

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA
TECNISERVICIOS ROMERO

PRESENTA:

ASTRIT JOHANNA ROMERO GUERRERO COD. 1811982642
MARTHA ASTRID GUZMAN GAVIRIA CÓD. 1821982234
LAURA STHEFANY FORERO OCHOA COD. 1510011334
YOHANA PATRICIA HERNÁNDEZ MEDINA CÓD.1711025969
YERLY CONSTANZA GOMEZ MORENO CÓD. 1621020226

SUPERVISOR:

TUTORA: CAROLINA GÓMEZ GONZÁLEZ

BOGOTÁ, JUNIO DE 2021

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.	4
Justificación.	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	6
Marco conceptual.....	6
Marco teórico.	8
Marco Empírico.	9
Capítulo 3. Metodología.	12
Tipo y diseño de investigación.	12
Participantes.....	12
Instrumentos de recolección de datos.	12
Estrategia del análisis de datos.	12
Consideraciones éticas.....	13
Capítulo 4. Resultados.	15
Discusión.....	20
Conclusiones.....	21

Limitaciones.....	23iii
Recomendaciones.	24
Referencias bibliográficas.....	25
Anexos.	28

Tabla de Contenido: Ilustraciones

Ilustración 1: teoría de la motivación-higiene	8
--	---

Resumen.

El siguiente trabajo se realiza con un análisis teórico- práctico, del desarrollo de la jornada laboral, en el cual se observa que cada día más y más trabajadores tienen que trabajar turnos rotativos y según lo analizado tiene serias repercusiones sobre el bienestar físico y mental del trabajador. No obstante, en muchas ocasiones, cambiando sólo algunos pequeños aspectos o características de los turnos se puede incrementar notablemente el bienestar percibido por los trabajadores. Se han encontrado algunas variables que parecen actuar como mediadoras a la hora de manifestar alteraciones. Se observa a través de la historia flexibilidad en los horarios, el número de horas laboradas semanalmente y los cambios en los contextos culturales, sociales, familiares y económicos que se presentan. En este orden de ideas el siguiente trabajo, se genera a partir de una idea investigativa en donde se pretende analizar las afectaciones que están padeciendo los trabajadores de la empresa TECNISERVICIO ROMERO debido a la rotación de turnos laborales, siendo así en este trabajo se pretende identificar causales y tratar de mitigarlas. Se utilizó una metodología de corte cualitativo a través del método de revisión documental con matrices.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, Empresa, trabajador, Turnos rotativos.

Capítulo 1.

Introducción.

En la empresa TECNISERVICIOS ROMERO, tiene un contrato de obra civil por orden de servicio (O.P) en la mina Drummond LTD, en la Loma de Calentura en el Cesar; para la ejecución de la obra los Directivos se ve en la necesidad de contratar el talento humano con turnos rotativo, cada funcionario tiene la secuencia de un turno de 7 días, un turno de tres días de descanso y retorna con un turno de seis noches y sigue con un turno de 4 días de descanso. Con esta investigación se busca analizar cómo impacta la rotación de turnos en la motivación del talento humano de la empresa, en el último año se ha evidenciado desmotivación, bajo rendimiento, problemas físicos y emocionales de sus trabajadores; debido a esto se está realizando seguimiento para analizar con más profundidad como la rotación de turnos impacta a nivel motivacional a los trabajadores.

Descripción del contexto general del tema.

El trabajo nocturno y los turnos rotativos han existido en todas las civilizaciones y abarcaba (como sigue abarcando en la actualidad) muy diversos ámbitos laborales (p.e., vigilantes, soldados, comadronas y mineros, entre otros). De igual forma se puede afirmar, que se inicia el trabajo en horarios nocturnos a nivel industrial cuando comenzó a emplearse de manera masiva la luz artificial por incandescencia, inventada por Thomas Alva Edison en 1879. La progresiva reducción del tiempo de trabajo se realizó entre finales del siglo XIX y principios del XX, debido a las protestas laborales de los movimientos obreros, que se enfrentaban a los intereses políticos y empresariales de la época (Aizpuru y Rivera, 1994; Carro Igelmo, 1986).

En 1904 se implantó el descanso dominical en España (Ley de 3 de marzo). Más tarde, en 1906, se adopta el domingo como día de descanso general en Francia, legislándose en el mismo año las 8 horas diarias de trabajo, recorte que llegó posteriormente a España en 1919 (Real Decreto de 3 de abril) – Aubanell, 2002. En nuestros días, se calcula que 10 millones de estadounidenses trabajaban por turnos en 1995 (Efinger y Nelson, 1995), mientras que en el 2000 eran más de 15 millones los que

realizaban este tipo de trabajos (Beers, 2000). En España, el 5% de las personas ocupadas son trabajadores nocturnos permanentes, (MTAS, 1999; 2001; CC.OO., 2001). En Europa, atendiendo a los datos de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, más de 18 millones de personas realizan turnos rotativos, mientras que seis millones realizan la jornada laboral nocturna permanente (Nogareda, 1998b). Por ello, debido a su importancia económica, sociolaboral, familiar e individual, el trabajo nocturno y rotativo suscita un creciente interés (Paoli, 1988; Lallement y Michon, 1991; Cette, 1991; Smith, McDonald, Folkard y Tucker, 1998), sobre todo para la mejora de la calidad de vida de los trabajadores en todos sus ámbitos.

Los trabajadores en mayo de 1986 ganaron derechos en la lucha obrera en el cual se define por parte de la Asociación Internacional de Trabajadores la jornada laboral de 8 horas.

La sociedad colombiana de medicina del trabajo (2007) describe varios procesos ocupacionales asociados a problemas de origen mental, entre ellos los turnos rotativos y trabajo a turnos los cuales afectan el área psicológica, fisiológica, familiar y social, llegando a generar problemas emocionales tales como trastorno de sueño, fatiga diurna y trastornos sexuales, consumo de alcohol, tabaco y drogas psicoactivas.

