



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II: INVESTIGACIÓN APLICADA
PROPUESTA DE UN PLAN DE BIENESTAR PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE CONFECCIONES DE LA
CIUDAD DE BOGOTÁ.

PRESENTA:

DIANA BOLAÑOS CÓD.1611021498

CAROLINA GONZÁLEZ ACEVEDO CÓD. 1611980299

GLORIA ILEANA GUEVARA GARCÍA CÓD. 1721981736

ANYELA CARIDAD MANJARRES CÓD. 1511024130

LEIDY STEFANNY SIERRA QUIROGA CÓD. 1711980892

SUPERVISOR:

KAROL LILIAN GUTIERREZ RUBIANO. MGS.

BOGOTÁ, MARZO - JULIO DE 2020.

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción	2
Descripción contexto.....	3
Planteamiento del problema	4
Pregunta de investigación.....	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos.....	5
Justificación.....	5
Capítulo 2. Marco de referencia.....	7
Marco conceptual.....	7
Calidad de vida laboral.....	7
Bienestar laboral.....	8
Motivación.....	8
Marco teórico.....	9
Marco empírico.....	11
Capítulo 3. Marco metodológico.....	13
Tipo y diseño de investigación.....	13
Participantes.....	13
Instrumento.....	13
Estrategia.....	13
Capítulo 4. Resultados.....	15
Análisis de resultados.....	15
Discusión.....	23
Conclusiones.....	25
Alcances y limitaciones.....	27
Recomendaciones.....	27
Referencias bibliográficas.....	29
Anexos.....	33

Tabla 1. Porcentaje de colaboradores por género.....	30
Tabla 2. Porcentaje de colaboradores por rango de edad.....	30
Tabla 3. Dimensión soporte institucional para el trabajo porcentajes.....	31
Tabla 4. Dimensión soporte institucional para el trabajo porcentajes por pregunta.....	31
Tabla 5. Dimensión seguridad en el trabajo porcentajes.....	32
Tabla 6. Dimensión seguridad en el trabajo porcentajes por pregunta.....	32
Tabla 7. Dimensión integración al puesto porcentajes.....	33
Tabla 8. Dimensión integración al puesto porcentajes por pregunta.....	33
Tabla 9. Dimensión satisfacción por el trabajo porcentajes.....	34
Tabla 10. Dimensión satisfacción por el trabajo porcentajes por pregunta.....	34
Tabla 11. Dimensión bienestar laboral porcentajes.....	35
Tabla 12. Dimensión bienestar laboral porcentajes por pregunta.....	35
Tabla 13. Dimensión desarrollo personal del trabajador porcentajes.....	36
Tabla 14. Dimensión desarrollo personal del trabajador porcentajes por pregunta.....	36
Tabla 15. Dimensión administración del tiempo libre porcentajes.....	37
Tabla 16. Dimensión administración del tiempo libre porcentajes por pregunta.....	37
Tabla 17. Debilidades y fortalezas detectadas en las áreas de calidad de vida laboral y motivación en la empresa Tadi Ltda.....	41
Tabla 18. Plan de bienestar laboral para la empresa Tadi Ltda.....	43

Lista de figuras

iv

Figura 1. Esquema de la calidad de vida laboral.....	10
Figura 2. Porcentaje de colaboradores por género.....	30
Figura 3. Porcentaje de colaboradores por rango de edad.....	30
Figura 4. Dimensión soporte institucional porcentaje.....	31
Figura 5. Dimensión seguridad en el trabajo porcentaje.....	32
Figura 6. Dimensión integración al puesto porcentaje.....	33
Figura 7. Dimensión satisfacción por el trabajo porcentaje.....	34
Figura 8. Dimensión bienestar laboral porcentaje.....	35
Figura 9. Dimensión desarrollo laboral porcentaje.....	36
Figura 10. Dimensión administración tiempo libre porcentaje.....	37

