

Comisa: CVL Y BIENESTAR EN LOS AYUDANTES DE LA EMPRESA “CROSS”

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II INVESTIGACIÓN APLICADA  
CVL y Bienestar en los ayudantes del proyecto “Cross”

PRESENTA:

Durbey Fernando Ramírez Arriero; Fanny Igdaly Clavijo Páez; Leidy Geovanna Cuervo Cruz;  
Stefanya Pascuas Capote y Yisel Marulanda Agudelo

SUPERVISOR:  
Nelly Catalina Galvis Medina.

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE, 2020

## Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	3
Justificación.....	4
Marco de referencia.....	4
Marco conceptual.....	5
Marco Teórico.....	7
Teoría del Factor Dual de Hezberg – CVL.....	7
Componentes de CVL Citados por Dir. Españoles en Función de la Teoría Bifactorial de Herzberg.....	7
Marco empírico.....	8
Tipo y Diseño de Investigación.....	9
Participantes.....	9
Instrumento Utilizado en la Recolección de Datos.....	10
Estrategia de Análisis de Datos.....	11
Consideraciones Éticas.....	11
Resultados.....	12
Discusión.....	20
Conclusiones.....	21
Limitaciones.....	21
Recomendaciones.....	23
Referencias bibliográficas.....	24
Anexos.....	29
.....	33

<b>Gráfico 1</b> Encuesta de Satisfacción Empleados .....	10
<b>Gráfico 2</b> Condiciones físicas del trabajo .....	12
<b>Gráfico 3</b> Libertad a elegir tu propio método de trabajo.....	13
<b>Gráfico 4</b> Relación con sus compañeros de trabajo .....	14
<b>Gráfico 5</b> Reconocimiento obtenido por el trabajo que está bien hecho .....	14
<b>Gráfico 6</b> Relación con su superior inmediato.....	15
<b>Gráfico 7</b> Responsabilidad asignada.....	15
<b>Gráfico 8</b> Que tan satisfecho con su salario.....	16
<b>Gráfico 9</b> La posibilidad de utilizar sus capacidades y habilidades.....	16
<b>Gráfico 10</b> Relaciones entre dirección y trabajadores de la empresa .....	17
<b>Gráfico 11</b> Las posibilidades de ser promocionado .....	17
<b>Gráfico 12</b> La forma en que la compañía está tramitada .....	18
<b>Gráfico 13</b> La atención que se le dan a las sugerencias que se hace.....	18
<b>Gráfico 14</b> Que tan satisfecho con su jornada laboral .....	19
<b>Gráfico 15</b> La variedad de tareas realizadas durante su jornada laboral.....	19
<b>Gráfico 16</b> Estabilidad en la compañía .....	20

El presente proyecto de investigación busca dar a conocer y describir la CVL (Calidad de vida laboral) y el Bienestar del recurso humano de los trabajadores del proyecto “CROSS”, se definen conceptos como salud, calidad de vida y bienestar saludable, entre otros, se enfoca en tres dimensiones la familia-su entorno laboral-el bienestar, así mismo los factores subjetivos que influyen en la CVL, a partir de las conductas extralaborales negativas, contribuir al proceso de crecimiento personal, de valores familiares para alcanzar una estrategia en la familia, en la organización, en la calidad de vida, desde la perspectiva en una equidad de salud para todos, una mejor calidad de vida, y reducir las enfermedades causadas por el trabajo.

*Palabras claves:* bienestar laboral, calidad de vida, salud ocupacional.

La CVL en el trabajo se empieza para tener en cuenta a mediados de los años 70, como una obligación a establecer ambientes laborales, con especial vigilancia al desarrollo del recurso humano, el progreso de la CVL y del empleo. En el siglo XX, la CVL fue considerada como un proceso dirigido a lograr la satisfacción de necesidades de los trabajadores, así como una serie de prácticas organizacionales en miras de una mejora continua laboral, el cual se le considera como una estrategia necesaria para el crecimiento, competitividad y proactividad de las organizaciones. Patlán (2020).

Sin embargo, la paz gremial instituye un ejemplo teórico de primer orden, en especial desde el instante en que la OMS lo usa, en la aclaración constitucional de 1.948, en su contexto la salud es el “estado de completo psicológico, confort, social y físico”. A partir de aquel momento, las complicadas y agudas interacciones entre confort y compromiso que han calculado el beneficio de la psicología y especialmente el de la psicología del trabajo en las empresas. Blanch (2010).

No obstante, en el área de la construcción aún se mantienen baja de informalidad que impactan más a la CVL y en efecto a la ocurrencia de accidentalidad laboral con alta probabilidad de mortalidad, la inconsistencia, la rotación del personal, la falta de estimulación, la planeación y el presupuesto para la gestión. Nova (2018).

**Descripción del contexto general del tema.**

En la actualidad se observa la importancia que las organizaciones le están prestando al tema de CVL y Bienestar laboral de sus empleados, esto se evidencia también en el sector de la construcción, dado que no solamente las organizaciones buscan cumplir con un indicador de bienestar o con el aspecto legal en lo que corresponde a la aplicación de la “ley 100 de 1993, sino que encontraron en éste una ventaja competitiva frente a organizaciones de la misma naturaleza.

Todo esto basado en una gestión organizacional y del talento humano en pro del incremento <sup>3</sup> de los factores motivacionales los cuales conllevan a mejoras en la productividad, reducción de la accidentalidad y la rotación del personal. Castaño (2020).

### **Planteamiento del problema**

El bienestar y la CVL de los ayudantes de construcción que trabajan en el proyecto “Cross”, ubicado en la ciudad de Medellín, se tiene contemplado dentro de la gestión organizacional de la compañía, sin embargo, se evidencia la necesidad de mejoras y nuevas estrategias que garanticen y promuevan condiciones de ambientes laborales que impacten de manera positiva.

En la empresa “CROSS” dedicada a la construcción ubicada en la ciudad de Medellín, busca identificar estrategias que mejoren la de CVL y Bienestar laboral de los colaboradores con el cargo de ayudantes, dado que esta es la población que más bajo desempeño muestra.