En Colombia la jornada laboral está regulada por el Código Sustantivo del Trabajo quien dedica su Título VI a la regulación de esta. Es importante señalar que en el año 2013 en Colombia se inician cambios en cuanto a salud mental se refiere y el congreso de la república decreta la ley 1616 de salud Mental “por medio la cual se expide la ley de salud Mental y se dictan otras disposiciones.

Planteamiento del problema

Existe una preocupación en las directivas de la empresa TECNISERVICIOS ROMERO, en el último año se ha evidenciado desmotivación del talento humano, bajo rendimiento, problemas físicos y emocionales de sus trabajadores; debido a esto se está realizando seguimiento para analizar con más profundidad como la rotación de turnos impacta a nivel motivacional a los trabajadores.

Pregunta de investigación.

¿Cómo impacta la rotación de turnos a nivel motivacional al talento humano de la empresa TECNISERVICIOS ROMERO en la Mina Drummond LTD en la Loma de Calentura – Cesar?

Objetivo general.

Analizar cómo impacta la rotación de turnos en la motivación del talento humano de la empresa TECNISERVICIOS ROMERO en la Mina Drummond LTD en la Loma de Calentura – Cesar.

Objetivos específicos.

1. Identificar las consecuencias de los diferentes trastornos psicosociales en trabajadores con turnos rotativos.
2. Diagnosticar el nivel de motivación del talento humano de la empresa TECNISERVICIOS ROMERO en la Mina Drummond LTD en la Loma de Calentura – Cesar.
3. Minimizar factores que afectan la motivación en trabajadores con turnos rotativos.

Justificación.

Los turnos rotativos de la empresa TECNISERVICIOS ROMERO en la Mina Drummond LTD en la Loma de Calentura – Cesar. es cada vez más frecuente, ésta problemática afecta diferentes aspectos en los trabajadores del talento humano entre ellos podemos encontrar: bajo rendimiento laboral, absentismo, mal clima laboral y desmotivación. Este proyecto de investigación busca identificar las causas de la rotación del personal del talento humano, se pretende recoger información por medio de entrevistas, las cuales se harán virtualmente para evitar posibles contagios COVID 19; esto se realizará en un periodo de 6 meses con el fin de efectuar estrategias que aporten a

disminuir la rotación de personal en la empresa. Actualmente las organizaciones adquieren un rol importante dentro del desarrollo de la sociedad contribuyendo de manera satisfactoria al cumplimiento de las necesidades de cada persona. De acuerdo con Abraham Maslow, (1954) en su obra *Motivación and Personality*, orienta las necesidades que prevalecen en los seres humanos a través de su teoría de la personalidad, donde trata de mejorar la vida de las personas a partir de una mejor comprensión de su personalidad centrándose no en personas con casos patológicos sino en las personas sanas. (Gadow, 2010), se realizan propuestas de estudio acerca de la importancia de tener en el interior de las organizaciones un ambiente laboral apropiado y un trato justo con todos los trabajadores, en el cual se sientan cómodos y puedan realizar al máximo su potencial de trabajo, donde se reconozca que su labor es importante para la empresa y para el logro de los objetivos propuestos. Al hablar de rotación al interior de una empresa, se hace enfocado en las herramientas que determinan dicho sustento (entrevistas de retiro para el caso planteado), es necesario presentar planteamientos causales y generar estrategias que aporten para la disminución del riesgo de rotación, así como factores motivacionales los cuales permitan a la empresa condiciones favorables para todos sus empleados.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

En el año 2020 en el mes de enero se desarrolló una investigación a empleados de los hoteles en el cantón Quevedo; donde se identificó que es importante considerar la autonomía del empleado ya que es la clave para potenciar su motivación, si se permite que estos desarrollen sus funciones con independencia, sin un excesivo control como responsable de una área específica, por mínima que sea, la motivación está asegurada, en este caso los empleados reconocen que la motivación interna, es mucho más importante que la externa, basada regularmente en el dinero, en este sentido los colaboradores se conforman con el sueldo básico y que se cumplan los beneficios de ley obligatorio.

Un estudio realizado a 16 trabajadores de una automotriz en Portoviejo-Ecuador, cuyo método de estudio fue descriptivo; muestra que existe un porcentaje alto en motivacional de la Autoestima, tomando como conclusión que es importante verificar la forma en que se está llevando el mando dentro de la organización.

Para mejorar la calidad de vida del trabajador, debemos tener en cuenta como factor fundamental la motivación de nuestros trabajadores, entendida esta como una característica psicológica humana que condiciona el grado de compromiso de una persona. Una persona motivada: activa, orienta, canaliza, dinamiza y mantiene su comportamiento orientado hacia la realización de los objetivos esperados.

Según lo anterior podemos decir que el tema motivacional dentro de una organización puede contener diferentes características y enfoques, como parte fundamental en el desarrollo de este trabajo el contar con turnos rotativos podría ser un factor influyente dentro de la motivación interna del talento humano.

Marco conceptual.

Desde el punto de vista empresarial, existen actividades que por su naturaleza requieren que dicha actividad productiva no pare, para este tipo de empresas el sistema que mejor se adecua a sus necesidades logísticas es el de turnos rotativos, definido este por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, como una forma de organización del trabajo en la que los equipos independientes trabajan de

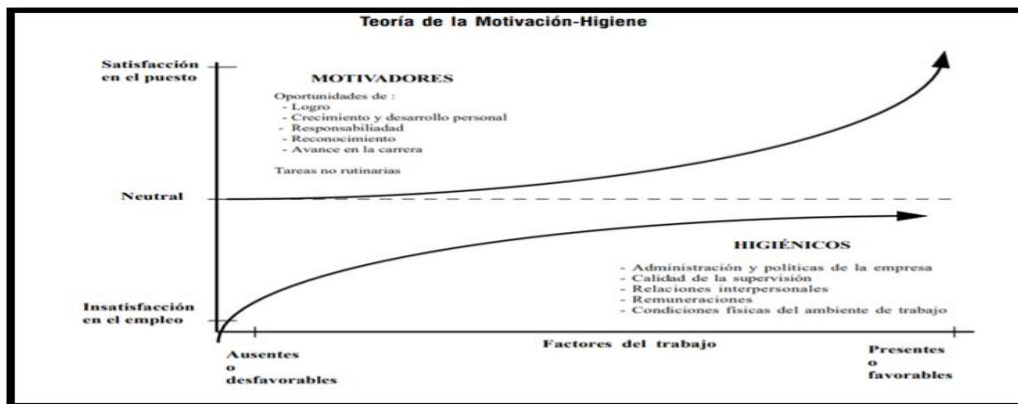
forma sucesiva para lograr la continuidad de una modalidad de producción o servicio (Sabate, 2002, p.29).