Para las empresas es muy importante estar a la vanguardia del mercado en productividad y calidad de sus productos y servicios, para ello, debe tener en cuenta su máspreciado activo, el talento humano; brindando las condiciones necesarias para que los colaboradores tengan una buena calidad de vida laboral que repercute directamente en la motivación, productividad y empoderamiento. La presente investigación pretendió generar un programa de bienestar laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida, laboral, familiar y personal de los colaboradores de la empresa Tadi Ltda, de la ciudad de Bogotá. Para conseguir este objetivo se aplicó el instrumento de calidad de vida laboral, CVT-GOHISALO a 40 colaboradores. La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo. De los resultados se puede decir que los colaboradores refieren poca satisfacción por temas como la duración de su jornada laboral, cantidad de trabajo que realizan, salario que perciben, y salario comparado con otras empresas, oportunidades de capacitación y desarrollo, grado de pertenencia por la organización, relación con jefes y compañeros y necesidades de descanso y cuidado, lo cual demuestra una perspectiva muy desfavorable en cuanto a la calidad de vida laboral de los trabajadores de esta organización.

Palabras clave: Calidad de Vida Laboral, Bienestar Laboral, Motivación.

Introducción.

Para todas las organizaciones su capital humano debe ser lo más importante, ya que es este el que les permite estar a la vanguardia en el mercado. En este sentido los esfuerzos de las empresas deben ir dirigidos a permitir un buen desarrollo de las personas en todas las esferas de su vida. En la vida del ser humano, el bienestar laboral es un factor importante puesto que influye en casi todas las demás áreas de la existencia; dado que si un individuo tiene problemas a nivel laboral ello posiblemente y a menudo repercute y/o afecta en su vida personal y viceversa, puesto que está inmerso en el ser humano ocasionalmente, sentir agobio por las diferentes actividades que debe realizar. Cuando a los individuos no se les brindan herramientas para disminuir los factores que amenazan su estabilidad emocional, es posible que se desarrollen reacciones negativas de defensa ante las situaciones del trabajo y estas mismas respuestas pueden tener efectos nocivos en el organismo, como ha sido descrito por (Barrio, García, Ruiz, & Arce, 2006). Por otro lado, no tener a mano esas herramientas influye en la productividad y motivación de los colaboradores, de acuerdo con esta importante razón es indispensable reflexionar acerca de este tema, identificando aquellas condiciones que ocasionan en los trabajadores malestar, para lograr por medio de una propuesta desde el área de bienestar mejorar su calidad de vida dentro y fuera de la organización, según Calderón, Murillo, y Torres (2003) “se ha establecido una relación directa entre la satisfacción de la gente con su trabajo, los resultados económicos de la empresa, la satisfacción de los clientes y las condiciones internas para la dirección empresarial” (p.111), se entiende que al estar motivados, empoderados con sus organizaciones y sienten una mejor calidad de vida laboral, los colaboradores son más productivos, lo que redundará en el crecimiento de las empresas. Sin embargo, y aunque en la actualidad y de acuerdo a la evolución que ha tenido el tema de bienestar laboral y en lo que ha contribuido la normatividad laboral colombiana, se puede afirmar que los empleadores no se han concientizado por completo de la importancia de reducir al máximo las fuentes generadoras de estados psicosociales negativos en los individuos, consiguiendo un equilibrio organizacional que a la vez que contribuya con el mejoramiento de la calidad de vida laboral, familiar y personal de los colaboradores de las organizaciones.

La calidad de vida laboral puede entenderse como un equilibrio entre los aspectos que rodean la labor de los individuos, es multidimensional puesto que involucra componentes como la motivación, satisfacción, rendimiento, vida personal que tienen los colaboradores y debe entenderse desde los factores que son externos al individuo y que son los que la empresa como tal le provee, como de los internos que se refieren a cómo el sujeto piensa y se siente respecto de esos factores externos. En palabras de Chacón, Quiñones & Vigoya (2004).