### **Pregunta de investigación.**

¿De qué manera la empresa “CROSS” podría mejorar, la CVL y Bienestar laboral de los ayudantes de construcción?

### **Objetivo general.**

Identificar estrategias para mejorar, la CVL y Bienestar laboral de los ayudantes en la compañía CROSS.

### **Objetivos específicos.**

- Conocer el nivel de, CVL y bienestar en el que están los ayudantes de CROSS por medio de un instrumento de medición.
- Describir el nivel en que se encuentran, el CVL y Bienestar laboral de los ayudantes de CROSS.

- Establecer destrezas que ayuden a optimizar y mejorar, la CVL y Bienestar de los ayudantes de CROSS. 4

### **Justificación.**

La presente investigación se realiza teniendo en cuenta lo importante que se ha vuelto el bienestar y la CVL en el área de la construcción de esta forma se entiende que este es uno de los sectores más lucrativos que de cierto modo genera más empleo en el país. El área de la edificación en Colombia ha tenido grandes progresos en los últimos años y ha creado un impacto demostrativo en todo el argumento de la economía colombiana. Cardona, (2012). Sin embargo, cabe señalar que aun en la actualidad esta población es la que menos se tiene en cuenta en temas de capacitación con relación al cargo, momentos de esparcimiento, acompañamiento desde el área psicológica, motivación, crecimiento personal y laboral, vemos que esta población trabajadora suele pasar años en el desarrollo de las mismas actividades y no se da un crecimiento en ninguna de las esferas establecidas por las personas. Escanciano, S. R. (2020)

### **Marco de referencia.**

El compromiso era con periodicidad una forma de subsistencia sin opciones. Se especulaba frecuentemente que iba asociado a contextos duros y a daños necesarios; (Hobsbawm, 2011) era la compensación de tener un compromiso, razón por la cual el conocimiento de salud en el trabajo creía extraño. Hay tres métodos fidedignos que han transformado el bosquejo de la seguridad y la salud en el trabajo: la visión y desarrollo de los sindicatos, (Bernal Herrer, 1996) la reconsideración por las empresas en la salud en el trabajo y los cambios en los regímenes estatales sobre el tema. (Giddens, 2010).

El progreso técnico y científico facilitó este proceso, pues cuanto más técnico trascendía el trabajo, a mayor costo suponía la baja profesional (Quick, y Nelson, 1997); el Pensamiento de

talento humano y del Progreso en la compañía propició la estimación del colaborador como uno <sup>5</sup> de los bienes inmateriales de las empresas

(Herzberg, 1959; McGregor, 1960). La tercera causa ha radicado en la alineación de los estados autoritarios occidentales después de la Segunda Guerra Mundial que dieron lugar a la Compañía Social (Artola, 2008; Judt, 2008; Soto Carmona, 2007) y al progreso de las constituciones estatales y protegen el derecho a la salud en el trabajo. El efecto de tales reformas ha sido una rebaja de la enfermedad y de la siniestralidad en el trabajo.

### **Marco conceptual.**

Es importante puntualizar el concepto de CVL, que se sitúa profundamente relacionado con varios argumentos del entorno laboral. De la misma forma, existe una gran diversidad de métodos, orientaciones teóricas y áreas de estudio que a partir de estas se puede abordar este concepto.

Antecedentes imparciales: CVL como realidad del contexto laboral del colaborador es un conjunto de distribuciones y experiencias organizacionales que resultan relevantes para el bienestar laboral del trabajador.

- Componentes de circunstancias subjetivos
- Componentes de consecuentes objetivos
- Componentes de consecuentes subjetivos

Las extensiones que componen la CVL en el trabajo logran ser catalogadas en grupos que describen al entorno en que se efectúan las acciones de trabajo y las que tienen que ver con la práctica psicológica de los colaboradores. Dolan (1999).

La percepción que tiene el trabajador de los contextos de trabajo de la ocupación que proporcionarían como efecto de un nivel de complacencia laboral explícito, CVL es estimada por unos escritores como un indicador de aptitud. Gilbert, (2001).

En Colombia el área de la construcción efectúa con la función primordial en la economía, por tener la mayor cabida para generar ocupaciones directos e indirectos, calificados o no competentes, las condiciones frecuentes utilizan la mano de obra sin llegar a garantizar a sus trabajadores excelentes condiciones laborales como salud, seguridad, en algunos casos en los que no se tiene una relación contractual entre el empleado y empleador lo que desconoce y desencadena situaciones como: DANE 2012

- La baja ganancia laboral en lo trabajadores porque no tiene sus salarios y prestaciones acordes.
- El bajo nivel de responsabilidad en los trabajadores.

Velásquez (2010), abrevia que el progreso en las situaciones laborales que surgen a partir del siglo 17, son transitorias las circunstancias de compromisos que rodeaba tanto las personas, lo cual llevó para que se realizaran reproches en el mundo, indagando los ambientes de trabajo. Las jornadas de trabajo iniciaban a las 5 am, y finalizaba a la 5 pm, sin importar el tiempo.

Grote y Guest (2017) CVL se debe reflexionar como complemento el progreso propio en el marco de las capacidades, de los derechos humanos, de modo que implique cada uno de los talentos propios que sobresaltan su conducta como el sistema de trabajo, el desempeño laboral, las metodologías de dirección, las destrezas organizacionales, las políticas corporativas, productividad, la efectividad. La estimulación es el intermedio en el que las personas aplica sus habilidades y ocupación laboral, producido por un salario o estímulo que lo sustenta a dar mayor diligencia efectiva en la compañía. Según Perret (2016), “La estimulación, es medible, ya que es

posible medir la cantidad y calidad de recursos que una persona está situada a dedicar con tal de<sup>7</sup> obtener un ecuánime” La conducta humana es volátil en subordinación de las actividades encargadas dentro de la corporación y su motivación al desempeñarlas.