Los turnos rotativos, como modalidad de producción benefician el aparato productivo empresarial y por ende a la economía del país, y tiene también un lado negativo, ya que los trabajadores que tienen esta condición laboral suelen presentar alteraciones en su salud, consecuencia de la descompensación que sufre el ciclo circadiano o biológico. El ritmo circadiano es todo el conjunto de procesos que realizamos durante las 24 horas del día y que señalan nuestra existencia. Teniendo en cuenta esto, los trabajadores de turno rotativos tienen una descompensación ya que su ritmo biológico no se adapta al horario de trabajo casi continuo, lo cual posibilita el riesgo de presentar depresión, alto accidentalidad laboral y déficit de concentración debido al cansancio acumulado porque duermen entre 1 y 4 horas menos que los trabajadores de turnos diurnos (Tovalin; Rodriguez y Ortega, 2004). En estados Unidos alrededor de 60 millones de personas presentan síndromes de trastornos de sueño vigilia, según estadísticas del 2004 del Instituto Nacional de Salud Ocupacional y Salud, para el caso Colombiano el Ministerio de la Protección Social, ni las ARL's cuentan con informes sobre este tipo de afecciones. Situaciones como las descritas anteriormente, han incentivado el desarrollo de investigaciones relacionadas al ambiente laboral sobre factores como valores, compromiso, clima organizacional, satisfacción, autoestima que pueden estar afectando a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades. El inicio de esos estudios se dio con la administración científica que buscaba eficiencia en las operaciones y no se ocupaba de las necesidades de los trabajadores. Para los años 60 y 70 en Estados Unidos el término calidad de vida laboral se fue acuñando. Se consideraba que la calidad de vida laboral abarcaba más que la satisfacción del puesto de trabajo y que debería incluir aspectos como la participación en la toma de decisiones, autonomía en el puesto de trabajo, aprendizaje, promoción. La calidad de vida laboral alcanza su auge en Estados Unidos y Europa gracias a las actuaciones del Movimiento de CVL, el cual reivindica la calidad de ser humano que tiene el trabajador prestando mucha atención en aspectos subjetivos como el desarrollo del factor humano y la mejora de la calidad de vida. (Blanco, 1985).

Marco teórico.

La presente investigación es sustentada bajo la teoría de factor dual de Herzberg (1959), basándonos en la teoría motivacional o de factor dual. Factores que intervienen y están presentes para que los trabajadores estén satisfechos en su lugar de trabajo, en la empresa TECNISERVICIOS ROMERO.

La motivación de los trabajadores, y de las personas en general, ha sido una cuestión de máxima relevancia para los estudiosos de la psicología desde los años 40, cuando las teorías de Abraham Maslow iniciaron un camino para sistematizar sus principios. Dentro de esta corriente, una de las figuras más relevantes es la del psicólogo estadounidense Frederick Herzberg.



Herzberg (1959), Ilustración de la teoría de la motivación-higiene, recuperado de https://www.ecured.cu/Frederick_Herzberg

Herzberg fue un Psicólogo reconocido y uno de los hombres más influyentes en la gestión administrativa de las empresas, fue gracias a su reconocida teoría de motivación e higiene. Herzberg habla en su teoría que las personas se influyen por dos factores. Insatisfacción (factores higiénicos) abarcan aspectos como, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones físicas del trabajo, la remuneración, prestaciones, seguridad en el trabajo, las políticas y administración de la empresa, para Herzberg, si dichos factores no se encuentran presentes o se aplican incorrectamente no permiten que el empleado logre la satisfacción.

Satisfacción (factores motivacionales) abarcan aspectos como, Sensación de realización personal el puesto de trabajo, reconocimiento de desempeño, mayor responsabilidad, oportunidad de avance profesional, para Herzberg, si estos factores están presentes contribuyen en el empleado un nivel de motivación, estimulándolo a un mejor desempeño laboral.

La teoría de la motivación desarrollada por Herzberg podría representar la explicación de la motivación para trabajar. El modelo de Herzberg tiene la misma base que comparten todas las teorías de la necesidad y además, ha servido hasta hoy de estímulo para las diferentes investigaciones en el estudio de la motivación de la psicología de la organización la teoría de Herzberg dice que todos los individuos poseen un conjunto de necesidades básicas que deben satisfacerse. Pero en lugar de reconocer como Maslow, cinco factores.

Marco Empírico.

En el análisis conjunto de las bases teóricas que se consultaron y toda la información que se obtuvo luego de cada estudio, nos permite evidenciar una serie de hallazgos significativos que soportan el planteamiento de problema y los objetivos establecidos inicialmente, hallazgos que son producto de la revisión de artículos de investigación.

Hallazgo 1	Hallazgo 2
(Patlan, 2020), ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo?, una aproximación desde la teoría fundamentada, la cual se llevó a cabo en México en el año 2020, artículo redactado en idioma español, realizado con el fin de identificar cuál es la necesidad de esclarecer los elementos que integran la calidad de vida en el trabajo, mediante un análisis cualitativo a una muestra de 81 definiciones Calidad de Vida en el Trabajo, utilizando la metodología de la teoría fundamentada, por medio de una	Mejorar la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de los empleados, (Veloso, Cuadra, Gil, Ponce, Sjoberg, 2020), mediante una intervención a los supervisores, investigación desarrollada en Arica Chile en el año 2020, artículo redactado en inglés, con el propósito de aplicar y analizar la efectividad de un programa de intervención, basado en habilidades sociales y psicología positiva, buscando mejorar la satisfacción vital y laboral de los trabajadores de una organización,