La calidad de vida busca mantener un ambiente laboral propicio y satisfactorio para el desarrollo y bienestar de las personas que conforman una empresa, implementando estrategias para el mejoramiento de condiciones favorables, motivación y rendimiento laboral para el desarrollo de las actividades propias del trabajo, causando un impacto positivo en términos de productividad y relaciones interpersonales de una empresa. (p.63)

Como se expuso en el párrafo anterior tanto los factores internos como externos del individuo son importantes a la hora de medir la calidad de vida laboral. Al respecto el estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), publicado en octubre del año 2019, expone que en Colombia el 27% de los colaboradores trabajan más de las horas legales, dedican menos horas al ocio, la familia y el cuidado personal, en general el estudio muestra como en Colombia, es muy pobre el equilibrio entre la vida laboral, personal, familiar y social, comparada con los otros países estudiados. Por otro lado señala que las empresas deben cambiar en sus normas y principios para que propendan porque sus colaboradores tengan buenas habilidades en el manejo de su trabajo y tiempo. (« Colombia tiene el peor balance entre vida y trabajo, le siguen México y Turquía », 2019). Por otro lado, la investigación de Sodexo realizada en marzo del año 2019: El Índice de Calidad de Vida Laboral del Empresario en Colombia, señala que los empleadores encuentran en la salud, el bienestar, el crecimiento profesional y la interacción social, los medidores más precisos de una buena calidad de vida laboral. Por su parte los colaboradores ven la empresa como un aliado que les puede brindar el tiempo para poder cuidar de sí mismos y su entorno familiar, social y laboral. (Coneo, 2019). Un estudio anterior fue el Calidad de Vida Laboral en Colombia, realizado en el año 2015 por el Banco de la República, resalta que en el país la calidad laboral es baja, siendo mejor en personas que tienen estudios superiores, y encuentra un “Ciclo de calidad de vida laboral alto a los 30 años”. (p.3). Además, resalta la importancia de crear políticas que promuevan la estabilidad laboral y la

seguridad social, puesto que en el estudio expone que el 32,2% de los colaboradores trabajan 4 más de 48 horas semanales y de estos, el 93,4% trabaja horas extras sin el pago de las mismas, el 31,5% afirmó no tener contrato de ningún tipo. Las empresas entonces tienen la tarea y misión de crear programas, políticas, y normas que promuevan una buena calidad de vida en los colaboradores, calidad de vida que repercuta en su motivación, rendimiento y calidad en sus tareas así como en sus vidas personales, profesionales y sociales.

Planteamiento del problema

La presente investigación se realiza en una pequeña empresa que tiene la necesidad sentida de mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, necesidad expresada por los trabajadores y los empleadores de la misma. Tadi Ltda., es una empresa dedicada a la confección de pijamas, sudaderas y uniformes de dotación, en estos momentos debido a la pandemia por el COVID-19 se encargan de la producción de tapabocas y uniformes de protección. La empresa cuenta con 50 colaboradores, distribuidos en áreas administrativa, ventas y operativa. La compañía, ve la necesidad de implementar estrategias de mejoramiento dentro del personal operativo de la compañía, para lograr un clima laboral amistoso, una mejor calidad de vida tanto al interior como fuera de la empresa, evitando así los problemas personales, la insatisfacción, falta de comunicación, de empoderamiento y de sentido de pertenencia (observados en la encuesta de calidad de vida aplicada). Teniendo en cuenta que es una pequeña empresa debe buscar estrategias las cuales le permitan a sus colaboradores tener incentivos personales y familiares que le ayuden a sentirse identificados con la visión de la compañía “Ser una empresa productiva de confecciones que sobresalga por calidad y precio en el sector de ropa de dormir, deportiva y dotación empresarial.” De esta manera lograr que Tadi Ltda entienda el contexto socio cultural de sus colaboradores, sintiendo y satisfaciendo sus necesidades e implementando logros a mediano y largo plazo que faculte a los mismo para acceder a una posición diferente dentro de la misma compañía, incentivando el estudio y desarrollo personal, generando bonos de productividad, etc., para lograr mejorar la percepción de sus empleados frente a sus empresa y sus directivos.

Pregunta de investigación.

5

¿Cuáles son los beneficios de un programa de bienestar laboral en la empresa Tadi Ltda., de la ciudad de Bogotá?

Objetivo general.

Generar un programa de bienestar laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida, laboral, familiar y personal de los colaboradores de la empresa Tadi Ltda, de la ciudad de Bogotá.

Objetivos específicos.

Identificar la percepción que tienen los colaboradores frente a la calidad de vida laboral que tienen en la empresa.

Definir las actividades que desde el área de bienestar ayuden a mejorar la calidad de vida de los colaboradores, teniendo en cuenta la información recolectada y satisfaciendo las necesidades sentidas por los colaboradores.

