el desarrollo de sus actividades en la empresa, se debe generar un enfoque en la transición del modelo jerárquico a un modelo funcional en el que se aumente el poder de decisión y la autonomía de los diferentes cargos, como forma de fomentar el compromiso y la motivación de estos con las metas establecidas.

## Referencias

- Alves Correa, Dalila y Cirera Oswaldo, Yeda y Carlos Giuliani, Antonio (2013). Vida con calidad y (CDV) en el trabajo. *Invenio*, 16 (30), 145-163. ISSN: 0329-3475.  
Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343010>.
- Andrews, S. Fastqc, (2010). A quality control tool for high throughput sequence data.
- Ardila, Rubén (2003). (CDV): una definición integradora. Revista Latinoamericana de Psicología, p.163. Obtenido de (CDV): una definición integradora.:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80535203>
- Arredondo Canepa, A. M. (2003). Relación entre (CDV) laboral y motivaciones psicosociales. Recuperado de:  
[http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lps/arredondo\\_c\\_am/capitulo\\_2.html](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/arredondo_c_am/capitulo_2.html)
- Castrillón, M. A. (2005). El desarrollo organizacional y el cambio planeado. Bogotá D.C: Universidad del Rosario. Recuperado de El desarrollo organizacional y el cambio planeado: <https://books.google.com.co/books?id=RDFJi-fNWNMC&printsec=frontcover&hl=es>
- Celis, C. P. (2014). Importancia del clima organizacional en la productividad laboral. Disponible en:  
[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13586/ENSAYO\\_DE\\_GRADO\\_.pdf;jsessionid=D0401592B0E2DA41FA5A0E8F599B987E?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13586/ENSAYO_DE_GRADO_.pdf;jsessionid=D0401592B0E2DA41FA5A0E8F599B987E?sequence=1)

Colciencias. (2014). Modelo de Medición de Grupos, de Investigación, Desarrollo Tecnológico o de Innovación y reconocimiento de investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, tecnología e Innovación 2014. Retrieved from [http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor\\_files/files/DOCUMENTO MEDICION%20GRUPOS - INVESTIGADORES VERSI%20FINAL 15 10 2014 \(1\).pdf](http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/files/DOCUMENTO%20MEDICION%20GRUPOS%20INVESTIGADORES%20FINAL%2015%2010%202014%20(1).pdf)

COPEME, P. M. (2009). Medición del Clima Laboral para IMFS. *Lima: Copeme*

Cruz Velazco, Jessica Esther (2018). La (CDV) laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81. [Fecha de Consulta 3 de octubre de 2021]. ISSN: 1657-6276.

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>

Giardine, B., Riemer, C., Hardison, R. C., Burhans, R., Elnitski, L., Shah, P., ... & Nekrutenko, A. (2005). Galaxy: a platform for interactive large-scale genome analysis. *Genome research*, 15(10), 1451-1455.

Jimenez Figueroa, A., Bravo Castillo, C., & Toledo Andaur, B. (2020). Conflictotrabajo-familia, satisfacción laboral y (CDV) laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigacion Psicologica*, (23), 67-85. Disponible en:

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2223-30322020000100006&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2223-30322020000100006&lng=en&nrm=iso&tlng=es)

Keshtmand, Z., Nowrozian, M. e Iran, S. (2016, agosto). The effect of the technology and administrative automation on employees work life quality. *The Turkish*

Online Journal of Design, Art and Communication, 1226-1229. Recuperado de [www.tojdac.org/tojdac/VOLUME6.../tojdac\\_v060AGSE108.pdf](http://www.tojdac.org/tojdac/VOLUME6.../tojdac_v060AGSE108.pdf)

Mariño, D. (2019). Microsoft aplica una jornada laboral de 4 días y la productividad sube un 40%. *La Información*. Disponible en: <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/microsoft-japon-jornada-laboral-trabajo-cuatro-dias-productividad-aumenta/6517194/>

Mariño, D. (2021). Escocia valora probar la jornada laboral de 4 días sin reducir los sueldos. *La Información*. Disponible en: <https://www.lainformacion.com/management/escocia-jornada-laboral-cuatro-dias-sueldo/2847844/>