investigación documental que utilizo datos secundarios. Esta investigación permitió destacar y tener como resultado, la identificación de definiciones de CVT que consideran como elemento central para la satisfacción y bienestar de los trabajadores, una lista de necesidades, específicamente la satisfacción de una amplia gama de necesidades personales, psicosociales, laborales, profesionales y económicas, dentro de estas necesidades, también se destaca la de reconocimiento, desarrollo individual y en equipo, participación en la toma de decisiones y motivación.	utilizaron un enfoque mixto, la intervención se aplicó a una muestra de supervisores inmediatos de un organismo público del sector salud, entre ellos siete supervisores directos y ocho indirectos. Se utilizó una estrategia asociativa, un diseño predictivo transversal DPT, que permite analizar la relación entre QWL y engagement. Los hallazgos permiten afirmar provisionalmente que intervenir a los supervisores traerá beneficios para sus subordinados directos, como una mejor evaluación de la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, pues esto traerá beneficios al clima organizacional.
---	---

Hallazgo 3	Hallazgo 4	Hallazgo 5
Relaciones entre conductas laborales contraproducentes, justicia y clima percibido, estatus ocupacional e intercambio líder-miembro, que se llevó a cabo en Madrid España en el año 2014, (Chernyak, Tziner, 2014). Artículo investigativo redactado en idioma inglés, con el fin de mostrar y explorar como la justicia distributiva en el ámbito organizacional y el ambiente laboral, pueden ser predictores de conductas contraproducentes en el desarrollo del trabajo, utilizaron un enfoque cuantitativo; se realiza la	Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica, desarrollada en Pereira Colombia, (Sánchez, García, 2017) escrita en español, con el fin de realizar un estudio para distinguir el grado en que las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral, se utilizó un enfoque cualitativo, la muestra se realiza con empleados de	Factores que determinan la calidad de vida laboral, desarrollada en Bogotá en el año 2019 y redactada en español (Ibagué, Navas, Rache, 2019). Su finalidad es Conocer los factores que determinan la calidad de vida de los colaboradores de una empresa, mediante un enfoque cuantitativo a los colaboradores de una organización, se hizo uso del Cuestionario de McCLELLAND, Test de

investigación a los empleados de una gran empresa estatal, así como empleados de una empresa especializada en el comercio de dispositivos electrónicos, de distintos géneros, edades y nacionalidades, se aplica un cuestionario de clima organizacional OCQ, evaluación Alpha de Cronbach, escala LMX7, escala Likert, medida WDB. Los resultados de esta investigación, muestran que existe una relación negativa entre la justicia organizacional, el clima y el comportamiento laboral general y ético y contraproducente, también se evidencia que existe una relación directa en el comportamiento de los empleados y el ambiente laboral que se ha generado por el vínculo entre líder-subordinado y el nivel ocupacional del empleado.	dos empresas dedicadas a la manufactura y venta de vestuario. Aplican un instrumento guía que integra 70 items con diversas dimensiones como son: condiciones y seguridad en el trabajo, relaciones interpersonales, clima organizacional y motivación. Con los resultados de esta investigación se alcanza a definir que hay diversos aspectos que no permiten que el clima laboral sea satisfactorio, entre ellos están: poco fomento de las oportunidades, los incentivos, la carga de trabajo, la comunicación entre empleado-jefe y las necesidades de logro y clima laboral.	Sensibilidad a las interacciones sociales, NTP 213, Escala de bienestar psicológico. Se obtiene como hallazgo, que los factores que se deben tener en cuenta para alcanzar la vida laboral adecuada son el entorno físico, la interacción social, reconocimiento, fase y eficacia, crecimiento personal y salud y bienestar.
---	---	---

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

El siguiente trabajo se realizó a partir del planteamiento del problema determinando el cual es investigativo, y permite un tipo de investigación descriptiva (en la cual se observan ciertos factores que afectan al trabajador en su entorno laboral), en adicción a este entonces, podemos aplicar la metodología cualitativa-inductiva. La cual se basa en un análisis de lo individual y particular para así extraer conclusiones generales de las observaciones encontradas. “realiza registros narrativos de los fenómenos en contextos y situaciones e identifica la naturaleza profunda de las realidades”. (Fernández y Días, 2003)

Participantes.

La presente toma como población objeto trabajadores del departamento de Obra Civil de mina Drummond LTD en el Municipio del Paso Cesar, dentro de este grupo de población se seleccionó una muestra de 15 participantes, hombres de las edades de un rango de 22 a 57 años de los estratos 2-3-4-5, los cuales residen en los municipios de la Loma el 6%, La Jagua 6%, Becerril 6%, Codazzi 3%, y Valledupar 82%. El 100% de la población son hombres, sus edades están entre 22 y 57 años, su escolaridad es Especialista 7%, Profesional 15%, Tecnólogo 38%, Técnico 40%, su estado civil es del 41% casados, 35 Unión libre y 24% solteros, su estrato residencial en un 35% el alto (7-6-5), 25 medio alto (4-3), 22% medio bajo (2) y 18% bajo(1). (SVE Drummond LTD)

Instrumentos de recolección de datos.

En el programa Google form se realiza una entrevista semi estructura la cual enviará resultado en archivo en formato Excel, con gráficos estadísticos, que nos permitirá interpretar una a una y de manera general las preguntas diseñadas.

Estrategia del análisis de datos.

Se realiza una entrevista semi estructurada la cual contiene preguntas cerradas con múltiples respuestas con una única selección; la cual se deberá responder virtualmente los participantes, esta estará diseñadas en el programa Google form, la cual enviará información, que nos permitirá interpretar una a una y de manera general las preguntas diseñadas.

Consideraciones éticas.

Ley 1090 (Miércoles 6 de septiembre de 2006), por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.

Las consideraciones éticas del presente estudio de investigación están diseñadas por lo consagrado en la resolución 8430 de 1993, del Ministerio de Salud (Colombia), en el Título II: De la investigación en seres humanos, Capítulo I: De los aspectos éticos de la investigación en seres humanos, Capítulo III: De las investigaciones en menores de edad o discapacitados y Capítulo V: De las investigaciones en grupos subordinados.