Proporcionar a la empresa recomendaciones y acciones de mejora aplicables a sus políticas de calidad de vida en pro de un ambiente sano y productivo dentro y fuera de la organización.

Justificación.

Los programas, planes o diseños de bienestar que se generan en cualquier organización o para ellas, siempre son una gran herramienta para poder satisfacer las necesidades sentidas de los colaboradores y crear en los directivos la conciencia de trabajar en pro de sus trabajadores que son quienes hacen de la empresa una gran industria o una en declive. Por esta razón el presente estudio pretendió generar un programa de bienestar laboral para la empresa Tadi, Ltda., y ofrecerle con este, acciones integrales y dirigidas a sus necesidades sentidas, en cuanto a capacitación, desarrollo, recreación, salud ocupacional, etc., con las cuales mejorar la calidad de vida de los colaboradores tanto dentro como fuera de la empresa. Todo lo cual se ve reflejado en un mejor clima laboral, motivación en las labores, calidad, productividad y sentido de pertenencia por la organización y sus objetivos y metas.

La presente investigación se centra en los colaboradores de una empresa del sector de la⁶ confección en Colombia, desde la identificación de la relación del empleado con la organización y su actitud frente al oficio que desarrolla a diario, profundizando en el análisis sobre la influencia de la calidad de vida y el bienestar laboral y con el firme propósito de mejorar, es decir, realizar cambios desde la Gerencia hasta el área operativa, tal como plantea García, Rojas y Díaz (2011): “Los mercados se caracterizan por cambios rápidos, constantes y progresivos; las transformaciones científicas, tecnológicas, económicas, sociales, políticas, actúan e influyen en el desarrollo y en el éxito de las empresas en general, ya sean industriales, de servicios, entre otras”. (p.126). A partir de estos cambios que se generan de manera vertiginosa y constante, se deben desarrollar actividades en apoyo con los departamentos e instancias de la organización que ayuden a mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias a partir de la información general y particular detectada previamente. Los motivos que llevaron a proponer el programa de bienestar fueron dados por el conocimiento previo de la organización y su funcionamiento, la necesidad sentida expresada, tanto por su gerencia como por los mismos colaboradores, el mal clima laboral reinante en la empresa y la falta de beneficios para los trabajadores quienes no se sienten empoderados con la organización. Por esto su impacto a corto plazo, será que los trabajadores encuentren en las políticas y acciones de Tadi Ltda., hechos reales que los benefician, y les permiten crecer en diferentes áreas personales y laborales y a largo plazo un mejor clima laboral, mayor rendimiento y crecimiento de la empresa en general. El proyecto permite a sus investigadoras aprender y crecer de forma personal, educativa y laboral. A la academia tener un aporte completo y valioso sobre las variables clima y bienestar laboral en pequeñas y medianas empresas; y a la sociedad puesto que las mipymes pueden verse reflejadas y entrar en conciencia, que también pueden ofrecer mejores beneficios a sus colaboradores y crecer más como organización.

Marco de referencia.**Marco conceptual.**

Es importante entender que son múltiples las variables que influyen en el correcto equilibrio que debe haber al interior de las organizaciones para que éstas puedan crecer y sus colaboradores se sientan empoderados con las mismas y con su labor. Dentro de estos factores, la calidad de vida laboral, el bienestar y la motivación son preponderantes para el presente estudio.

Calidad de vida laboral.

El término Calidad de Vida Laboral, fue propuesto en principio por el Ministerio de Trabajo de Estados Unidos en los años sesenta, en respuesta a las huelgas que se presentaron en esos años por los trabajadores de la General Motors quienes exigían mejores salarios y condiciones laborales dignas. Según Baitul (2012), citado por Cruz (2018)

La calidad de vida laboral (CVL), o calidad de vida en el trabajo (CVT), se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción, con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en el recurso humano, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa (p.60)

Para Chiavenato (2009) el concepto de calidad de vida laboral incluye aspecto externos como el medio que rodea al individuo, así como internos de su percepción y vivencias. (p.492). Es por esto que la calidad de vida laboral propende por puestos y condiciones de trabajo más dignas y adaptadas a los colaboradores, para que estos puedan tener un mejor sentir y vivenciar su labor con agrado y motivación, redundando en una mayor productividad y calidad en las tareas. De esta manera Ardila (2003) aborda el concepto como

Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida. (p.163).

