INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD

GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA

DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

LINEA DE INVESTIGACION PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA

PROPUESTA DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA EN LA AERONÁUTICA COLOMBIANA

PRESENTA:

JENNY PAOLA ESPINOSA VARGAS	1611980467
DIANA SOFIA GARAVITO CORREDOR	1621981380
HUMBERTO ALVEIRO TUBERQUIA	1611981115
JENNY CAROLINA GONZÁLEZ	1711981115

SUPERVISOR:

KAROL LILIAN GUTIERREZ RUBIANO. MGS.

PSICOLOGA ESPECIALISTAN EN SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, MAGISTER EN GESTION HUMANAY DESARROLLO ORGANIZACIONAL

BOGOTÁ, MARZO-JULIO DE 2020.

Tabla de Contenidos

Capítulo 1 1
Resumen. 1
Introducción. 2
Descripción del contexto general del tema. 4
Planteamiento del problema 4
Pregunta de investigación 5
Objetivo general 5
Objetivos específicos. 5
Justificación 5
Capítulo 2 6
Marco Referencial. 6
Marco Teórico 8
Marco Empírico 10
Capítulo 3. Metodología. 12
Tipo y diseño de investigación. 12
Participantes. 12
Herramientas de recolección de datos. 13
Estrategia del análisis de datos. 13
Consideraciones éticas. 14
Capítulo 4. Resultados. 14
Discusión 21
Conclusiones. 23
Limitaciones. 24
Recomendaciones. 24
Referencias bibliográficas 25
Anexos 26

Capítulo 1

Resumen.

En esta investigación se indago acerca de las situaciones profesionales actuales y de calidad de vida de los colaboradores dentro del sector administrativo aeronáutico, por medio de un método cuantitativo dentro del sector, dado que es un campo poco estudiando y se debieron precisar las condiciones laborales bajo las cuales trabajan estos colabores, debido a que en este sector de trasporte masivo como lo es el aéreo, por el nivel de responsabilidad que se ejercen en los diferentes puestos dentro de esta industria, con el propósito de velar por la seguridad del manejo de todos los procesos administrativos encargados del adecuado desarrollo de las actividades del sector aeronáutico, con base a la teoría de Abrahán Maslow, acerca de las necesidades, en las que un individuo , no puede llegar a desarrollar su completo potencial físico, social, emocional y mental, sin la satisfacción de las necesidades básicas que lo dominan, en donde los diferentes resultados de las encuestas realizadas, nos arrojaron una serie de falencias e inconformidades con las condiciones laborales por parte de los empleados de estas áreas administrativas, resultados que nos permitieron córner la realidad de la circunstancias laborales bajo las cuales se están desempeñando los trabajadores administrativos de este sector en Colombia, con el análisis de los resultados hallados nos permitieron plantear una serie de recomendaciones, las cuales podrían llegar a mejorar los escenarios personales y profesionales de los colaboradores de este sector.

Palabras clave: bienestar laboral, calidad de vida laboral, aeronáutica, motivación, clima organizacional.

Introducción.

El mejoramiento continuo del bienestar de las personas en las empresas se ha vuelto un reto total para muchas organizaciones puesto que se desea proteger y garantizar el estado físico y mental de la población trabajadora, de esto dependen gran parte del éxito de una compañía, se ha evidenciado que entre mayor sea la calidad de vida sus empleados mayor será su productividad, por esta razón se convierte en una clave fundamental para las compañías en Colombia. Según (Vasquez Martinez, 2018) en Colombia las organizaciones enfrentan irregularidades relacionados con procesos de contratación, además de inconsistencias en las remuneraciones al trabajador, en donde el bienestar se convierte en una herramienta que benéfica a la empresa y al empleador

Años atrás, varias compañías consideraban que el bienestar laboral de sus empleados iba ligada a cuantiosas sumas de dinero, por lo que estas trataban de evitar en mayor parte estos gastos innecesarios, y es allí donde la calidad de vida del empleado se veía disminuida y maltratada, por tanto, el gobierno nacional decidió implementar algunas leyes y decretos que protegieran el bienestar de los colaboradores de las organizaciones, por lo que hoy en día es un requisito que cada compañía implementen programas que generen bienestar a sus colaboradores. Uno de los decretos que implemento el gobierno nacional en entidades públicas como la AERONAUTICA CIVIL es el (Decreto Ley 1567 de 1998) expresa que el sistema de estímulos, se compone de la adecuada relación entre

programas y políticas con el fin de mejorar los niveles de satisfacción los colaboradores en su labor.

El sector aeronáutica en nuestro país es uno de los medios de trasporte más importantes que movilizan diariamente centenares de personas en diferentes regiones del país y a diferentes continentes a nivel mundial, la gran mayoría de los trabajadores de las aerolíneas trabajan más de 8 horas al día, dado que últimamente se ha visto un crecimiento significativo de este medio de transporte público esencial , estas compañías que ofrecen servicios de vuelos a sus clientes cuentan con más de 1000 trabajadores inscritos tales como administrativos, pilotos, auxiliares de vuelo y controladores aéreos entre otros, ¿pero qué bienestar y calidad de vida reciben estos trabajadores que están en prestando un servicio directo al cliente?, pues es bien sabido en el país de las diferentes quejas y reclamos presentados por los sindicatos de los trabajadores del transporte aéreo SINDITRA,ADALAC, SINTRAVA,ADPA Y ODEAA entre otros que existen en el país, por los abusos presentados a este gremio, el exceso cargo laboral es uno de los factores de peligro que se presenta dentro de esta industria de acuerdo con (Aguirre, Vauro, & Javier, 2015) hay varios factores causantes del estrés: tales como distanciamiento de la familia, incremento en los horarios de trabajo, la falta de incentivos, funciones diferentes al cargo, poco tiempo de descanso etc, Adicional a estos factores de riesgo se ve también muy relacionado el tipo de contrato y salario de esta industria. De acuerdo a lo anterior podemos ver que es de gran importancia que las organizaciones aeronáuticas cuenten con él un plan diseñado para promover el mejoramiento del bienestar de sus colaboradores.

Descripción del contexto general del tema.

La percepción del bienestar se revela con el mejoramiento continuo de la comodidad laboral, que busca extenderse en el desarrollo sostenido y evolutivo productivo en una organización, debido a la incomodidad en torno a que poco recompensan el desempeño de los trabajadores del sector aeronáutico administrativo. El nivel de insatisfacción en sus ocupaciones laborales demuestra la falta de bienestar y satisfacción en el trabajo, según Berg (citado por Hernández et al., 2003); en la aviación nacional se mantienen turnos con muchas horas laborales, que pocas veces son reevaluados, lo que puede llegar a ocasionar más estrés laboral según (Aguirre, 2006). Para (Lerman et al, 2012) Ocasionalmente los trabajadores disminuyen su productividad dadas las cargas laborales y las condiciones en la que se desempeñan, por lo cual se ve afectado su bienestar; se estima que las empresas de aviación deben implementar planes de bienestar para estos trabajadores que influyen de manera directa en la empresa ya que están bajo horarios diferentes.

Planteamiento del problema

Dentro de la aviación, las organizaciones mantienen estrictos horarios de trabajo, que pueden llegar a ser demasiado extenso según, (Aguirre, 2006) ocupan el tercer lugar con más estrés laboral, los puestos de personal aeronáutico a nivel global, esto pude ser debido a varios factores que se encuentran en su entorno laboral como: sus turnos rotativos, número de horas que laboran, el poco descanso que cada uno de estos trabajadores tiene. Por ello se quiere identificar cual es el bienestar que las empresas aeronáuticas brindan a sus colaboradores para que de esta forma mejoren su desempeño laboral y personal.

Pregunta de investigación

¿Cómo influye el bienestar y calidad de la vida laboral de los colaboradores administrativos en la industria aeronáutica Colombia?

Objetivo general

Conocer el estado de la calidad y bienestar de vida de los colaboradores administrativos dentro del sector aeronáutico en Colombia.

Objetivos específicos.