Esta investigación va encaminada a trabajadores del área de recursos humanos de la empresa TECNISERVICIOS ROMERO, en la mina Drummond LTD en el Municipio del Paso Cesar, se consideran personas vulnerables ya que los turnos son rotativos y tienden a impactar de manera negativa la motivación laboral de la organización; de igual forma se espera la participación de todos los trabajadores (15) en total y dicha investigación se realizará dentro de las instalaciones o talleres de la mina, de acuerdo a oficio de la Gerencia todos los instrumentos de la investigación se deberán aplicar de manera virtual para evitar posible contagio de COVID 19.

Dentro de las condiciones éticas del estudio se encuentran; derecho a la información, derecho a la no-participación, secreto Profesional, compromiso de proporcionar información actualizada obtenida durante el estudio, remuneración y divulgación.

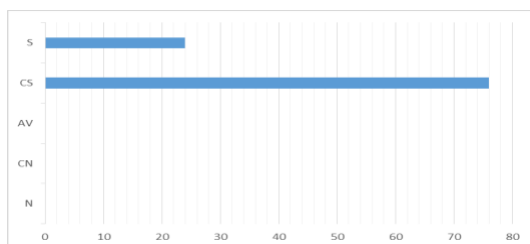
Capítulo 4.

Resultados.

En este apartado se presentaron los resultados cualitativos de la entrevista semi estructurada que se aplicó a trabajadores de la Empresa Tecniservicios Romero del Departamento de Obra Civil de mina Drummond LTD en el Municipio del Paso Cesar, dentro de este grupo de población se seleccionó una muestra de 15 participantes. Dicho instrumento estuvo compuesto por 10 preguntas con escala de respuesta tipo Likert, diseñada en el programa Google form, a la cual dieron respuestas sus participantes a través de dispositivos móviles, sin límite de tiempo.

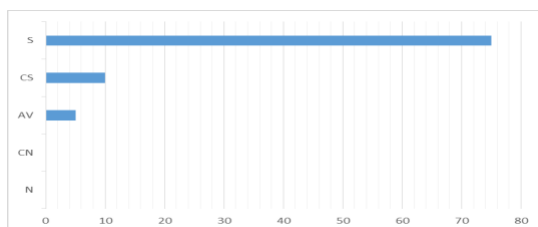
A continuación, se detalla resultados por pregunta:

1. Considero que existe un buen ambiente de trabajo



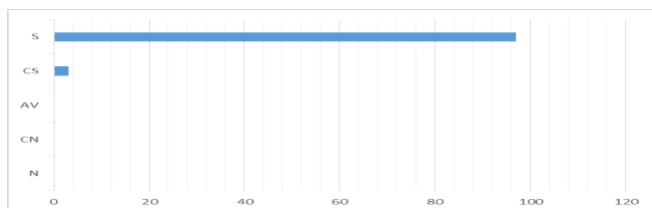
De acuerdo con el análisis de la información, podemos indicar que el 76 % de los trabajadores afirma que casi siempre (CS), el 24 % afirmaron que siempre (S); consideran que existe un buen ambiente laboral, lo cual es un resultado positivo, de acuerdo con la investigación es sustentada bajo la teoría de factor dual de Herzberg (1959), podemos afirmar que existen factores del trabajo que influyen de manera favorables, como lo es la relaciones interpersonales sanas en el trabajo, la cual permitirá alcanzar un buen ambiente de trabajo.

2. Cuento con la colaboración de mis compañeros otras dependencias



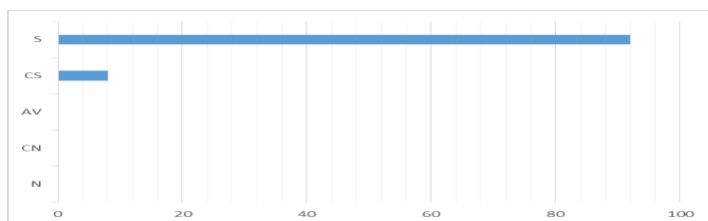
De acuerdo con el análisis de la información, podemos indicar que el 75 % de los trabajadores afirman que siempre (S), el 10 % afirmaron que casi siempre (CS) y 5% afirma que alguna veces (AV); cuentan con la colaboración de sus compañeros de otras dependencias lo cual es un resultado positivo en un 85%, de acuerdo con la teoría de Herzberg donde indica que todos los individuos poseen un conjunto de necesidades básicas que deben satisfacerse, la cuales son diferentes, en relación a las necesidades laborales da oportunidades que las diferentes áreas de las empresas se integren para colaborar en todas las necesidades, se debe revisar para mejorar el tiempo de respuestas y manejo de las solicitudes internas debido a que un 10% de los trabajadores afirma que alguna veces tienen la colaboración de otras áreas.

3. Las personas con las que me relaciono en la organización actúan con respeto y de manera ética



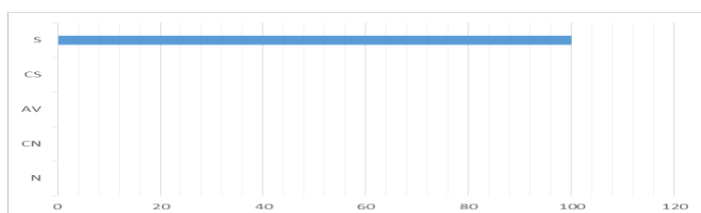
De acuerdo con el análisis de la información, podemos indicar que el 97 % de los trabajadores afirman que siempre (S), el 3% afirmaron que casi siempre (CS); Las personas con las que me relaciono en la organización actúan con respeto y de manera ética, lo cual causa sensación de mayor responsabilidad, oportunidad de avance profesional, para Herzberg, si estos factores están presentes contribuyen en el empleado un nivel de motivación, estimulándolo a un mejor desempeño laboral.