Por otro lado, el bienestar laboral se entiende como la satisfacción de las necesidades de los colaboradores partiendo de las características individuales, y de los objetivos de cada empleado y de la empresa. Para Chiavenato (2004), citado por López (2015) el bienestar laboral “es la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados de la organización” (p.22). El bienestar laboral se relaciona de manera directa con la calidad de vida laboral percibida por los colaboradores, por eso el ambiente interno de la organización y de su puesto de trabajo afectan al bienestar, motivación y rendimiento. Con relación a este punto Fernández, Victoria y Lorenzo (2014) afirman que las organizaciones saludables son las que producen resultados manteniendo equilibrio entre desempeños altos, con un buen medio laboral y excelente relación entre los colaboradores. (p.1134). Para Echevarría y Santiago (2017) “el bienestar laboral responde a la satisfacción de las necesidades, tanto organizacionales como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia organización.”. (p. 18).

Según Castañeda, Betancourt, Salazar y Mora (2017), “el bienestar humano es el estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para laborar” (p.1). Es muy importante tener en cuenta, como lo expresa (Delgado, 2014) que empoderar a los colaboradores de una organización parte de estimularlos, promoviendo beneficios de seguridad, desarrollo, sustento, todo lo cual se logra con planes o departamentos de bienestar que motiven y garanticen a los colaboradores una mejor calidad de vida.

Motivación

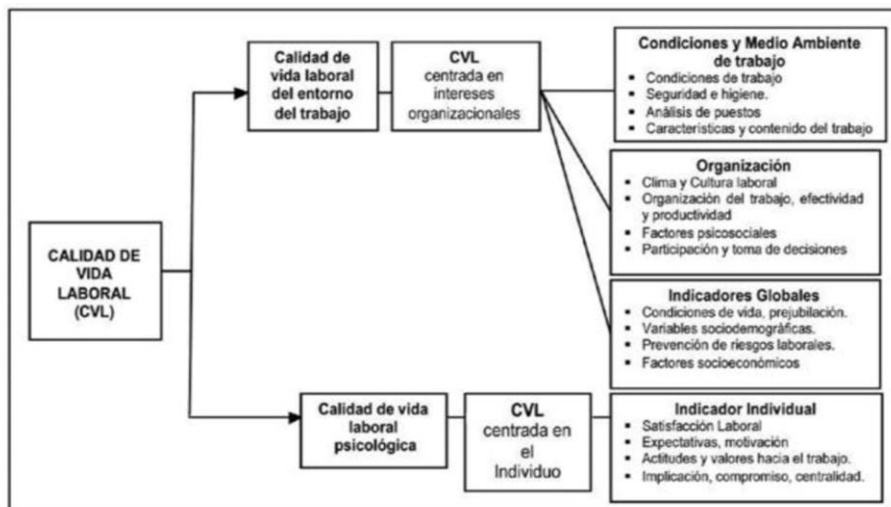
Al hablar de calidad de vida laboral y de bienestar, se debe entender la motivación como un factor predominante a tener en cuenta respecto de los buenos o malos rendimientos de los colaboradores y en general de la producción de una empresa. La motivación cambia teniendo en cuenta las necesidades y percepciones de los trabajadores, lo cual se ve reflejado en comportamientos, y actitudes hacia la labor realizada. Según (Chiavenato, 2009), los comportamientos exhibidos por los colaboradores siempre tienen una finalidad, un objetivo implícito, dependiendo de cómo se sientan los estímulos del medio laboral. A su vez, (González, 2008) la explica como una mediación o punto medio entre la personalidad del sujeto y la forma en que realiza sus tareas. Por su parte Peña (2015), La entiende “como una necesidad, un estado interno de la persona que hace que ciertas acciones resulten más atractivas”. (p.13)

La motivación, se trata entonces de los componentes internos y externos del colaborador⁹ que les hace tomar acción para satisfacer una necesidad propia o de los demás, y que puede expresarse con distintos grados de intensidad, llevándole además a cumplir sus metas.