### **Marco Teórico**

Para dialogar de la CVL y bienestar es preciso contextualizar el vocablo CVL, porque es muy significativo para el proceso de las compañías, es por esto por lo que esta investigación busca crear una guía de bienestar encuadrado en la CVL de los ayudantes de construcción.

### **Teoría del Factor Dual de Herzberg – CVL**

Con más periodicidad, los individuos esperan que sus compromisos permitan que sus capacidades y competencias adquiridas durante su formación en la empresa, sea más grande satisfacción gremial intrínseca, la posibilidad de realizasen como personas, y de lograr una secuencia de prestaciones ya sea de forma material, psicológica o sociales. De acuerdo con los inconvenientes laborales acreditado en Arden House en la Universidad de Columbia en 1.972. La expresión logre ser subjetivamente nuevo, el beneficio por la CVL de los colaboradores ya estaba vigente antes, su inquietud por amparar los intereses y los derechos de los colaboradores, la presentación de leyes y la indemnización para las mujeres. En esta semejante dirección, progresaron con el desplazamiento de las colaboraciones humanas de los años 50 y la dirección democrática de los años 70 con el interés puesto en el equilibrio de oportunidades en el trabajo, la ganancia de los puestos de trabajo y la colaboración en el trabajo. Neef, (1997)

### **Componentes de CVL Citados por Dir. Españoles en Función de la Teoría Bifactorial de Herzberg**

Además, se agrupan en variedades según la categorización de los higienizadores y motivadores, introducida por Herzberg, que en términos globales corresponde con el

decrecimiento entre los puntos intrínsecos de la vivencia gremial, como se expresan como recursos importantes a la CVL gremial. (Op. cit: 1997, 40-41)

8

- Responsabilidad: sugiere incrementar progresivamente la responsabilidad que poseen los obreros, es otorgarles cada vez más trabajos importantes y necesarios.
- Caracterización y crecimiento: otorgar a los obreros labores especiales, personificadas o maravillosas, que se encuentren predestinadas a mejorar sus capacidades relevantes.
- Brindar más independencia y maleabilidad al colaborador. Herzberg, F. (2005).
- Borrar las revisiones y las inspecciones desmesuradas teniendo en cuenta un modelo de soporte, muchísimo más efectivo. Herzberg, F. (1969).
- Ofrecer feed-back a los obreros logros más alcanzados. Para dar retroalimentación de las labores y el funcionamiento. Herzberg, F. (1969).
- Producir un óptimo entorno de trabajo, en el cual se instituyan buenas ayudas entre los colaboradores. Herzberg, F. (1969).
- Sueldo correcto: proveer a los colaboradores un salario merecedor, equitativo y concreto a sus funciones. Herzberg, F. (2005).

### **Marco empírico**

Para el proceso y progreso de la presente investigación se realizó una recolección de datos de los trabajadores de la compañía “CROSS” con el cargo de ayudante de construcción.

según Ferreira (1993) “el acercamiento empírico es importante y necesario para la respectiva aproximación al discernimiento científico si este lo comprendemos como una tarea, y un acercamiento empírico que se tendría que acercar más a las vivencias diarias, que a simple vista genere interactuar con las personas de estudio.

La CVL está formada por itinerarios intrínsecos los que comprenden una amplia visión <sup>9</sup> de contextos de existencia, valores propios y superioridades. La evaluación individual se desarrolla cuando se realiza una alianza a los exteriores o argumentos objetivos. La composición de los objetivos y subjetivos concurre en la restauración de una valoración integradora que este de mejor manera que la mediación y reconstrucción de políticas públicas legales, otros estudios tal como el estrés se destacan que del rango en edades entre 18 y 33 años son quienes muestran altos grados de estrés. Sanchez, (2005).

## **Metodología**

### **Tipo y Diseño de Investigación**

Esta averiguación se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo de tipo descriptiva. Toda vez que se busca la recolección de datos mediante un instrumento que nos permita conocer el nivel CVL y bienestar de los colaboradores de la compañía “CROSS” con el cargo de ayudante, con la tabulación y análisis, se podrá establecer las diferentes estrategias encaminadas a la mejora y aumento de dichas variables.

Flores (2012), “El bosquejo de averiguación transaccional o transversal recolectan los datos en un solo instante o en un lapso único. Su intención es describir valores variables y, examinar su acontecimiento e interrelación en un minuto entregado”

### **Participantes**

Para la aplicación del instrumento de evaluación la compañía cuenta con una población total de 15 personas con el cargo de ayudante de los cuales aceptaron 10, la participación libre y espontanea, utilizando un muestreo probabilístico aleatorio simple. Dentro de la muestra de esta investigación, evidenciamos que se encuentran en una de edad comprendida entre los 18 a 35 años, en su totalidad de género masculino. Respecto al perfil del cargo dispuesto por la compañía

hallamos lo siguiente: cargo ayudante de construcción, dos años de experiencia en el campo de 10 la construcción, electricidad, soldadura, manejo de mezcladoras, taladros y pulidoras industriales.

### Instrumento Utilizado en la Recolección de Datos

Para esta investigación se manejó la escala general para el bienestar y CVL de los trabajadores, Warr, Cook y Wall en 1979, tipo Likert, (Boluarte, 2014) la cual tiene su esencia en ser un instrumento en donde el evaluado indica su grado de satisfacción sobre un ítem, afirmación, o reactivo.

El enfoque sistémico: Consintió la colocación general de la investigación y considerando las manifestaciones de stress y salud ocupacional de los trabajadores encargados del proyecto de estudio de Medellín, teórico-metodológica, asumida como una evidencia íntegra, descubriendo la interacción y ocupación de los trabajadores.