4. La relación entre mi jefe y yo es buena



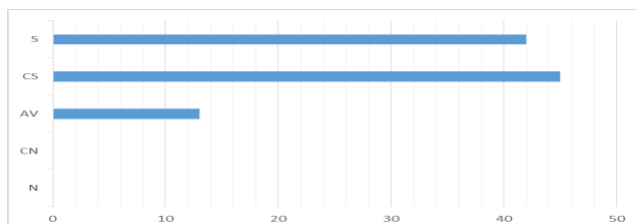
De acuerdo con el análisis de la información, podemos indicar que el 92 % de los trabajadores afirman que siempre (S), el 2% afirmaron que casi siempre (CS); La relación entre mi jefe y yo es buena, lo cual es coherente con el buen ambiente laboral que testifican tener los trabajadores, el respecto y ética con que actúan, para Herzberg, si estos factores están presentes contribuyen en el empleado un nivel de motivación, estimulándolo a un mejor desempeño laboral.

5. Tengo claro cuáles son mis tareas y responsabilidades



De acuerdo con el análisis de la información, podemos indicar que el 100 % de los trabajadores afirman que siempre (S); tienen claro cuáles son sus tareas y responsabilidades, lo cual es positivo debido a que esto aporta grandes beneficios en la gestión de los empleados y el clima laboral, debido a que ofrece una visión completa de las necesidades de un puesto de trabajo y la definición de perfiles, esta descripción de las tareas debe darse desde el inicio del cargo antes del proceso de reclutamiento, con esto se logra un buen proceso de entrenamiento a los trabajadores.

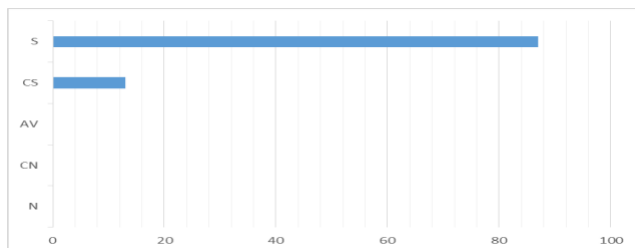
6. Mi trabajo me ofrece retos y la oportunidad de seguir mejorando



De acuerdo con el análisis de la información, podemos indicar que el 45% de los trabajadores afirman que siempre (CS), el 42% afirman que (S) y el 13% afirma que algunas veces (AV); el trabajo le ofrece retos y la oportunidad de seguir mejorando, Herzberg indica en la teoría de motivación que la satisfacción en el puesto de trabajo de

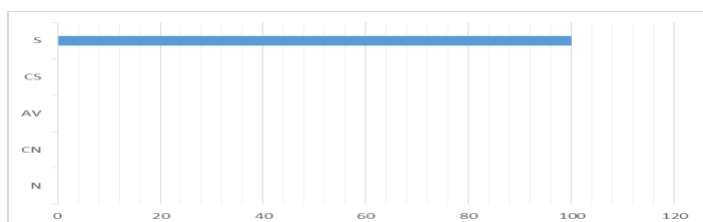
trabajo, aumenta cuando hay oportunidades de logro, crecimiento y desarrollo personal. En un 87% el resultado es positivo, lo que genera mayor motivación para los empleados y la organización.

7. Mi trabajo es reconocido y valorado



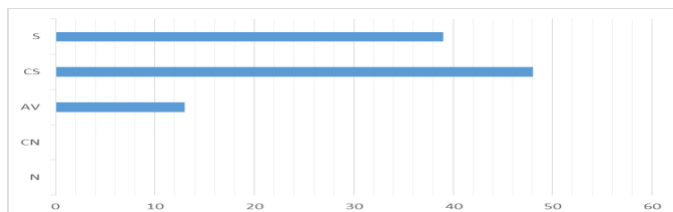
De acuerdo con el análisis de la información, podemos indicar que el 87% de los trabajadores afirman que siempre (S), el 13% afirman que casi siempre (CS), el trabajador se siente reconocido y valorado, lo que obedece a un resultado favorable a la gestión de Gerentes y Jefes de áreas, por un liderazgo motivacional, los empleados motivados presenta mayor energía y dinamismo en sus tareas laborales, lo que deriva en más eficiencia y productividad en las empresas.

8. Actualmente estoy satisfecho/a con mi trabajo en la organización



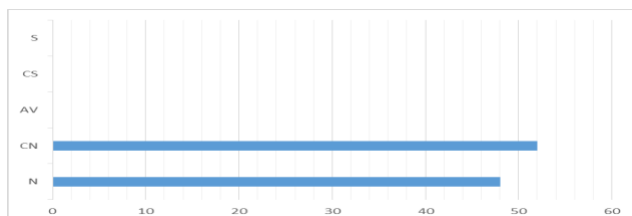
De acuerdo con el análisis de la información, podemos indicar que el 100% de los trabajadores afirman que siempre (S), que se siente satisfecho con el trabajo en la organización, lo que da un resultado favorable, debido a que los trabajadores sienten la importancia de lo que hacen en la empresa, conocen el valor de lo que aportan con su trabajo, lo cual refleja la motivación que actualmente tienen, se refleja en factores higiénico de la teoría de Herzberg, donde se indica la administración, calidad de la supervisión y condiciones ambientales.

9. Está de acuerdo con la rotación de turno asignada por la empresa



De acuerdo con el análisis de la información, podemos indicar que el 48% de los trabajadores afirman que casi siempre (CS), el 39% afirman que siempre (S) y el 13% afirma que algunas veces (AV); está de acuerdo con la rotación de turno asignada por la empresa, los turnos son rotativos y de 12 horas, lo que genera algunos desacuerdo por fechas especiales domingos y festivos, los cuales para un 12% es primordial para descansar, el 87% está de acuerdo debido a que prima el factor económico por recargos nocturnos, dominicales y festivo, lo que es una población significativa los satisfechos.

10. Ha presentado problemas de salud física por los cambios de turnos en el trabajo



De acuerdo con el análisis de la información, podemos indicar que el 52% de los trabajadores afirman que casi nunca (CN), el 48% afirman que nunca (N); ha presentado problemas físicos por los cambios de turnos en el trabajo, el resultado es favorable debido a que la mayoría de los reportes de enfermedades laborales en mina Drummond son diagnosticadas por problemas osteomuscular en un 54% y otros por trastornos psicosocial en un 8%, Sistema epidemiológico (2020).