-Identificar la situación actual de los colaboradores administrativos de la industria aeronáutica en Colombia.

-Describir los diferentes aspectos en el entorno aeronáutico administrativo que pueden afectar el bienestar de los empleados.

Justificación

La relevancia de la investigación son las personas que laboran en las áreas administrativas aeronáuticas, se fundamenta en el papel que desempeñan estas personas dentro de la industria del trasporte masivo y recursos a nivel nacional e internacional y en las condiciones bajo las cuales prestan este servicio esencial en el país, en donde la disminución de elementos que dejan en riesgo la vida y la operación, de este sector es fundamental la mejora continua de la seguridad y el servicio que brindan.

Para mejorar el bienestar de los colaboradores dentro del sector aeronáutico administrativo en Colombia es necesario contar con un capital humano con roles bien

determinados en la organización, donde se mejore las condiciones internas de trabajo para el mejor y adecuado desempeño de cada una de estas funciones sin tener sobrecargo laboral, el analizar y conocer la situación actual de trabajo que presentan los colaboradores, es necesaria para proponer la intervención en el desarrollo de un plan de bienestar que promueva nuevas estrategias de cambio para así lograr una mejor calidad y bienestar de vida en los colaboradores.

En definitiva, es fundamental para una organización contar con planes que incrementen la satisfacción personal y profesional, en las diferentes áreas que propicien ambientes de trabajo favorables para desarrollar valores organizacionales e incentivar las buenas prácticas en sus roles labores

Capítulo 2
Marco Referencial.

Bienestar laboral: este concepto vela por un estado físico y mental óptimo de los colaboradores, según (Chiavenato,2004) en un entorno de trabajo, además, (C, Murillo, G,Torres, S, Narváez,K) que cita a (Robbins, 1994). Propone que es una concepción que busca saber el sentimiento que vive el empleado, frente a los manejos de los conflictos o a la su perspectiva de estar bajo la supervisión un superior; por otra parte (Mejía, L,2019) define bienestar laboral como la necesidad de compensar las necesidades grupales e individuales, del entorno laboral, enfocado en el camino a nuevos cambios a nivel político y cultural, que se producen en toda en toda la naturaleza de la empresa.

Calidad de la vida laboral: es el equilibrio de todos los aspectos importantes en la vida de un trabajador según (Chiavenato, 2004) por otra parte (Armijo, M) que cita a

(Kanfer,1990) expresa que la bienestar de vida laboral, forma parte en todas las actitudes que manifiestan todos los trabajadores y que se involucra en el estudio de los factores que actúan en la compañía para ellos, y en como los afectan las condiciones laborales; asimismo (Armijo, M) que cita a (Ardila, 2003) Propone que es un periodo de satisfacción, que no solo busca la complacencia económica, sino que también influyen otros factores psicosociales.

Aeronáutica: Según (Ucha, 2010) la aeronáutica, se encarga del estudio de todos los elementos que influyen en mecanismos capaces de volar.

Motivación: según (Zuluaga, 2001) es el conjunto de varios componentes internos que pueden afectar la conducta extraña, al mismo tiempo Según Gutiérrez (2015) citado por (Chávez, F)"la Motivación es una variable de personalidad que influye en el deseo de los individuos de satisfacer los requisitos establecidos para un rol en una organización"; conjuntamente (López, J) Expresa que la motivación, es una capacidad humana, en la incluye sobresalta el compromiso del individuo, que lo orienta al cumplimiento de su objetivos, influenciado por sus valores sociales, que pude ser pate de su herencia o influenciados por su ambiente.

Clima organizacional: son aquellos componentes que intermedian en la convivencia de un grupo de trabajo de acuerdo con (Anzola,2003) aporta que las apreciaciones que se llega a tener en una organización, puede afectar la conducta de los miembros del equipo de trabajo, por otra parte (Peña, Díaz, & Olivares, 2015) expresa que " el clima organizacional también influye entre los procesos de la empresa, la comunicación, la resolución de dificultades, la motivación, la toma de medidas, la

eficiencia y la satisfacción entre los empleados, citado por (Peña, R) que también cita a (Segrero,2013) que menciona que es el conjunto de sensaciones emparentadas, que se establecen en los colaborares de una compañía, con el fin de conseguir los objetivos planeados.

Marco Teórico

Teoría de las necesidades de Abrahán Maslow, reconocido como un gran exponente de la psicología humanista, el estadounidense plantea en su teoría de las necesidades, que estas deben estar cubiertas según las prioridades del ser humano, en un estricto orden Jerárquico, propone que, sin la satisfacción de las necesidades como base de su pirámide, las otras insuficiencias no serán cubiertas de forma acorde, para Maslow , principal pionero de las teorías motivaciones, plantea que las necesidades fisiológicas o básicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de auto estima, y por ultimo las necesidades de autorrealización, deben satisfacerse en este orden, orientado la cubrimiento de una mayor satisfacción física, psicología, y social en el ser humano.

En el sector Aeronáutico es sabido que las presiones para cumplir con las responsabilidades de cada puesto de trabajo como en cualquier otro son de suma importancia, sin embargo en este sector se trasportan vidas humas, recursos, entre otros, dada la naturaleza a la que pertenece esta industria, lo que puede llegar a colocar en peligro el bienestar de la vida de las individuos, el no cubrimiento de las necesidades básicas de los colaboradores dentro de esta industria tan ajetreada por el constante crecimiento y demanda de pasajeros que se transportan todos los días las 24 horas, los 7 días de la semana, además es sabido que dentro de cualquier empleo dentro de este sector existe una la

imposición para cumplir con los requerimientos de los diferentes puestos de trabajo, a los trabajadores provenientes de cargos superiores, estos pueden llevar al máximo esfuerzo por parte del trabajador a reprimir alguna de estas necedades básicas, lo que puede llegar a disminuir el estado de salud de los trabajadores.

La forma en la que la jerarquía de las necesidades, puede verse afectada en el sector administrativo aeronáutico son de la siguiente manera en las fisiológicas o básicas, son la base de la pirámide, en ellas están la alimentación, el mantenimiento de la salud, la respiración, descanso y sexo, estas pueden verse afectadas por largas jornadas expensas de trabajo, y por el poco tiempo de descanso que se podrían llegar a presentar, para el consumo de alimentos y bebidas; las necesidades de seguridad, podría afectar a los trabajadores del sector aeronáutico, al estar en contacto con factores físicos y biológicos, que sitúen en peligro la existencia de los colaboradores, también están las necesidades sociales, esas pueden afectarse por el deseo constante de aceptación por parte del grupo o jefes de trabajo, además puede llegar a influenciar en la vida personal de los trabajadores, la poca conexión social con miembros de su grupo familiar debido a las extensas jornadas laborales, seguidamente están las necesidades de auto estima, que son en las que un individuo busca el reconocimiento, confianza, respeto y éxito, en los proyectos o trabajos que emprende, es estas necesidades pueden verse afectadas por la poca oportunidad de crecimiento personal y laboral que el sector podría llegar a tener y por último en la cima de la pirámide de Maslow encontramos las necesidades de autorrealización en las que se plasman el adecuado desarrollo personal, es la máxima expresión de la coordinación y abastecimiento

de las anteriores necesidades, las necesidades de autorrealización, son lo que conduce a una persona a el cumplimiento de objetivos con el fin de satisfacer sus deseos y sueños.

Marco Empírico

Dentro de la investigación referencial relacionada con el clima laboral administrativo en Colombia, fue complejo ya que este campo en Colombia como en el mundo, es poco estudiado, las generalidades de las investigaciones se concentran en los tripulantes y pilotos de las aeronaves en este sector, dejando de lado el personal encargado del desarrollo administrativo que implica el funcionamiento de las tareas de este sector; Según Aeronáutica Civil, unidad administrativa especial, en el Informe de resultados medición clima laboral del (2019), hay un 61% de servidores afirman no haber recibido por escrito las funciones antes de comenzar su horario laboral, además apenas el 60% está de acuerdo con las estrategias tomadas por los directivos y el 48% percibe que no hay una solución equilibrada a los problemas dentro de la Aero civil.