**Gráfico 1** Encuesta de Satisfacción Empleados

Encuesta aplicada							
Objetivo: Precisar características y condiciones existentes en el proyecto "CROSS", así como la opinión de estos respecto a la motivación de los trabajadores.							
Contenido: Lea detenidamente a los interrogantes							
Fecha de aplicación:							
Nombres y Apellidos Completos:			No. Cedula:		Cargo:		
Edad:		Sexo:		Estrato:			
Nivel Educativo:							
ESCALA DE SATISFACION LABORAL							
	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad a elegir Su propio método de trabajo							
3. Relacion con sus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho							
5. Relacion con su superior inmediato							
6. Responsabilidad que se le ha asignado							
7. Que tan satisfecho con su salario salario							
8. La posibilidad de utilizar sus capacidades y habilidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en su empresa							
10. Sus posibilidades de ser promocionado							
11. La forma en que la compañía está tramitada							
12. La atención que se le dan a las sugerencias que se hace							
13. Que tan satisfecho con su jornada laboral							
14. La variedad de tareas realizadas durante su jornada laboral							
15. Estabilidad en la compañía							

Fuente: Propia

Este proceso se utiliza el programa Excel realizando una matriz, la cual mediante diferentes fórmulas se facilita la recolección, tabulación y creación de los respectivos gráficos de cada uno de los ítems por los que se compone la escala.

Esta matriz está compuesta por una escala de 1 a 7, donde 1 es muy descontento y 7 muy satisfecho, la cual debe ser dada a cada uno de los 15 ítems que componen la escala. Así mismo está desarrollada por dos subescalas: 1. Subescala de elementos intrínsecos y 2. Subescala de factores extrínsecos. La primera evalúa aspectos como la responsabilidad, reconocimiento laboral, promoción. Esta prueba fue utilizada con la finalidad de evaluar el grado de motivación hacia la actividad laboral, por parte de la muestra escogida.

### **Consideraciones Éticas**

Para la elaboración de esta averiguación se ciñó en los principios de responsabilidad y respeto, se llevó a cabo bajo los estándares relacionados en la Ley 1090 de 2006 y lo dispuesto en la resolución 8430 de 1993, teniendo en cuenta los fines investigativos y así mismo el manejo de derechos de autor divulgados en artículos científicos confiables, de los cuales se extrajo información para el conocimiento del lector. Igualmente siguiendo sobre la línea de las consideraciones éticas se anexa el consentimiento informado dado a conocer a cada uno de los participantes de la investigación (Secretaría del senado, 2006).

“Se debe distinguir que a las personas se les protegerá la privacidad, para la averiguación, identificando lo, cuando los resultados lo soliciten y éste lo permita OIT. (2016). Es sustancial guardar total reserva como profesionales porque por ningún motivo se deben vulnerar los derechos de los colaboradores.

El primer principio por parte del profesional es en no afectar al sujeto del cual requiere de 12 su información, sus conocimientos de modo que se forme todo lo permisible por favorecer su total en aspectos que intervengan ciertamente. Se procederá de acuerdo con la política de confidencialidad, para proteger la información de la investigación que los trabajadores. Hernández (2017).

El segundo principio está implicado con la autoridad de la persona de resolver qué políticas morales que establecen o administran su proceder. En esta averiguación busca salvaguardar y respetar el derecho de la persona en disponer cada uno en base a lo que este piensa o no. Lo antepuesto se resume en la norma de la verdad con un consentimiento informado, el que reglamentará ítem tales como la colaboración en la averiguación o el derecho a dejarla en el instante en que la persona lo vea provechoso. Pardinias, (1981).

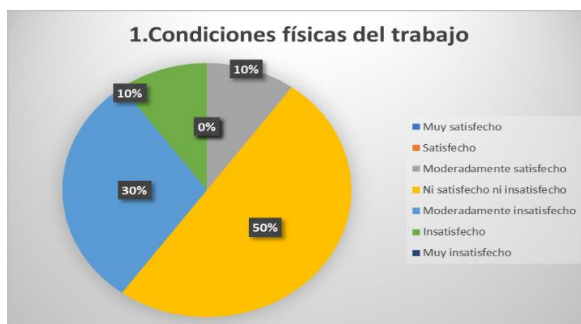
### **Resultados.**

Encuesta aplicada a los empleados del proyecto “CROSS”

#### 1. Condiciones físicas del trabajo

Teniendo en cuenta el análisis podemos evidenciar que los empleados no se sienten ni satisfechos ni insatisfechos con las condiciones físicas de su trabajo.

*Gráfico 2 Condiciones físicas del trabajo*

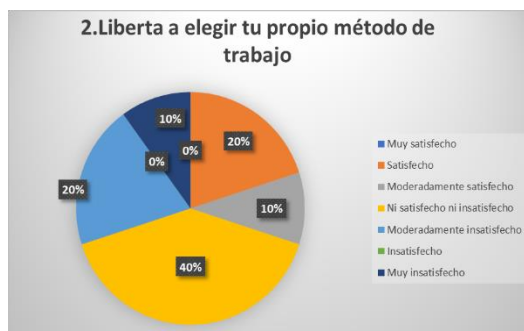


*Fuente: Propia*

## 2. Liberta a elegir tu propio método de trabajo

Teniendo en cuenta el análisis podemos evidenciar que los empleados respondieron a ni satisfecho ni insatisfecho a la pregunta de liberta a elegir su propio método de trabajo.

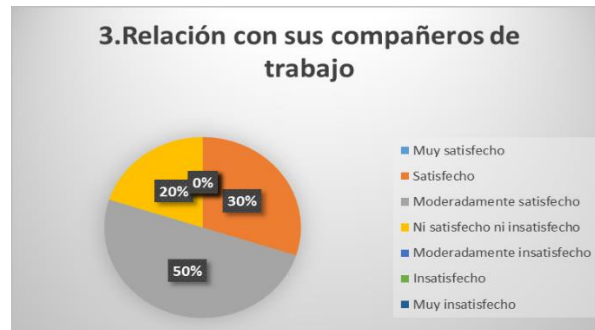
**Gráfico 3** *Liberta a elegir tu propio método de trabajo*



*Fuente: Propia*

## 3. Relación con sus compañeros de trabajo

Teniendo en cuenta el análisis podemos evidenciar que los empleados se sienten moderadamente satisfechos con sus compañeros.