Discusión.

La presente investigación tiene una directa relación y concordancia, con los aportes realizados por Herzberg (1959), quien asegura que aplicar la teoría de factores y programas de bienestar en las organizaciones, tres grandes beneficios en cuanto al rendimiento laboral.

De acuerdo con los resultados que arrojó la entrevista semiestructurada, se puede afirmar que en la organización TECNISERVICIOS ROMERO existe un buen ambiente laboral ,según Herzberg podemos afirmar que existen factores de trabajo que influyen de manera favorable, como las buenas relaciones interpersonales en el trabajo lo que permite alcanzar un buen ambiente laboral.

También se evidencia que la organización TECNISERVICIOS ROMERO actúa con respeto y de manera ética frente a sus empleados, para Herzberg si estos factores están presentes contribuyen a que los empleados tengan un nivel de motivación que los estimula a un mejor desempeño laboral, también se evidencia que los empleados tienen claridad de las tareas y responsabilidades que desempeñan en la organización, lo cual es positivo para la organización ya que ofrece una visión completa de las necesidades de un puesto de trabajo y la definición de los perfiles.

También se evidencia que los empleados tienen oportunidad de crecer y seguir mejorando en la organización a su misma vez que su trabajo es reconocido y valorado, para Herzberg en la teoría de motivación indica que la satisfacción en el puesto de trabajo aumenta cuando hay oportunidades de logro, crecimiento y desarrollo personal.

Se evidencia en la organización existen también los factores higiénicos, los empleados se encuentran satisfechos con su trabajo en la organización, Herzberg considero como factores higiénicos la buena administración y condiciones ambientales en el trabajo.

De acuerdo con la presente investigación se pudo encontrar que los empleados la mayoría 48% están de acuerdo con la rotación de turnos asignada por la organización, lo que indica que una población significativa de la organización está satisfecha con su trabajo donde en ningún momento se ha evidenciado que presenten alguna afectación en

su salud física por los turnos rotativos, también se encuentra que la población con afectación psicosocial es mínima.

Conclusiones.

Teniendo en cuenta el marco teórico que fundamenta esta investigación, sus objetivos y el método utilizado, podemos concluir que los resultados obtenidos si bien no contestan al 100% de los factores que influyen en la motivación del talento humano de la empresa TECNISERVICIOS ROMERO, si nos aporta una información valiosa y amplia sobre algunos factores que influyen en la motivación del talento humano dentro de la organización que es nuestro objetivo principal en esta investigación.

Analizando nuestro objetivo tres, al revisar los resultados podemos concluir que a nivel general el estudio muestra que el termómetro de ambiente laboral se encuentra estable tal como se identifica en los resultados a través de las preguntas del número 1 al 5, donde se profundizó un poco sobre el trato, la ética y el respeto con las personas que trabajan dentro de la compañía, relación y comunicación con el jefe inmediato y el pleno conocimiento de las responsabilidades de los participantes dentro de la organización; es importante no dejar de lado que existe un porcentaje no superior al 76% que si bien para el estudio no es una calificación negativa, no están totalmente convencidos de contar con un ambiente laboral adecuado y esto se concierne mucho con el acompañamiento y relación con los líderes, por ello es importante no dejar de lado el supervisar y evaluar el desempeño de los líderes y áreas de apoyo dentro de la compañía, ellos también necesitan un constante aprendizaje, tener total claridad de los objetivos, la visión y estar convencidos de que el trabajo que desempeñan dentro de la organización es vital para aportar de forma positiva a la motivación de los trabajadores.

Si nos enfocamos en la pregunta 6, 7 y 8 podemos ultimar una gran oportunidad de mejora en cuanto a retos y oportunidades de crecimiento en esta organización; el 13% de los participantes en el estudio, manifiestan que son muy pocas las oportunidades y el reconocimiento que se tiene en la empresa, si ponemos estos números en la balanza de la

motivación, es un porcentaje significativo, ya que el crecimiento es uno de los factores más relevantes cuando de motivación dentro de una organización se trata. Sería importante que esta empresa implementara nuevas estrategias que accedan a un plan carrera que les permita a los trabajadores sentir su importancia y crecimiento; partiendo que el 100% de los empleados creen y se sienten satisfechos de trabajar dentro de esta compañía.

Al verificar las preguntas 9 y 10 podemos evidenciar que no todos los empleados están plenamente conformes con la programación de sus turnos, de un 100% de los encuestados solo un 48% está plenamente conforme con sus turnos de trabajo; el resto no se sienten del todo satisfecho con la programación de sus turnos, ya que esto puede tener factores negativos como perder tiempo para compartir con sus familias, un espacio de vida social e incluso una oportunidad de descansar adecuadamente. El 48% de los participantes indican que nunca han presentado problemas de salud física por los cambios de turnos en el trabajo, sin embargo el resto manifiestan haber tenido así sea una afectación física por el cambio de turno, ya que no brindaron un no total a la pregunta, ¿Ha presentado problemas de salud física por los cambios de turnos en el trabajo?

En conclusión, podemos determinar que a través de la investigación logramos evidenciar factores que impactan de forma negativa a la motivación a causa de la rotación de turnos en la compañía TECNISERVICIOS ROMERO, si bien a nivel general el talento humano de la organización se encuentra satisfecho, es importante como empresa trabajar en métodos que permitan mantener, reforzar y animar a los trabajadores, entendemos que si un empleado se encuentra en óptimas condiciones tanto físicas como mentales desarrollara las funciones con mayor empeño y excelente y esto a su vez nos ayudara a mantener unos buenos resultados como empresa.

Limitaciones.

Este trabajo de investigación cuenta con ciertas limitantes, una de las principales es que todos los trabajadores pertenecen a la misma empresa, por lo que, en el futuro, estudios realizados con una muestra mayor y procedente de diferentes centros, permitiría una mayor generalización de los resultados. En relación a los instrumentos utilizados, el

hecho de que todos sean autoinformados plantea el riesgo de sesgo del método común, pero el número de variables estudiadas ha imposibilitado la utilización de otros métodos de obtención de datos.