En una investigación del Ambiente Organizacional en una empresa del sector aeronáutico en la ciudad de Cartagena, Cardona D, (2015), en las investigaciones con respecto a las posibilidades de ascenso en la empresa de aviación, en la gráfica dos apenas el 33,33% los empleados están de acuerdo con los beneficios otorgados por la empresa, también afirma que el 86,67% de los trabajadores, se llegan a sentir de acuerdo y cómodos con el trabajo que realizan, lo que se ve reflejado con la productividad. Lo que podría afectar el cumplimiento de objetivos empresariales y personales en los colaboradores.

El publicación de los factores humanos relacionados en accidentes de aviación, Sánchez, L, (2010) Centro de Medicina Aeroespacial - Fuerza Aérea Colombiana, que cita a (Sarmiento, 2008) expresa la importancia del estudio de la intervención humana en la responsabilidad de accidentes aéreos, y fomenta la investigación de esta disciplina, con el fin de disminuir los elementos que ponen en compromiso la seguridad del sector por otra parte en una investigación realizada en Ecuador (2008), afirma que en el sector aéreo tres de cada cuatro incidentes, son consecuencia de fallas de actuaciones realizadas por miembros calificados, además, expresa que se han demostrado, que varios accidentes, son atribuidos a operadores de primera línea y que pudiesen ser causados por faltas humanas, no planificadas.

En una investigación realizada en la Universidad San Francisco de Quito USFQ, Puertas, M, (2016) Que cita a (Sirois, 2012) propone que el 90% de las organizaciones no brinda formación o preparación para su personal en el uso de los horarios personales y profesionales para que no afecten su estilo de vida en las diferentes áreas de este sector.

En una publicación del factor humano relacionado en accidentes de aviación Pensamiento Psicológico realizada por Sánchez, L, (2010) en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, que cita a (OACI, 1998 pág.2-2-1) expresa que la utilización apropiada de todos los recursos disponibles de las áreas que intervienen en el sector, son un factor que permite que los procesos de vuelo sean más confíales y seguros.

Capítulo 3.
Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

El enfoque de este proyecto es de tipo cuantitativo "su origen es por Max Weber, (1864 – 1920) reconocido por la descripción y cálculo de las variables sociales que Consiente investigar sobre el objeto de nuestro proyecto que es el de identificar, describir e indagar los elementos que influyen en la calidad de vida de los colaboradores administrativos del sector aeronáutico. La investigación cuantitativa de origen documental que permite cuantificar los datos sobre variables, realizar una interpretación y una deducción de los resultados de una población o grupo determinado, diseño de investigación descriptiva que refiere a la interpretación específica de los diferentes aspectos en el entorno aeronáutico administrativo que pueden afectar el bienestar de los empleados.

Participantes.

La población a la que se le aplicara el procedimiento son colaboradores del sector aeronáutico administrativo en Colombia hombres y mujeres profesionales y técnicos que oscilan entre edades de 20 y 60 años número de encuestas a realizar fueron 23 las cuales servirán para recopilar los datos de la investigación el tipo de muestreo es accidental o consecutivo se trata de incorporar casos hasta que se completa el número de participantes precisos para completar la dimensión de muestra necesaria para la investigación estos se eligen de manera casual.

Herramientas de recolección de datos.

Nuestra herramienta de medición para registrar la información, datos y variables más acorde a nuestras necesidades es la encuesta la cual nos permite realizar preguntas respecto a una o más variables, se realizarán 20 preguntas el tipo de preguntas que se utilizaran son cerradas y abiertas cuyo respuestas serán delimitadas claras precisas y comprensibles teniendo como finalidad examinar las situaciones de bienestar y calidad de vida de los colaboradores dentro del sector aeronáutico administrativo en Colombia, las cuales nos ayudarán a medir las reacciones del colaborador frente a las preguntas, al analizar las mediciones obtenidas se establece una serie de conclusiones respecto a la hipótesis, las encuestas serán enviadas vía correo electrónico para facilitar el proceso de acuerdo a situación actual.

Estrategia del análisis de datos.

El estudio de datos cuantitativos se realizará de la siguiente manera:

- Tabulación de las respuestas suministradas por cada colaborar,
- Se calculará los datos estadísticos y variables
- Los resultados se realizarán mediante visualizaciones graficas o tablas
- Interpretación de resultados obtenidos

La finalidad de la investigación es recopilar la información recolectada para analizar los y confrontarlos con las hipótesis planteadas, y así obtener las conclusiones en este proceso, el estudio se centra en los números arrojados para cada respuesta.

Consideraciones éticas.

Considerar lo señalado en la Ley 1090 de 2006, resolución 8430 del 2003, acerca de los derechos de los colaboradores en las dirigentes indagaciones. Es de suma importancia considera que los tres principios éticos respeto, beneficencia y justicia y de consideración.

- Que a los participantes se les brinde la información necesaria y veras de la investigación realizada y variables utilizadas.
- Se les respetará la integridad y protegerá el bienestar de los participantes.
- Se Evitará el uso indebido de los resultados de la evaluación respetando sus derechos
- Se Guardará completa reserva sobre la persona y su situación.

Capítulo 4.
Resultados.

Esta investigación se enfoca en la calidad de vida y bienestar de los colaboradores dentro del sector administrativo aeronáutico, los siguientes resultados obtenidos mediante el instrumento de medición, el cual va hacer utilizado para identificar y analizar las variables que esté presente.

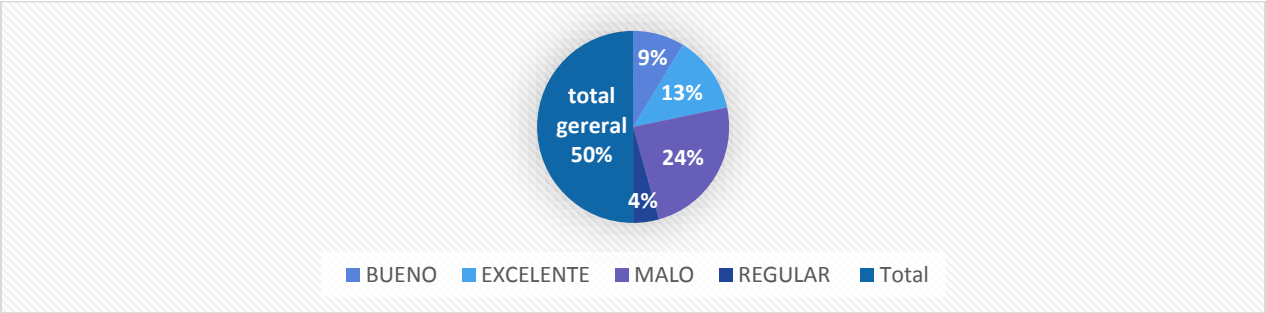
Tabla 1
Encuesta De El Bienestar Y Calidad De Vida En La Aeronáutica Colombiana

Pregunta	**No de preguntas**	**Bueno**	**Excelente**	**Malo**	**Regular**
calidad del puesto de trabajo	14	15	18	17	19
capacitación al nuevo puesto de trabajo	14	9	9	10	18
crecimiento laboral y personal	14	18	14	13	24
Elaborado por grupo de investigación	14				
preguntas generalidades	14	20	13	21	15
relación con áreas y jefes	14	17	18	16	18

Elaborado por grupo de investigación

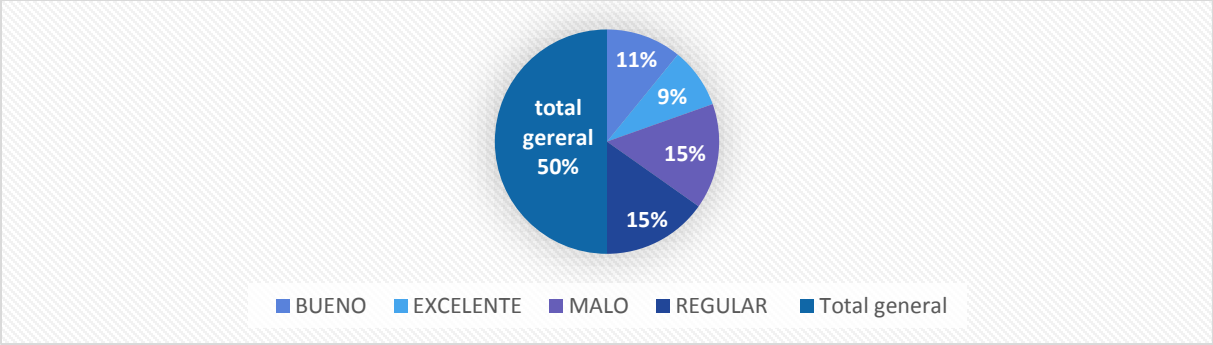
La tabla No 1 representa las variables que están afectando el buen desarrollo del bienestar y calidad de vida de los colaboradores del sector administrativo aeronáutico.