Fuente: Propia

4. Reconocimiento obtenido por el trabajo que está bien hecho

De los resultados obtenidos de la muestra un 20% respondieron estar moderadamente satisfechos, y el 20% ni satisfecho ni insatisfecho, lo que nos lleva a que se debe trabajar en el reconocimiento de las labores que desempeña cada trabajador siendo esto un estímulo positivo para el trabajador y la producción.

Gráfico 5 Reconocimiento obtenido por el trabajo que está bien hecho



Fuente: Propia

5. Relación con su superior inmediato

Teniendo en cuenta el análisis podemos evidenciar que de los empleados un 20% respondieron<sup>15</sup> no estar ni satisfecho ni insatisfecho respecto a sus supervisores, y un 10% estar insatisfecho con sus superiores

**Gráfico 6** Relación con su superior inmediato



*Fuente: Propia*

## 6. Responsabilidad asignada

Los resultados obtenidos de la muestra se evidencian que la responsabilidad que se les ha asignado un el 50% respondieron ni satisfecho no insatisfechos.

**Gráfico 7** Responsabilidad asignada

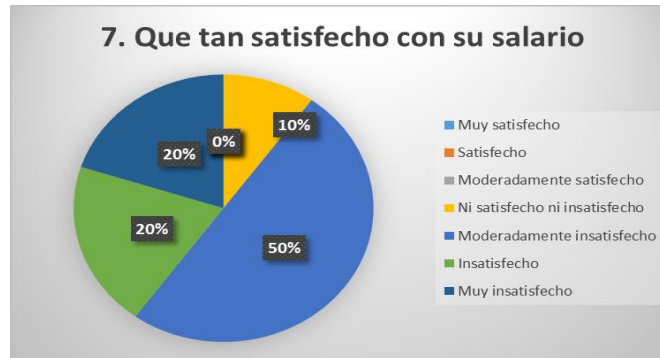


*Fuente: Propia*

## 7. Que tan satisfecho con su salario

Teniendo en cuenta el análisis podemos evidenciar que la muestra, indica un 50% de personas 16 se sienten moderadamente insatisfechos con su salario.

**Gráfico 8** *Que tan satisfecho con su salario*

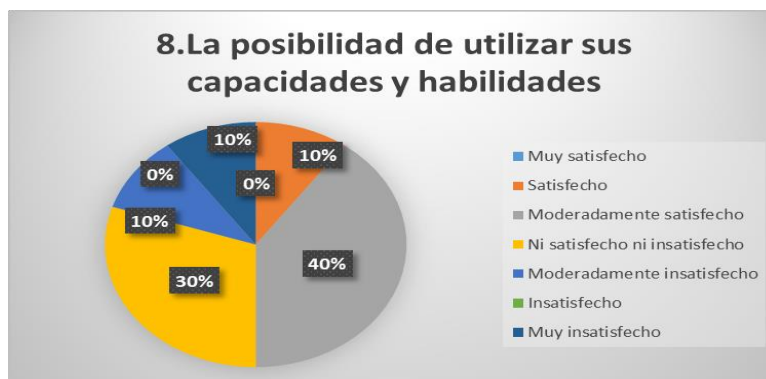


*Fuente: Propia*

#### 8. La posibilidad de utilizar sus capacidades y habilidades

Teniendo en cuenta el análisis podemos evidenciar que un 40% de los empleados respondieron moderadamente satisfechos a la pregunta.

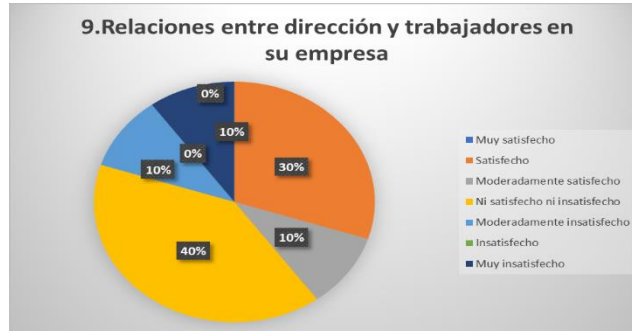
**Gráfico 9** *La posibilidad de utilizar sus capacidades y habilidades*



*Fuente: Propia*

Teniendo en cuenta el análisis podemos evidenciar que un 40% de los participantes respondieron no estar ni satisfechos ni insatisfecho en la empresa.

**Gráfico 10** Relaciones entre dirección y trabajadores de la empresa

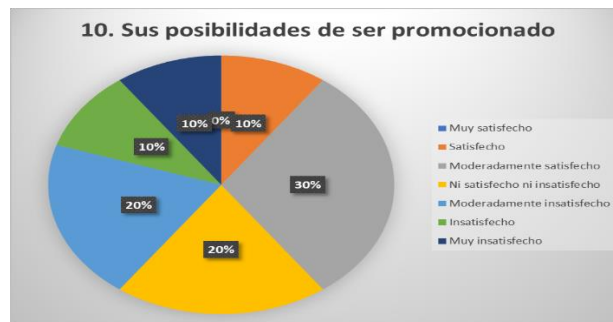


*Fuente: Propia*

10. Las posibilidades de ser promocionado

Se evidencia en la muestra que el 20% de los participantes respondieron no estar ni satisfechos ni insatisfecho frente a tener posibilidades de ser ascendidos dentro de la compañía.

**Gráfico 11** Las posibilidades de ser promocionado



*Fuente: Propia*

## 11. La forma en que la compañía está tramitada

18

Teniendo en cuenta el análisis podemos evidenciar que un 50% de la muestra indica que la empresa está siendo bien gestionada por la parte administrativa.

**Gráfico 12** *La forma en que la compañía está tramitada*



Fuente: Propia

## 12. La atención que se le dan a las sugerencias que se hace

Teniendo en cuenta el análisis de la muestra el 30% de los participantes respondieron estar ni satisfechos ni insatisfechos frente a la atención que les prestan a las sugerencias que hacen.