Una última limitación, tiene que ver con el momento en que se obtuvieron los datos, que coincidió con el inicio del COVID 19 y como consecuencia de la misma con importantes recortes salariales y Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral, viéndose reflejada la motivación laboral en los empleados, para realizar la entrevista se utilizó la escala de respuesta tipo Likert, diseñada en el programa Google form, a la cual dieron respuestas los participantes a través de dispositivos móviles, sin límite de tiempo. Ya que por motivos de pandemia no se pudo realizar presencial, y solo se puede confiar en que los participantes hayan realizado dicha entrevista con la mayor idoneidad posible.

Recomendaciones.

El desarrollo de la presente investigación en el cual abordamos el impacto de la rotación de turnos en la motivación del talento humano de la empresa Tecniservicios Romero, nos permite hacer las siguientes recomendaciones:

A la Universidad continuar dentro de su pensum con espacios que permitan a los futuros investigadores desarrollar trabajo de campo, que si bien pueden empezar como recopilación documental, con el apoyo de sus docentes se convierten en proyectos de investigación de la realidad psicosocial que se viven en nuestra comunidad laboral colombiana.

Al programa de psicología seguir promoviendo espacios de investigación que nos permitan acercarnos a nuestra inmediata realidad como profesionales y dar el paso de la academia al sector productivo de nuestra sociedad.

A la tutora del módulo de Practicas II seguir guiando a los estudiantes de la forma tan clara, precisa y objetiva en que nos acompañaron en la elaboración de la presente investigación. Siempre dando pautas con criterio y asertividad para conseguir el objetivo planteado.

Y por último y de acuerdo a los resultados de la encuesta donde evidenciamos que los colaboradores se sienten a gusto de trabajar en su organización y donde el manejo de rotación de turnos si bien no es un factor des motivante, ya que hace parte del tipo de trabajo teniendo en cuenta la industria a la que pertenecen, es adecuadamente manejado, recomendamos trabajar en aspectos como la elaboración de planes de carrera y capacitación. También se recomienda a los líderes trabajar en un plan de apadrinamiento para que su equipo de trabajo se sienta 100% respaldado por sus jefes y a la vez ellos se sientan parte del equipo gerencial de Tecniservicios Romero.

Referencias bibliográficas

- Álvarez-Gayou, J. L. (2003). Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología.
- Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An. Global Journal Of Management And Business Research, 12(18).
- BLANCO, A. 1985 La calidad de vida: supuestos psicosociales. Psicología Social Aplicada Bilbao: DDB.
- Blanco, A. y Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. Psicothema, 17(4), 582- 589.
- Duro Martin, A. (2013). Psicología de la calidad de vida laboral: trabajo, trabajador y consecuencias del trabajo sobre el trabajador. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.
- Gadow, F. (2010) Dilemas: La gestión del talento en tiempos de cambio. Argentina. Ediciones Granica.
- Jamanca Anaya, C. A. (2018). Caracterización de la gestión de calidad bajo la teoría motivacional de Herzberg en las micro y pequeñas empresas del sector servicios- rubro peluquerías y otros tratamientos de belleza en el distrito de Huaraz, 2015.
- Jamanca Anaya, C. A. (2018). Caracterización de la gestión de calidad bajo la teoría motivacional de Herzberg en las micro y pequeñas empresas del sector servicios- rubro peluquerías y otros tratamientos de belleza en el distrito de Huaraz, 2015.

- LEON, Federico R; SEPULVEDA, María P. 1989. “Satisfacciones E Insatisfacciones Herzbergianas En El Trabajo”. In: Revista Latinoamericana de Psicología. Vol.11 N° 1 pp. 93 – 113
- LOPEZ, Julio. 2005. “Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg” In: Gestión en el Tercer Milenio, Rev. De Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, Vol. 8, N° 15.
- Martínez, M. (2011). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. México: Trillas.
- Miguélez, M. M. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. Paradigma, 27(2), 7-33.
- SABATE, J. 2002. Ergonomía en los turnos de trabajo a través de un estudio estadístico sobre varios tests psicológicos. Mapfre Seguridad. 86, 27-38
- Surienty, L., Ramayah, T., Lo, M. C. y Tarmizi, A. N. (2014). Quality of work life and turnover intention: a partial least square (PLS) approach. Social Indicators Research, 119(1), 405-420. doi: <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0486-5>.
- Surienty, L., Ramayah, T., Lo, M. C. y Tarmizi, A. N. (2014). Quality of work life and turnover intention: a partial least square (PLS) approach. Social Indicators Research, 119(1), 405-420. doi: <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0486-5>.
- TOVALIN, H., RODRIGUEZ, M.,y ORTEGA, M. (2004) Rotación de turnos, fatiga y alteraciones cognitivas y motrices en grupos de trabajadores industriales. En VI Congreso Internacional de Ergonomía. Congreso llevado a cabo en Guanajuato, México.

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.

Anexos.

1. Porcentaje de turnitin
2. Solicitud de autorización desarrollo proyecto bienestar y calidad de vida laboral asignatura Practica II, a la empresa Tecniservicios Romero
3. Autorización Gerente General de la empresa Tecniservicios Romero diseño de proyecto bienestar y calidad de vida laboral
4. Formato en línea de consentimiento informado, Link: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeTBC_25gyKBf9eU048KtF2bqHdmQuIWlFwRXFJS-ElXxh-cA/viewform
5. Pantallazo de diligenciamiento de formato en línea de consentimiento informado de cada trabajador
6. Formato en línea de instrumento a aplicar de entrevista semi estructurada, Link https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeTBC_25gyKBf9eU048KtF2bqHdmQuIWlFwRXFJS-ElXxh-cA/viewform
7. Pantallazo de diligenciamiento de formato en línea de entrevista semi estructurada de cada trabajador
8. Formato en línea de matriz de referencias bibliográficas; Link: <https://drive.google.com/file/d/1v5mpRVnSO8D2qEHVkodsuOHq6ilOPW3M/view>
9. Ficha resumen de artículos
10. Producto multimedia, Link: <https://www.youtube.com/watch?v=x0WxaNID9Q4>