Pregunta No 1: ¿considera que la inducción dada para su cargo en la organización fue completa y clara?



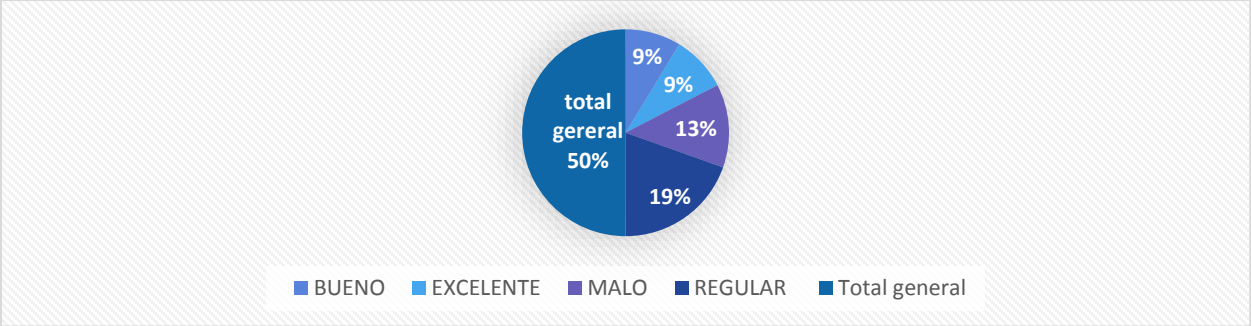
En la imagen se puede observar que en la variable el 9% la respuesta dada por los colaboradores es buena, el 13% es excelente, el 24% es malo y el 4% es regular.

Pregunta No 2: ¿Recibe capacitación constante de su rol en la organización?



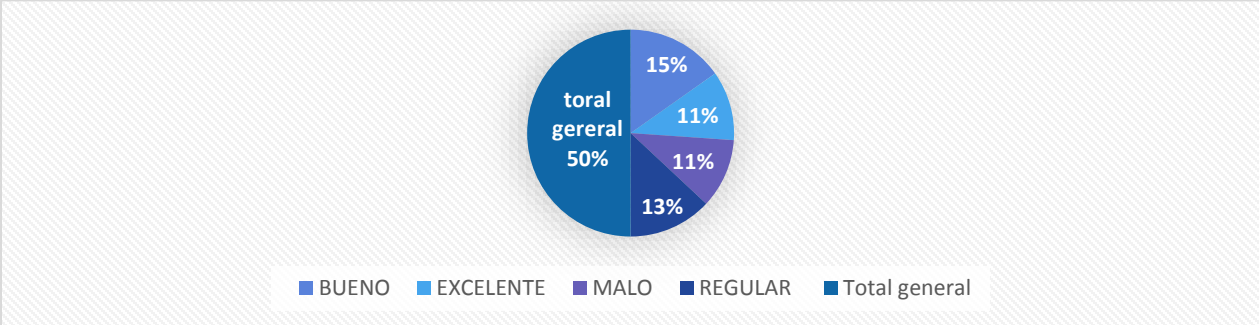
En la tabla No 2 podemos ver las cuatro respuestas de los colaboradores del sector aeronáutico, donde el 11% considera que es buena la capacitación que recibe en la organización, el 9% excelente, 15% es malo y el otro 15% regular.

Pregunta No 3: ¿Se encuentra satisfecho con las horas y la cantidad de trabajo que actualmente desempeña?



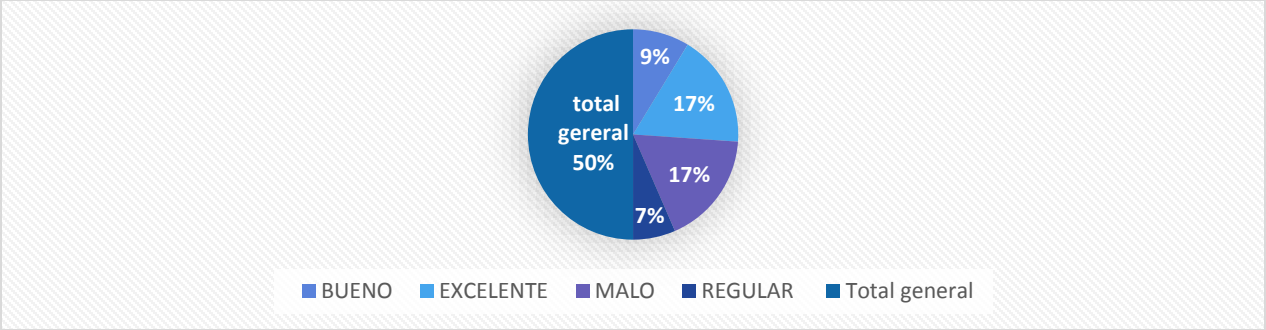
En la pregunta se evidencia que el porcentaje más alto es del 19% que corresponde a regular y los siguientes porcentajes son el 13% malo, 9% excelente y el otro 9% bueno, de acuerdo a lo anterior los colaboradores no se sienten satisfechos con la Q y horas de trabajo.

Pregunta No 4: ¿Ha estado laborando en tiempo parcial no remunerado, de forma no voluntaria?



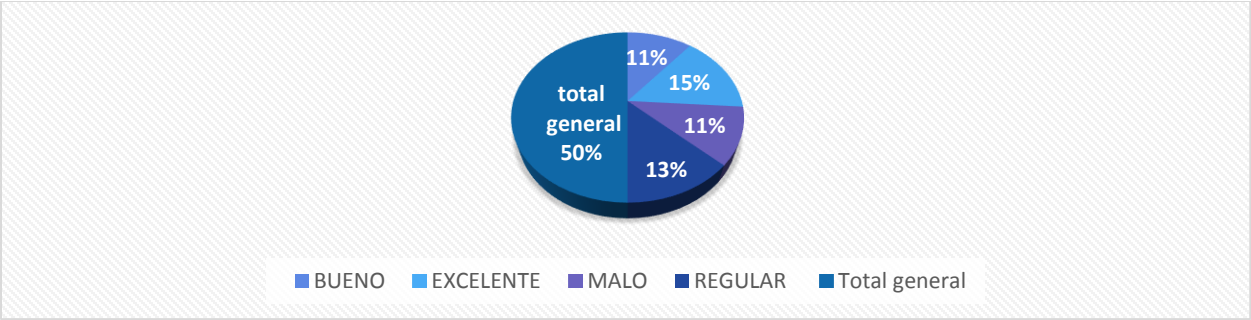
En la figura No 4 se puede observar que el 15% de los colaboradores su marcación fue buena, el 13% considera que es malo por lo consiguiente ha estado laborando de forma no voluntaria, el 11% su marcación fue regular e igual que la marcación mala.

Pregunta No 5: ¿Le proporcionan todas las necesidades físicas, psicológicas y logísticas en su puesto de trabajo?