**Gráfico 13** *La atención que se le dan a las sugerencias que se hace*

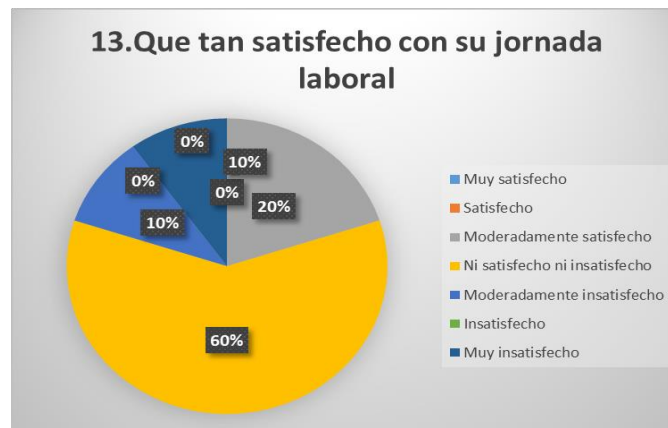


Fuente: Propia

### 13. Que tan satisfecho con su jornada laboral

En la muestra podemos evidenciar que el 60% de la muestra respondió estar ni satisfecho ni insatisfecho con su horario de trabajo en la compañía.

**Gráfico 14** *Que tan satisfecho con su jornada laboral*

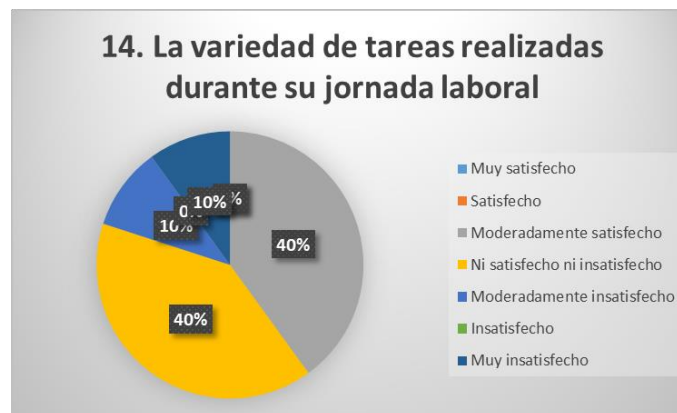


*Fuente: Propia*

### 14. La variedad de tareas realizadas durante su jornada laboral

Teniendo en cuenta el análisis podemos evidenciar que los empleados que el 40% de la muestra no se sienten ni satisfecho ni insatisfecho frente a las actividades realizadas en su área de trabajo.

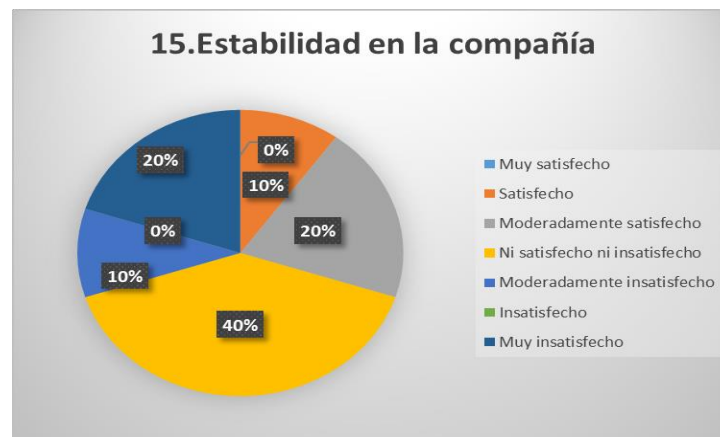
**Gráfico 15** *La variedad de tareas realizadas durante su jornada laboral*



*Fuente: Propia*

Teniendo en cuenta el análisis podemos evidenciar que un 40% de colaboradores ni se siente satisfecho ni insatisfecho frente a la estabilidad laboral que la empresa está ofreciendo.

**Gráfico 16** *Estabilidad en la compañía*



Fuente: Propia

### **Discusión.**

Al inicio de la investigación la hipótesis manejada respecto al CVL y Bienestar, de los ayudantes del sector de la construcción del proyecto Cross, ubicado en la ciudad de Medellín afirma que en el sector de la construcción que se tienen muchas falencias respecto al tema de investigación, dado que las situaciones de trabajo en cuanto a clima laboral, satisfacción en la retribución, estabilidad laboral, entre otros aspectos son ausentes en los lugares de trabajo. Ahora bien, en las fuentes de información recopiladas se encuentran autores que también hablan de este tema afirmando que el bienestar y la CVL, son un eslabón de gran importancia para las empresas dado que estos dos aspectos están estrechamente ligados puesto que la CVL posee que ver con el agrado, la salud y el bienestar, asimismo con todo lo coherente con su ambiente profesional. Desde tiempos atrás la satisfacción en la actividad realizada, la remuneración justa, la seguridad

en los ambientes de trabajo hacen parte de la CVL y el bienestar. Gómez (2010). Es claro que 21 en Colombia el sector de la construcción es el que más genera empleo de manera formal o informal, sin embargo, es un tema que según las fuentes consultadas y los resultados obtenidos en nuestra investigación podemos ver que no se le está prestando la debida importancia, esto nos muestra las falencias en el sector.

Riquelme (1997), en su Teoría del Factor Dual de Herzberg – CVL. Indica que la periodicidad, los individuos esperan que sus compromisos les consientan un más grande uso de las capacidades y aptitudes logradas durante su formación, una más grande satisfacción gremial intrínseca, la posibilidad de realizasen como personas y, de lograr una secuencia de prestaciones tanto materiales, psicológicas y sociales. En nuestra investigación vemos como los colaboradores en su gran mayoría responden no estar satisfechos, con relaciones entre dirección y colaboradores en la compañía, manifiestan no sentirse motivados al realizar bien su actividad, falta de seguridad, falta de adecuadas condiciones físicas de las áreas para realizar su trabajo.