Marco teórico.

El concepto de Calidad de Vida Laboral (CVL) nace en los años setentas, época en la que se ve la imperiosa necesidad de mejorar el medio que rodeaba a los trabajadores y las percepciones que los mismos tenían sobre su situación laboral. Según Gutierrez (2005), el concepto de calidad de vida laboral supone hablar de todas las características intrínsecas del trabajo como los horarios, jornadas, beneficios, capacitaciones, bienestar, pero también todas aquellas vivencias y percepciones que tiene el colaborador, sin dejar de lado los objetivos de las organizaciones. (p.17). Como se expresa anteriormente, la calidad de vida laboral debe entenderse como un conjunto de factores extrínsecos e intrínsecos al colaborador, sobre los cuales se debe trabajar para mejorar, la percepción, empoderamiento, ánimo, motivación y bienestar, redundando en una mejor productividad y crecimiento empresarial. Según Donawa (2018), la calidad de vida laboral “es la percepción que un empleado tiene sobre las condiciones que causan satisfacción en la organización para la cual presta sus servicios” (p. 45).

Al hablar de las perspectivas teóricas en las que se ha basado el estudio de la calidad de vida laboral, se puede hablar de dos grandes ramas: la primera que tiene en cuenta los factores del entorno de trabajo, dentro de los cuales pueden incluirse la educación, el bienestar, salud, vivienda, entre otros; y la segunda que se relaciona con la perspectiva y experiencias que tiene el colaborador y la forma en que es capaz de asumirlas, teniendo en cuenta sus propias capacidades y las que le brinda su organización. (Ríos, 2012). Puede entenderse de lo anterior, que ambas perspectivas se diferencian en los objetivos que se trazan para mejorar la calidad de vida de los colaboradores. La primera se centra en lograr esa mejora partiendo de los intereses de la organización y los subsistemas que la componen, mientras que la segunda pone su foco en el trabajador y en las situaciones individuales que vive. El siguiente cuadro presentado por Chian y Krausse (2008), muestra los indicadores de cada una de las perspectivas anteriormente mencionadas.



Fuente: Chian y Krausse (2008).

Figura 1. Esquema de la calidad de vida laboral

Teniendo en cuenta lo anterior y enmarcando la presente investigación en contexto teórico, se observa la teoría de **Frederick Herzberg**, la cual permite un diseño de programa de bienestar en el cual se centra este proyecto. Esta teoría establece que las personas tienen un doble sistema de necesidades en cuanto a su actividad de trabajo: sentirse satisfechas y evitar sentirse insatisfechas. Los dos factores que intervienen en esta teoría son; factor de motivación y factor de higiene. Define como factores de motivación a la repercusión directa del aumento de la satisfacción laboral, en consecuencia, hacen que la motivación en el trabajo aumente si los colaboradores obtienen logros y reconocimientos, independencia laboral y responsabilidad. Sueldo, beneficios, políticas de la empresa, relaciones con los compañeros, seguridad laboral, crecimiento profesional, entre otros hacen parte de los factores de higiene que disminuyen la insatisfacción de los colaboradores. (Campos, 2019). La teoría de Frederick Herzberg permite tener un concepto más acertado acerca de la importancia de la motivación laboral, ya que todo parte de que la empresa muestre preocupación por los intereses comunes y personales de sus colaboradores, el recurso humano debe considerarse el capital más valioso de una organización.

Por otra parte la teoría de John Adams, teoría de equidad; que se basa en la forma en que el colaborador estima su labor, los beneficios que obtiene por esta y la que se reciben sus compañeros en paralelo; la motivación surge al sentir justicia en el trato y orgullo con lo obtenido a cambio del trabajo realizado, por lo que resulta de vital importancia valorar correctamente a los empleados, esto no solo es una garantía de bienestar para la persona que la tiene, sino que también es una garantía de resultados para la empresa (Núñez, 2019).

Las teorías de Frederick Herzberg y John Adams, abarcan condiciones básicas que una 11 empresa debe ofrecer a sus colaboradores, por lo tanto se puede asegurar que si los trabajadores tienen una compensación o reconocimiento por la labor que desempeñan, beneficios no sólo económicos, también educativos y de bienestar, se sienten más valorados y de alguna manera perciben el respaldo de la empresa de la cual hacen parte, aumentarán su motivación y productividad, redundando en crecimiento personal, y de la empresa y empoderamiento hacia la compañía.