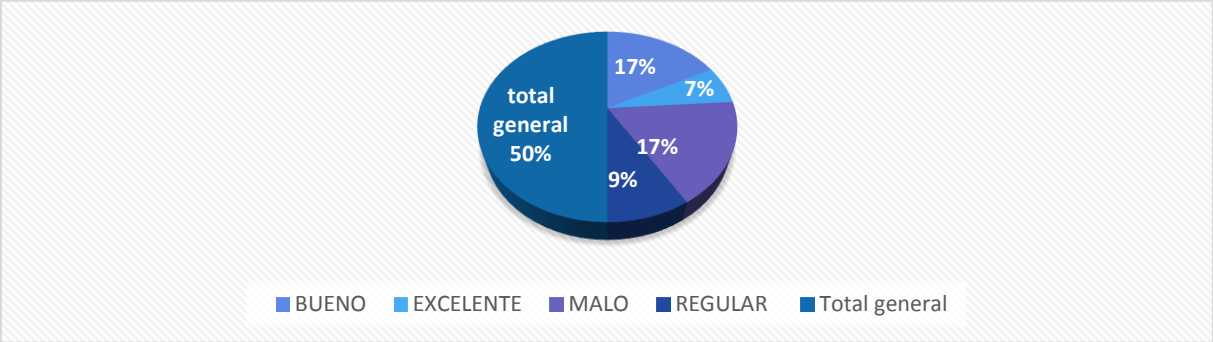
En la figura No 5 se observa que hay un porcentaje igual en las respuestas de los colaboradores donde el 17% es excelente y malo, 9% es bueno y 7% es regular.

Pregunta No 6: ¿Considera que la escala salarial está determinada por niveles de formación y experiencia laboral?



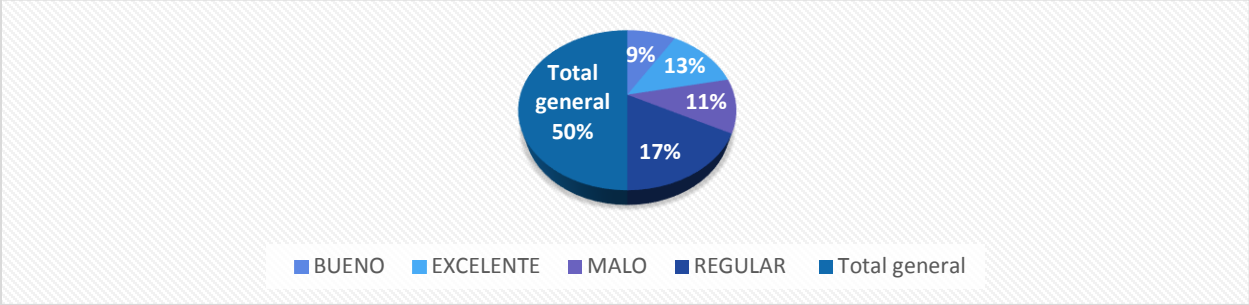
Se puede observar que a la pregunta No 6 el 15% de los colaboradores responden que es excelente este correspondiendo a que, si considera que la escala salarial es medida por niveles de formación y experiencia laboral, el 13% es regular y el 11% es excelente y malo.

Pregunta No 7: ¿Recibe feedback de las funciones desempeñadas en la organización?



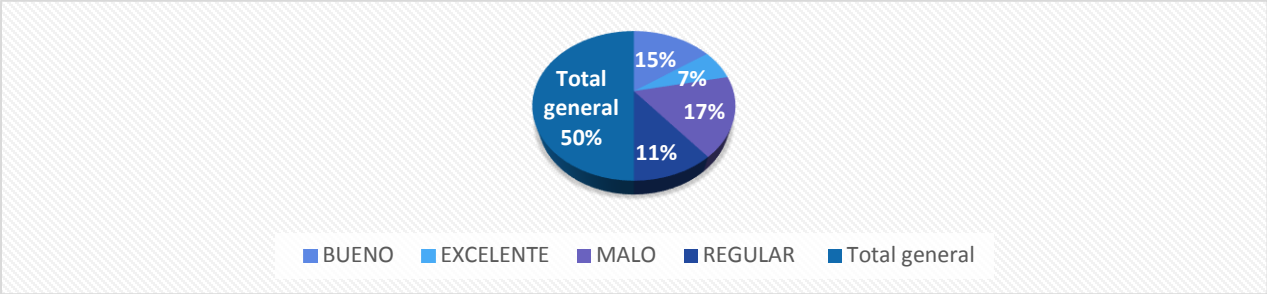
En la figura No 7 podemos inferir que un 17% de los colaboradores opinan que es buena la retroalimentación que reciben de sus funciones igual que el 17% dice que es malo, el 9% es regular y el 7% excelente.

Pregunta No 8: ¿Su supervisor o jefe inmediato le apoya cuando se presentan dificultades al desempeñar su función?



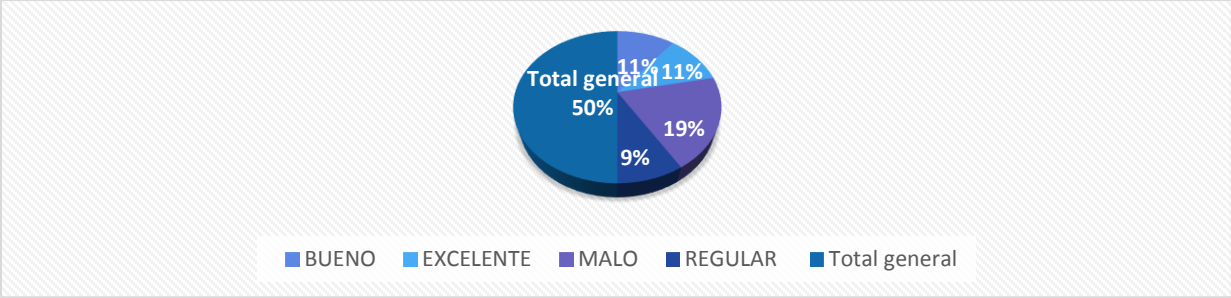
La figura nos indica que el 17% considera que es regular el apoyo que el jefe o supervisor le brinda apoyo cuando se presentan dificultades los siguientes porcentajes 11% malo,13% bueno y el 9% bueno.

Pregunta No 9: ¿Su organización le brinda capacitación oportuna para el desarrollo de su función?



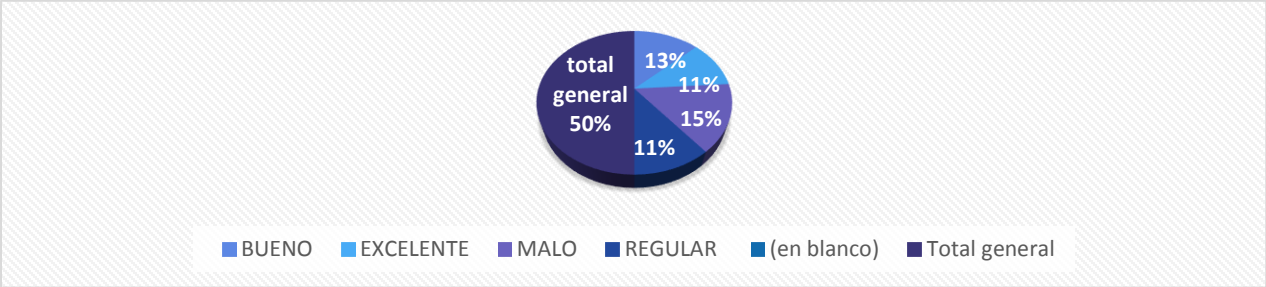
La figura nos muestra que el 17% los colaboradores opinan que no les brindan capacitaciones para el desarrollo de las funciones, el 15% opina que es bueno y oportunas las capacitaciones que les brindan, él 11% es regular y el 7% considero que es excelente.

Pregunta No 10: ¿Conoce el Plan de Bienestar que le brinda su empresa?