### **Conclusiones.**

1.En general podemos decir que el nivel de calidad y bienestar de vida laboral inicial fue confirmado, tanto por los autores en las teorías que fueron consultadas e igualmente con los resultados obtenidos en nuestra investigación, es por esto por lo que podemos concluir la necesidad de trabajar cada día más desde el área de gestión humana para originar el bienestar y la CVL de los obreros de la parte de la construcción.

2.Por medio del instrumento de medición podemos concluir, que a pesar de que el sector de la construcción es el trabajo que más aporta en Colombia aun en la actualidad se vean falencias en aspectos tan importantes como lo es el bienestar de los colaboradores, la calidad de vida, los

espacios de trabajo seguro, se ve mucha informalidad y rotación en este gremio, la inestabilidad es alta, aunque vemos que al final siempre terminan regresando al mismo oficio.

22

3. Se concluye la importancia de prestar atención a estos hallazgos y al cumplimiento de las destrezas establecidas ya que ayudan a optimizar y mejorar la cvl y bienestar laboral en los ayudantes, teniendo en cuenta que son ellos el eslabón más importante dentro de la empresa dado que son quienes en su rol de trabajadores (la mano obrera) los que hacen posible, reales y eficaces los diseños, planos y maquetas que son desarrollados por el área administrativa de la compañía. Y así mismo son quienes cada día están más expuestos a los riesgos propios de la actividad que realizan por lo que es preciso prestar atención a los espacios de trabajo que se disponen para las actividades, espacios de descanso durante las jornadas laborales, una buena adecuada y asertiva supervisión.

### **Limitaciones.**

Una de las limitaciones que se presentó fue que el tema es muy consultado o investigado, también fue bastante limitado el tema del personal que participo de las preguntas para aplicar la escala de satisfacción laboral, dado que todo se realizó en horas laborales o en el poco tiempo que les dan para consumir los alimentos.

Entre los aspectos positivos, se puede destacar el avance del reconocimiento en la salud de los trabajadores; asimismo, considerar las áreas psicológicas y sociales; sin embargo, dicha definición no logra el compromiso que tiene cada persona como adquirir su propia responsabilidad en la que puede precisar CVL y el bienestar como aquella manera de vivir autónoma y alegre.

Es importante establecer ciertas estructuras organizacionales tales como los programas de bienestar laboral, estrategias para optimizar y mejorar el nivel de la cvl y bienestar laboral entre otros las cuales son importantes para que una compañía cumpla su objetivo de cumplir con las políticas de cvl y bienestar laboral en los trabajadores.

Plantear las estrategias encontradas para alcanzar un nivel de CVL y bienestar laboral que favorezca a los colaboradores en todos los aspectos con relación al tema.

Fortalecer los aspectos positivos existentes que aportan al bienestar de los trabajadores.  
Hacer censos periódicos sobre la satisfacción de los trabajadores en la compañía y en el cargo desempeñado.

Artola, M. (2008). Europa. Madrid: España

Blanch, J., Sahagún, Cantera, L., & Cervantes, (2010). CBL general: estructura y propiedades psicométricas, pág. -170.

Bernal Herrer. (1996). Formación general de seg. e higiene en el trab. Madrid: Tecnos.

Boluarte, (09 de 06 de 2014). <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v25n2ao4>

Castaño castrillón, & páez cala, (2020). CVL

Cardona, Gaitán, Castro, José (2012). Caracterización del sector de la construcción. Camacol  
Recopilado de: repositorio.sena.edu.co.pdf. De Bogotá, (1993). Ley 100 de 1993.

Cong de la Rep. de Colombia. (2013) Enero,

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance.docs.ley.1620\\_2013.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance.docs.ley.1620_2013.htm)

DANE. Recopilado: [www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/Bol.eac\\_IVtrim12\(2\)](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/Bol.eac_IVtrim12(2))

Dolan S. (1999) La gestión de los recursos humanos McGraw-Hill.

Duro Martin (2013). Psicología de la CVL: trabajador y consecuencias del trabajo sobre el  
trabajador. Difusora Larousse – <https://elibro.net/es/ereader/poligran/114689>

Eurofund (2007). European Working Conditions Office for Official Publications of the European

Escanciano, (2020). Sostenibilidad laboral en el sector de la construcción: la permanencia en el  
empleo como premisa. Observación andaluza de trabajo y bienestar social, (152), 13-52

Garrosa Hernández, E. y Moreno Jiménez, B. (2013). Salud profesional: riesgos profesionales 25  
psicosociales y bienestar laboral. Larousse.

<https://elibro.net/es/ereader/poligran/114713?page=57>.

Giddens, A. (2010). Sociología. Madrid: Alianza Editorial

Gilbert y Walker, (2001). Motivation of Australian construction employees. Engineering,  
Construction and Architectural Management, Vol. 20, N° 4, pp. 59-66.

Grote y Guest, D. (2017). Of case for reinvigorating of Human Relations, 149-167.

<https://doi.org/10.1177/001872671>

Gómez María Alejandra. (2010). CVL En Empleados del Valle De Aburrá - Colombia. Julio-  
diciembre. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151316>.

Hobsbawn, (2011). La era capital 1848-1875.

Fernández, Cañedo Rubio, Cutiño, M y, Guerrero DJ. (2006) CVL y algunas consideraciones del  
ambiente laboral de la oficina. Disponible en: <http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol1406/aci0>

Ferreira-Ballesteros, (1993) “Calidad de vida en la vejez”, en Intervención Psicosocial 7-94

Flores, A.(2012). VII. Diseños no experimentales de la investigación. Recuperado de  
<http://metodologiasdeinvestigacion.blogspot.com/2012/07/vii-disenos-no-experimentales-de-la.html?m=1>

Cervantes-Rodríguez, M. y Juárez-Flores, C. (2017). Validación de una escala para medir la CVL, <https://doi.org/10.21149/7758>.