Marco empírico.

Son numerosas las investigaciones que a nivel local, nacional e internacional se han venido desarrollando alrededor del tema de la calidad de vida laboral y su relación con propuestas de bienestar que inciden en ella. En este apartado se tendrán en cuenta algunas de estas. Una primera investigación internacional fue la realizada por Albarrasìn, Silva y García (2018). *Percepción de calidad de vida laboral en una empresa farmacéutica*. Ésta pretendió encontrar el nivel de calidad laboral percibido por los trabajadores del área de ventas de una empresa farmacéutica de la ciudad de Quito, para lograr este fin aplicaron el instrumento GOHISALO a 79 colaboradores. Dentro de las conclusiones encontradas resaltan la necesidad sentida por los empleados de tener equilibrio entre su vida laboral, personal y familiar, y tener una jornada laboral más acorde a sus demás actividades extra laborales; por estas razones se ofrecieron recomendaciones para la creación de políticas que conjuguen trabajo y familia y la posibilidad de tener un mayor acceso a las ayudas psicosociales dentro de la organización. Este proyecto influye en la presente investigación en cuanto ambos se preocupan por conocer cómo se encuentra la calidad de vida de las organizaciones usando el instrumento GOHISALO, para poder ofrecer alternativas de solución claras y centradas en las necesidades sentidas de los colaboradores, aportando conocimiento sobre la multidimensionalidad del concepto de calidad de vida laboral, factor a tener muy en cuenta en los hallazgos del presente proyecto.

Siguiendo una segunda investigación esta vez nacional es la presentada por Suescún, Sarmiento, Álvarez y Lugo (2016). *Calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa social del estado de Tunja, Colombia*. El objetivo de esta investigación fue el describir el grado de calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa social del estado, mediante la aplicación del instrumento GOHISALO a 91 trabajadores. Los hallazgos del estudio demuestran

que el empoderamiento, trabajo en equipo y clima laboral presentaban deficiencias, por lo que 12 se hicieron recomendaciones respecto a la creación de políticas, incentivos, distribución de labores y charlas que permitieran a los colaboradores conocer sus objetivos, los de la organización y de esa manera poder organizar sus acciones para poder rendir y sentirse bien en todos los ámbitos de sus vidas. Esta investigación comparte con el presente proyecto, el tener en cuenta las dimensiones de la calidad de vida laboral, partiendo de la perspectiva del instrumento GOHISALO, lo cual centra las deficiencias sentidas por los colaboradores, y poder así recomendar o crear programas que lleven a tomar acciones reales en pro del beneficio de los mismos, sus familias y la organización.

Para terminar, una tercera investigación, local, fue realizada por García, y Forero (2016). *Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá- Colombia*. El objeto de ésta fue conocer la relación existente entre la calidad de vida de los trabajadores y la capacidad de los mismos para afrontar el cambio; para cumplirlo se aplicaron dos encuestas, una de medición de cambio en las empresas y otro de percepción de la calidad de vida, a 100 colaboradores de empresas de Bogotá. Las conclusiones obtenidas refieren relación positiva entre las dos variables estudiadas, sin embargo tuvieron en cuenta que aunque las encuestas del estudio son confidenciales, no todos los funcionarios lo vieron así, por lo que se observaron sesgos en las respuestas. También se identificó que la percepción de calidad de vida laboral es buena, y que se deben tener en cuenta otros factores al hacer la medición, como la motivación, satisfacción, el miedo a posibles represalias por las respuestas, entre otros. Esta investigación aporta de manera considerable a la presente no sólo por tratar el tema de calidad de vida laboral, también porque es muy importante tener en cuenta las percepciones que los colaboradores tienen respecto del estudio que se les plantea, de la confidencialidad real de los datos obtenidos y de su capacidad y ganas de cambiar efectivamente su situación laboral actual, lo cual debe ser manejado en el programa de bienestar para lograr una influencia verdadera en la vida de los trabajadores de Tadi Ltda.