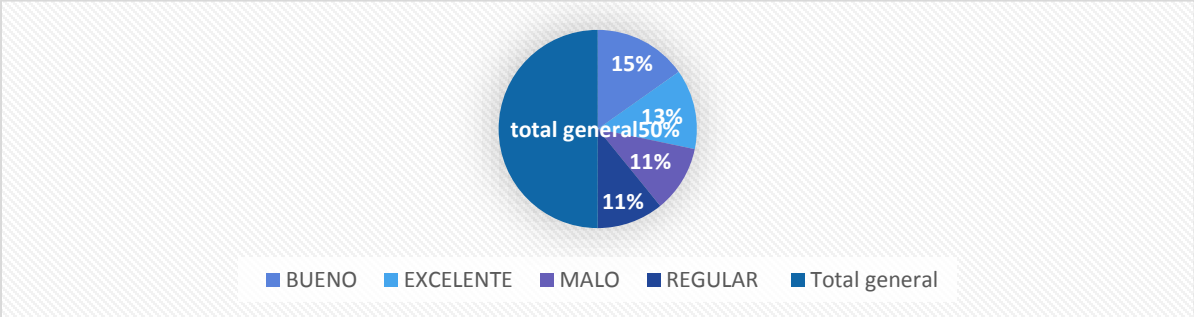
La figura No 10 nos muestra que el 19% de los colaboradores no conoce el plan de bienestar que le brinda la empresa, el 11% considera que es excelente y bueno, el último porcentaje nos muestra que el 9% es regular.

Pregunta No 11: ¿Participa en los programas o actividades de bienestar que le ofrece su organización?



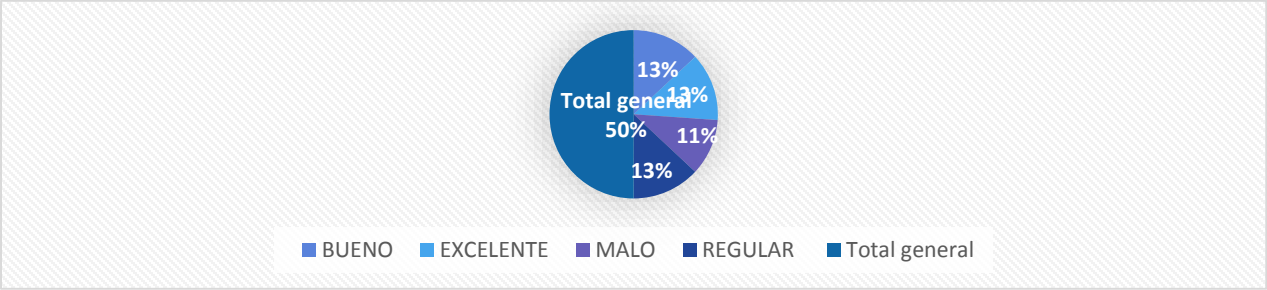
En la figura No 11 se percibe que el 15% de los colaboradores no participa en las actividades de bienestar que designa la organización, el 13% considera que es bueno, el 11% de considera que es bueno y el otro 11% que es regular.

Pregunta No 12: ¿Se siente satisfecho con su función y el rol que desempeña en la organización?



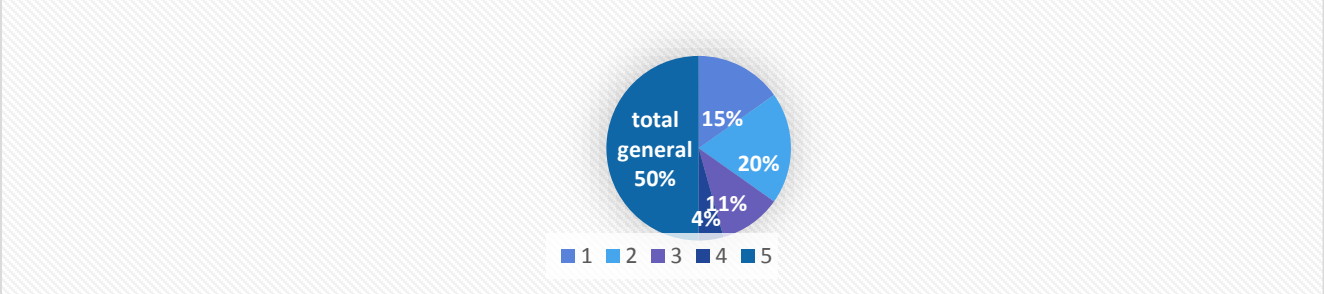
De acuerdo al grafico podemos decir que 15% opina que es bueno la función que ejerce en el rol que desempeña en la empresa, el 13% es excelente, el 11%es malo y el otro 11% regular.

Pregunta No 13: ¿Se ha sentido estresado, fatigado, aburrido con su puesto de trabajo?



En la figura se puede observar que el 13% de los colaboradores respondieron que es bueno, excelente y regular el 11% es malo.

Pregunta No 14: ¿Teniendo en cuenta su experiencia, recomendaría laborar en su organización a otras personas?



El grafico No 14 nos muestra que 20% de los colaboradores recomendaría laborar en la organización, el 15% opina que probablemente o bueno, el 11%malo y el 4% regular.

Discusión.

Según todos los resultados conseguidos en este proyecto, se evidencia a que luego de aplicar la encuesta a los colaboradores en el area administrativa de la industria aeronáutica en Colombia, se evidencio que, si hay falencias en la empresa respecto a temas de inducción, bienestar y salariales, elementos que intervienen en la calidad de vida de cada uno de ellos.

Según la tabla 1 se observan los hallazgos derivados de las diferentes preguntas aplicadas. El factor que aplico más bajo resultado es la pregunta relacionada a crecimiento laboral, Según (Robbins, 1998) la gestión de crecimiento profesional implica una serie de actividades que deben estar respaldadas por una serie de procesos. Las actividades incluyen conocer los objetivos e intereses laborales del empleado.

Por otro lado, de los resultados obtenidos se demuestra que los colaboradores no se hallan satisfechos con la relación que tienen con su jefe inmediato, y no sienten que la organización les brinde las herramientas de trabajo necesarias para realizar sus funciones. Según (Robbins, 1998) La satisfacción laboral es parte de la relación de diferentes factores que tienen los colaboradores en su trabajo. Si el colaborador se encuentra bien con su puesto manifiesta actitudes positivas, quien está inconforme expresa actitudes no acordes en el desarrollo de sus labores, cuando la gente habla de las actitudes de los colaboradores casi siempre se refiere a la bienestar profesional, por otra parte, se puede evidenciar que los colaboradores no se sienten satisfechos con su remuneración salarial, ya que se sienten con cargas de trabajo, que trabajan más que sus compañeros, o sus horarios laborales son demasiado extensos, ya que la insatisfacción laboral afecta el rendimiento, ambiente laboral y la productividad en la organización.

En la presente investigación se encuentra la indagación que puede ser de utilidad para varias organizaciones en términos de calidad de vida y bienestar laboral de sus colaboradores.

Conclusiones.

De acuerdo al análisis obtenido por los resultados arrojados por el instrumento de bienestar laboral aplicado a los colaboradores de la industria aeronáutica, se puede determinar que existen varias falencias en el desarrollo de las diferentes actividades dentro de la compañía, una de ellas es muy evidente en la capacitación al cargo puesto que muchos de esto colaboradores no tuvieron inducción efectiva. Una de las falencias que más sobresalió en esta investigación es el tema salarial pues pudimos evidenciar que el 80% de la población encuestada se siente inconforme con su asignación salarial, ya sea por el recargo de funciones y/o horas extras trabajadas que no son remuneradas como la ley lo indica o falta de un buen clima laboral.

Podemos decir que debido a esto y otros factores de bienestar laboral el 70% de los encuestados no están satisfechos en la compañía ya que se evidencio estrés y fatiga en muchos de ellos constantemente, a nivel global muchas compañías tratan de evitar estos factores de riesgo en sus colaboradores, pues es bien sabido que el éxito de una compañía está en su mano de obra o talento humano que poseen, teniendo esto como base las organizaciones implementan diferentes estrategias de bienestar laboral que permitan que sus empleados estén satisfechos, saldables tanto física como mentalmente y felices en sus funciones. Si la compañía cuenta con personas felices mayor va ser su productividad en esta es probablemente se deba en gran parte que el empleado de la industria aeronáutica no participa en gran parte en las actividades de bienestar que implementan las compañías.