Herzberg, F. (1959). Of motivation to work. Nueva York: John Wiley

Herzberg, (1969). Job enrichment pays of. Harvard Business, 61-78.

Herzberg, (2005). Motivation-hygiene. Organizational behavior one: Essential theories of motivation and leadership, 61-74.

Judt, T. (2008). Posguerra. Una historia de Europa

McGregor, D. (1960). The Human Side of Enterprise.

Max-Neef, Mandri 1997. “Desarrollo y Necesidades Humanas”. Una opción para un futuro. Fundación Day Hammarskjol. Medellín, Págs. 27-50.

Muadi Holzheu & González Romero, (2020). Evaluación de Riesgos Individuales para Aseguramiento en Salud (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).

Nivela Icaza, J. M. Vera Márquez, C. J. y Jiménez Rendón, E. H. (2020). Calidad de vida en el trabajo: un modelo completo. Editorial Universitaria. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/poligran/151743?page=18>.

Nova, (2018). Aspectos que sobresaltan la gestión del talento humano en el sector construcción Investigación en sistemas de gestión, 103-117.

OIT. (2016). Buenas prácticas en el desarrollo del trabajo decente en proyectos de construcción e infraestructura.

27

Op. Cit. Productividad, Eficiencia, explicativos del Sector de la Construcción En Colombia 2005 pág. 569-588.

Pardinas, (1981). Metodología y métodos de investigación en ciencias sociales.

Patlán Pérez (2020). Qué es la CVL en el trabajo, Una aproximación desde la teoría fundamentada. Psicología desde el Caribe, 37

Peiró, (2004). La calidad de trabajo, Bienestar y sus oposiciones para la prevención de peligros psicosociales en el trabajo. Universita Psychologica, 179-186.

Perret Erhard, R. (2016). El Secreto de la Estimulación. México.

Propyme (2013). La Importancia de la CVL en las Pymes.

<http://www.propyme.com/columnas/45-pymescolumnas-opinion-pyme>

Quick, J., Nelson, D. L, (1997). Management of Organizations. Washington, DC: APA

Riquelme, V. (1999). El tiempo de trabajo. <http://www.dt.gob.co/documentacion/1614/w3-article60344.html>

Sánchez, M., y Quiroga. 2005. Relaciones entre satisfacción familiar y laboral: Variables pp.63-75. [http://www.um.es/anales/v11/v11\\_1/06-11\\_1.pdf](http://www.um.es/anales/v11/v11_1/06-11_1.pdf)

Secretaría del senado. secretariasenado.gov.co. /CLV

<http://www.secretariasenado.gov.co/senadobasedoc>

Soto Carmona, A. (2007). Colectivismo, socialismo, estado social. En M. Artola (ed.),  
Historia de Europa (pp. 759-846).

28

VÁZQUEZ GARZA, (2013) "Medidas protectoras de seguridad y salud en el trabajo e higiene"  
[www.eumed.net/.co/2013/seguridadsaludeneltrabajo-higiene-trabajo.html](http://www.eumed.net/.co/2013/seguridadsaludeneltrabajo-higiene-trabajo.html)

*Consentimiento Informado- Empleados*

	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>1 DE 2</b>

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO  
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**Título del estudio:** \_\_\_\_\_

**Investigadores:** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa \_\_\_\_\_ . El objetivo general de el Plan de Mejora es \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_.

**Posibles beneficios**

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

**Posibles riesgos**

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

**Participación voluntaria / Retiro del estudio**

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Fuente: <https://www.poli.edu.co/>

## Consentimiento Informado trabajador - Brian Aguirre

	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 de 2

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO  
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Título del estudio: Calidad de Vida y Bienestar en los  
ayudantes de la empresa "CROSS"

Investigadores: Ernando Ramirez  
Tommy Claudio  
Ledy Wena  
Stepany Escobar / Quiel Huanabalo

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa CROSS. El objetivo general de el Plan de Mejora es QVly Bienestar en los ayudantes de la empresa "CROSS".

**Posibles beneficios**


Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

**Posibles riesgos**

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

**Participación voluntaria / Retiro del estudio**

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

 <b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	HEHEBHO DE LA RED <b>ILUMNO</b>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_ identificado con C.C. \_\_\_\_\_ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“


\_\_\_\_\_, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_

C.C.: \_\_\_\_\_

Fuente: <https://www.poli.edu.co/>

	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 de 2

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 30-11-2020

Yo Brian Aguirre identificado con C.C. 1144164303

manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada

"Calidad de Vida y Bienestar en los ayudantes de la Empresa Oxxo.", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Brian Aguirre

NOMBRE: Brian Aguirre

C.C.: 1144164303

Encuesta No. 1  
Encuesta aplicada a empleados (a)

Objetivo: Prestar características y condiciones existentes en el proyecto "CROSS" para la realización del trabajo, así como la opinión de estos respecto a la motivación de los trabajadores.

Contenido: Las detenidamente las preguntas que aparecen a continuación.

Fecha de aplicación: 30/11/2020

Nombre y Apellido Completo: Brian Aguirre      No. Cédula: 1144164303      Cargo: Ayudante

Edad: 30 AÑOS      Sexo: MASCULINO      Estrato: 2

Nivel Educativo: Bachillerato

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL							
	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo			X				
2. Libertad a elegir su propio método de trabajo					X		
3. Relación con sus compañeros de trabajo				+			
4. Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho					X		
5. Relación con su superior inmediato					X		
6. Responsabilidad que se le ha asignado			X				
7. Que tan satisfecho con su salario salario			X				
8. La posibilidad de utilizar sus capacidades y habilidades					X		
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en su empresa				X			
10. Sus posibilidades de ser promocionado					X		
1. El modo en que su empresa esta gestionada	X						
2. La atención que se presta a las sugerencias que hace				X			
3. Que tan satisfecho con su horario de trabajo				X			
4. La variedad de tareas que realiza en su trabajo					X		
5. Su estabilidad en el empleo					X		

Escaneado con CamScanner