Nazario, Rafael (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Invenio*, 9(17),133-145.[fecha de Consulta 6 de noviembre de 2021].Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87791710>

Pérez, J. P. (2021). ¿Qué es la (CDV) en el trabajo? una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 31-67. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2020000200031#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20que%20subyace%20a%20las%20definiciones%20de%20la%20CVT,uso%20de%20t%C3%A9cnicas%20y%20estrategias.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2020000200031#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20que%20subyace%20a%20las%20definiciones%20de%20la%20CVT,uso%20de%20t%C3%A9cnicas%20y%20estrategias.)

Pilligua Lucas, Cristhian Fabricio, & Arteaga Ureta., Flor María (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso:

Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XV(28). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

Nieves Zubillaga, Irma Cecilia (2013). Desarrollo profesional y puesto de trabajo. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 6(11),111-137. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219030140007>

Patlán Pérez, Juana (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la (CDV) en el trabajo. CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva, 23(2),121-133. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>

Hernández, Medina. Gerardo Augusto (2020, última modificación 16 de julio 2021). El consentimiento informado en la praxis de la Psicología. *Ética Psicológica*. Disponible en: <http://eticapsicologica.org/index.php/documentos/articulos/item/1-consentimiento-informado>

Sierra, B. (2020). (CDV) laboral y los factores de rotación en una empresa. Psicoestudio, 25(5), 44-56. Recuperado de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20044/1/2020\\_calidad\\_vida\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20044/1/2020_calidad_vida_laboral.pdf)

Velazco, J. E. (2018). La (CDV) laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>

## **Anexos.**

### **Anexo 1.**

Encuestas aplicadas a los colaboradores de la empresa IDC INVERSIONES SAS EN LA CIUDAD DE MEDELIN

Enlace DRIVE:

<https://poligran->

[my.sharepoint.com/:f:/r/personal/shoviedo\\_poligran\\_edu\\_co/Documents/ANEXOS%20FINAL%20PRACTICA%20ORGANIZACIONAL%20II?csf=1&web=1&e=SNM8sZ](https://my.sharepoint.com/:f:/r/personal/shoviedo_poligran_edu_co/Documents/ANEXOS%20FINAL%20PRACTICA%20ORGANIZACIONAL%20II?csf=1&web=1&e=SNM8sZ)

Anexo 2 .

**FICHA REPORTE PRODUCTO MULTIMEDIA PRÁCTICAS****SUSTENTACIÓN**

Autores	<p>Nombres y apellidos estudiantes:</p> <p>Daniel Moreno Daza Cod. 100215806</p> <p>Jairo Leonardo Patarroyo M. Cod. 1721021823</p> <p>Nydia Lycet Hoyos Rojas Cod. 1711026124</p> <p>Sandra Jannet Lopera Suárez Cod. 1520210099</p> <p>Shirley Yaneth Oviedo Cantillo Cod. 1721021824</p>
	Asesor: LEIDY LILIANA LEAL DIAZ. MGS.
Objetivo del proyecto	Identificar los factores que influyen en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa I.D.C Inversiones SAS en la ciudad de Medellín – Colombia
Título del material	Programa radial “Calidad de vida laboral al día”

Objetivo del material	<p>Nuestro objetivo con este material es dar a conocer a la comunidad docente y estudiantes que tengan acceso a este producto los resultados obtenidos en el estudio realizado en la empresa IDC INVERSIONES SAS de la empresa de Medellín, dando un vistazo puntual y rápido frente la percepción que se tuvo al realizar el proyecto logrando así dar claridad a algunos conceptos.</p>
Tipo de producto (podcast, video)	Podcast
Enlace producto multimedia	<p><a href="https://anchor.fm/camila-ramirez127/episodes/CALIDAD-DE-VIDA-LABORAL-AL-DA-e1bnehl">https://anchor.fm/camila-ramirez127/episodes/CALIDAD-DE-VIDA-LABORAL-AL-DA-e1bnehl</a></p>