Limitaciones.

Dentro de la población encuestada se evidencian encuestas relacionadas al área administrativa con diferencia de antigüedad en la organización, por lo tanto, no podemos tener una muestra homogénea, ya que no todo el personal no cuenta con la misma información respecto a los diferentes temas y beneficios que ofrece la organización, además la investigación es válida en el periodo de tiempo en el que este se realice, con los datos brindados por la empresa, igualmente esta investigación se limita al identificar totas las situaciones de trabajo de los colaboradores en este sector, y además esta investigación solo abarca una péquela muestra del personal administrativo de la organización.

Recomendaciones.

Según los resultados arrojados por medio de las encuestas realizadas a la muestra del personal administrativo perteneciente al sector aeronáutico, podemos brindar las siguientes recomendaciones como el motivar el inicio de más proyectos de investigación, que involucren puntos para la mejora de la calidad de las ambientes de trabajo y del bienestar de cientos de empleados delegados de la responsabilidad de la seguridad de los usuarios, que anualmente utilizan este medio de trasporte masivo en el país, además de incentivar más proyectos con la finalidad de optimizar las condiciones de trabajo en el sector aeronáutico en Colombia, con el fin de mejorar el bienestar de vida de estos colaboradores.

Promover que anualmente se realicen por parte de las empresas del sector, encuestas de clima laboral, que se enfoquen en conocer cómo está la percepción de bienestar y calidad laboral en las áreas menos estudiadas, pero no menos importantes del sector aeronáutico.

Motivar la creación de herramientas de integración entre el personal de las diferentes áreas de trabajo en esta industria, con la intención de mejorar la calidad y bienestar laboral de los colaboradores, con el fin de establecer mejores vínculos laborales entre los empleados, con el propósito de aumentar las buenas relaciones interpersonales entre ellos.

Referencias bibliográficas

(aeronautica civil unidadadministrativa especial, 2014)

Aeronáutica Civil, Unidad administrativa especial. (2019). Informe de resultados medición clima laboral, min trasporte.

aeronautica civil unidadadministrativa especial. (2014).

Aguirre, c., Vauro, M., & Javier, L. (2015). ESTRESORES LABORALES Y BIENESTAR EN EL TRABAJO EN PERSONAL AERONÁUTICO DE CABINA. *Ciencias Psicológicas*.

Goleman, D. (1999). *Inteligencia emocional.* barcelona: kairos.

Vasquez Martinez, L. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en colombia.* Medellin: Universidad de antioquia.

Bigné, J. Enrique, Andreu, Luisa y Gnoth, Juergen. (2005). The theme park experience: An analysis of pleasure, arousal and satisfaction. Tourism Management.

Castro, S. (2012). Relación Del Desempeño Laboral Con El Clima Organizacional Del Grupo De Educación Aeronáutica Del Comando Aéreo De Combate No. 1, Pontificia Universidad Javeriana.

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

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1998). Metodología de la investigación. México: Mc Graw-Hill

Lerman, S., Eskin, E., Flower, D., George, E., Gerson, B., Hartenbaum, N., Hursh, Moore-Ede, M. (2012). Fatigue Risk Management in the Workplace. JOEM 72 (2), 231-254

Münch, L. (2011). El liderazgo y Dirección, El Liderazgo del siglo XXI. México: Trillas.

Oliver, Richard L. (1980). A cognitive model of the antecedents and consequences of satisfaction decisions. JMR, Journal of Marketing Research.

Organización mundial de la salud. (2010). Ambientes de trabajos saludables.

Palomba, R. (2002). Calidad De Vida Conceptos y Medidas. Santiago de Chile: Celade /División de población, cepal.

Puertas, M. (2016). Los estresores Laborales y Bienestar en el Trabajo en el Personal Aeronáutico de Cabina. Ciencias Psicológicas 9(2), 293-308.

Roberto Mon Lecina. (2016). Psicología y factores humanos de la aviación, Universidad Autónoma de Barcelona.

Rubén Turienzo. (2016). El pequeño libro de la motivación, alienta editorial, Centro Libros PAPF, S.L.U.

Sánchez, L. (2010). El estudio del factor humano en accidentes de aviación, Centro de Medicina Aeroespacial - Fuerza Aérea Colombiana, en Salud Pública Universidad Nacional de Colombia.

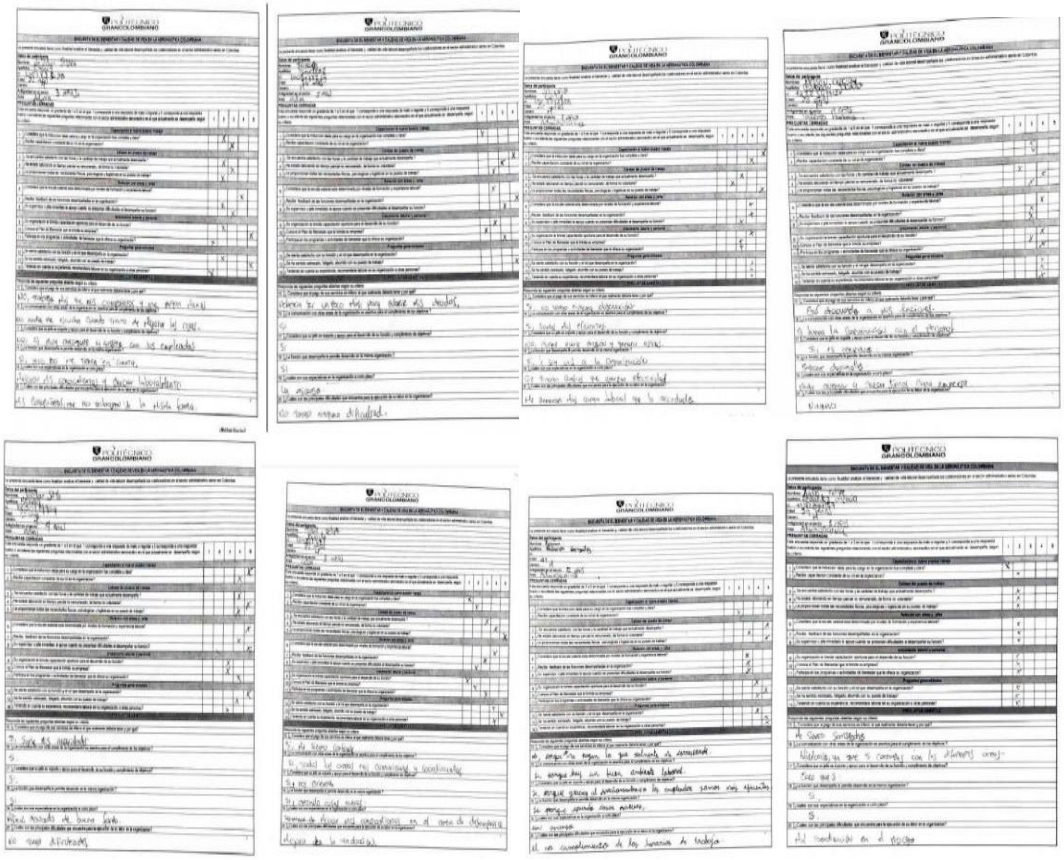
Sánchez, L. (2010). El estudio del factor humano en accidentes de aviación Pensamiento Psicológico Pontificia Universidad Javeriana Cali, Colombia.

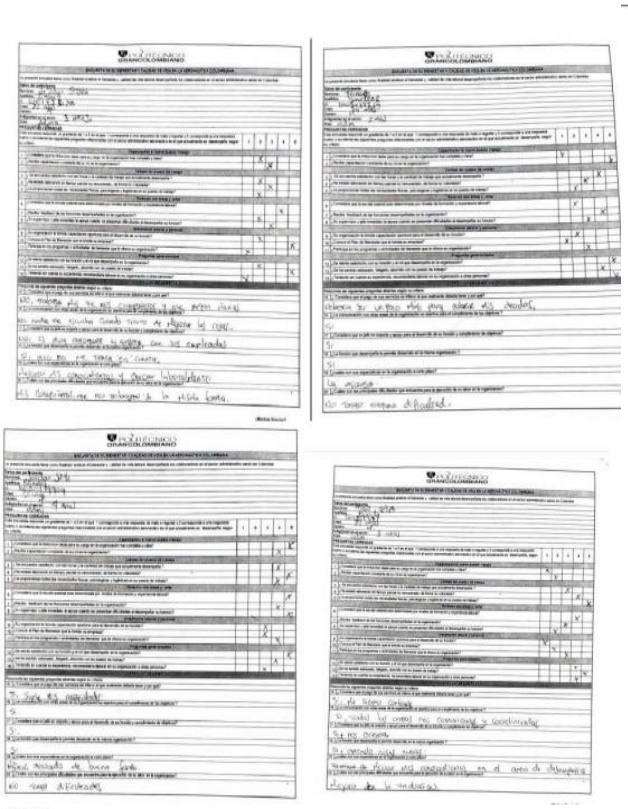
Vásquez Martinez, L. (2018). El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia, Medellín: Universidad de Antioquia.

Zuluaga, M., Giraldo, G. (2001). Clima Organizacional. Departamento Administrativo de la Función Pública. G

Anexos

- Escáner encuestas aplicadas y firmas de consentimientos informados.





FORMATO

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA EN LA AERONÁUTICA COLOMBIANA

✓ Uso de datos personales.

Es el presente documento pretende explicarle el uso y metodología del uso de los datos personales que proporciona durante el procedimiento a llevar acabo, mediante una preguntas acerca del procedimiento, manejando y garantizando sus derechos. Los datos que proporciona serán usados únicamente para fines educativos, y serán de uso privado por dicha institución, no serán compartidos con otras instituciones o individuos ajenos a ella, como lo dispone la ley 1090 del 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia, mantenimiento los medidas que se dictó el código deontológico y bioético y otras disposiciones.

✓ Modelo de encuesta.

El modelo de encuesta que realizara se usado con fines educativos se participación en este procedimiento es de manera totalmente voluntaria, además es de gran importancia su total disposición para el buen desarrollo de investigación.

✓ Revocación del consentimiento.

Usted es libre de retirarse del procedimiento realizado por la institución de carácter académico, de la toma de todas las decisiones para la continuación del procedimiento de intervención, teniendo en cuenta que su compromiso es de una vital importancia para el desarrollo de los buenos resultados.

✓ Declaración del consentimiento informado.

Ciudad: Cali

Fecha: 13-06-09

Yo, Blanca Angelica Arboleda identificado (a) con cedula de ciudadanía número 38.783.513 de la ciudad de Cali expreso:

1. Que he leído y comprendido el documento el consentimiento informado que se me a entregado, además que entendiendo todas las explicaciones proporcionadas por los profesionales y estudiantes que intervienen en este caso, además de la solución a todas mis inquietudes acerca del desarrollo de la encuesta.
2. También entiendo que en cualquier instante y sin necesidad de dar ningún enfrentamiento, puedo anular el consentimiento que ahora presento. También he sido enterado de que mis datos personales serán resguardados y serán utilizados únicamente con fines de formación y desarrollo competitivo para el equipo de la institución.

Teniendo presente todo lo anterior y con conocimiento de todas las condiciones, CONSIENTO participar de manera voluntaria en la solución de la encuesta que me fue hecha por la institución, además, del uso de mis datos personales, con la gran fin que sirva como de carácter privado, sobre para la utilización y desarrollo de procesos formativos.

Firma y CC: 1061413488

FORMATO

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA EN LA AERONÁUTICA COLOMBIANA

✓ Uso de datos personales.

Es el presente documento pretende explicarle el uso y metodología del uso de los datos personales que proporciona durante el procedimiento a llevar acabo, mediante una preguntas acerca del procedimiento, manejando y garantizando sus derechos. Los datos que proporciona serán usados únicamente para fines educativos, y serán de uso privado por dicha institución, no serán compartidos con otras instituciones o individuos ajenos a ella, como lo dispone la ley 1090 del 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia, mantenimiento los medidas que se dictó el código deontológico y bioético y otras disposiciones.

✓ Modelo de encuesta.

El modelo de encuesta que realizara se usado con fines educativos se participación en este procedimiento es de manera totalmente voluntaria, además es de gran importancia su total disposición para el buen desarrollo de investigación.

✓ Revocación del consentimiento.

Usted es libre de retirarse del procedimiento realizado por la institución de carácter académico, de la toma de todas las decisiones para la continuación del procedimiento de intervención, teniendo en cuenta que su compromiso es de una vital importancia para el desarrollo de los buenos resultados.

✓ Declaración del consentimiento informado.

Ciudad: Cali

Fecha: 17-06-09

Yo, Diana Stefani Arboleda identificado (a) con cedula de ciudadanía número 1.130.606.513 de la ciudad de Cali expreso:

1. Que he leído y comprendido el documento el consentimiento informado que se me a entregado, además que entendiendo todas las explicaciones proporcionadas por los profesionales y estudiantes que intervienen en este caso, además de la solución a todas mis inquietudes acerca del desarrollo de la encuesta.
2. También entiendo que en cualquier instante y sin necesidad de dar ningún enfrentamiento, puedo anular el consentimiento que ahora presento. También he sido enterado de que mis datos personales serán resguardados y serán utilizados únicamente con fines de formación y desarrollo competitivo para el equipo de la institución.

Teniendo presente todo lo anterior y con conocimiento de todas las condiciones, CONSIENTO participar de manera voluntaria en la solución de la encuesta que me fue hecha por la institución, además, del uso de mis datos personales, con la gran fin que sirva como de carácter privado, sobre para la utilización y desarrollo de procesos formativos.

Firma y CC: 1130606513

FORMATO

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA EN LA AERONÁUTICA COLOMBIANA

✓ Uso de datos personales.

Es el presente documento pretende explicarle el uso y metodología del uso de los datos personales que proporciona durante el procedimiento a llevar acabo, mediante una preguntas acerca del procedimiento, manejando y garantizando sus derechos. Los datos que proporciona serán usados únicamente para fines educativos, y serán de uso privado por dicha institución, no serán compartidos con otras instituciones o individuos ajenos a ella, como lo dispone la ley 1090 del 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia, mantenimiento los medidas que se dictó el código deontológico y bioético y otras disposiciones.

✓ Modelo de encuesta.

El modelo de encuesta que realizara se usado con fines educativos se participación en este procedimiento es de manera totalmente voluntaria, además es de gran importancia su total disposición para el buen desarrollo de investigación.

✓ Revocación del consentimiento.

Usted es libre de retirarse del procedimiento realizado por la institución de carácter académico, de la toma de todas las decisiones para la continuación del procedimiento de intervención, teniendo en cuenta que su compromiso es de una vital importancia para el desarrollo de los buenos resultados.

✓ Declaración del consentimiento informado.

Ciudad: Cali

Fecha: 17-06-2010

Yo, Ana Carolina Sabina Ferro identificado (a) con cedula de ciudadanía número 1.107.102.127 de la ciudad de Cali expreso:

1. Que he leído y comprendido el documento el consentimiento informado que se me a entregado, además que entendiendo todas las explicaciones proporcionadas por los profesionales y estudiantes que intervienen en este caso, además de la solución a todas mis inquietudes acerca del desarrollo de la encuesta.
2. También entiendo que en cualquier instante y sin necesidad de dar ningún enfrentamiento, puedo anular el consentimiento que ahora presento. También he sido enterado de que mis datos personales serán resguardados y serán utilizados únicamente con fines de formación y desarrollo competitivo para el equipo de la institución.

Teniendo presente todo lo anterior y con conocimiento de todas las condiciones, CONSIENTO participar de manera voluntaria en la solución de la encuesta que me fue hecha por la institución, además, del uso de mis datos personales, con la gran fin que sirva como de carácter privado, sobre para la utilización y desarrollo de procesos formativos.

Firma y CC: 1107102127