Metodología.**Tipo y diseño de investigación.**

Este es un estudio de tipo cuantitativo, inicialmente se entiende por investigación cuantitativa aquella en la que se recogen y analizan datos sobre variables; la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede (Fernández, S & Díaz, S., 2002). También se considera de carácter descriptivo, puesto que busca entender los elementos involucrados en la calidad de vida laboral para mejorarlos por medio de un programa de bienestar laboral.

Participantes.

El instrumento fue aplicado a los 40 colaboradores del área operativa de Tadi Ltda. La edad de los participantes oscila entre los 20 a 62 años, de los cuales el 82% (33) son mujeres y el 8% (7) son hombres. El tipo de muestreo intencional o de conveniencia, ya que se seleccionó directamente los individuos de la población a investigar pues es el área hacia la cual va dirigida esta investigación (Casal & Mateu, 2003).

Instrumentos de recolección de datos.

El método de recolección de datos seleccionado fue la Encuesta, una herramienta adaptativa que permite obtener puntos de vista privados y sentimientos, también permite explorar nuevas cuestiones que surjan durante el proceso (Idelfonso & Abascal, 2005). El instrumento aplicado fue el de Calidad de Vida en el Trabajo CVT- GOHISALO, el cual consta de 74 preguntas, de las cuales se excluyeron 2 por no aplicar a los colaboradores de Tadi. Este instrumento mide 7 dimensiones: Soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador, y administración de tiempo libre, los cuales se califican: 1=bajo, 2=medio y 3= alto. (Suescún, et al., 2016) (Anexo 2)

Estrategia del análisis de datos.

El análisis de los datos se llevó a cabo por medio de la herramienta Google Forms y Microsoft Excel 2013, los cuales permiten: 1) aplicar el instrumento a la población seleccionada

y 2) obtener resultados y cifras confiables que le dan disciplina y veracidad a la investigación. 14
Posteriormente se agruparon en dimensiones los datos obtenidos para obtener las calificaciones de cada uno.

Consideraciones éticas.

Considerar lo señalado en la Ley 1090 de 2006 y Resolución 8430 del 2003, sobre los derechos de los participantes en investigaciones, se hace necesario: 1) que los participantes estén informados sobre el estudio, su objetivo, el instrumento que se les va a aplicar y se resuelvan las dudas que presenten. 2) se les debe respetar su privacidad, protegiendo sus resultados y anonimato y voluntad de participación en el estudio, sin recibir ningún tipo de consecuencia negativa por no participar. 3) protección de cualquier tipo de daño físico o psicológico y 4) ser tratados con respeto y dignidad. Para esto se presenta a los participantes el consentimiento informado, en el cual se les informa sobre el proyecto, su objetivo, por qué fueron seleccionados, qué instrumento se les va a aplicar y cuánto tiempo requieren para completarlo. Se les explicará que su participación es voluntaria y que pueden negarse a participar sin tener consecuencias negativas, también que debido a la cuarentena que se vive en el momento se les enviará a sus correos el instrumento y en caso de tener problemas para llenarlo de esta forma se les aplicará de forma telefónica. (Anexo 1)

Resultados.**Análisis de resultados**

Cumpliendo con el primer objetivo específico, y como base para crear una propuesta de bienestar apropiada para Tadi Ltda; a continuación se presentan los resultados obtenidos después de aplicar el instrumento CVT- GOHISALO a los 40 colaboradores de la empresa. Para empezar se presentan los datos socio demográficos que definen edad y sexo. Posteriormente se presentan los resultados de acuerdo con las 7 dimensiones del instrumento. (ver anexo 3, tablas y figuras)

Con respecto a los datos socio demográficos se presenta la siguiente información: El 82% de los colaboradores son mujeres, y el 18% son hombres. Por otro lado, de los 40 colaboradores de la empresa, 14 que corresponden al 35% se ubican en el intervalo de edad que van de 41 a 50 años. 9 de ellos, equivalentes al 22% están en el grupo de los 20 a 30 años. En el rango de 51 a 60 años se encuentran 8 empleados, es decir el 20%. 5 trabajadores que son el 13% están entre 31 a 40 años y finalmente sólo 4 de los trabajadores, equivalentes al 10% están en el rango de más de 60 años.

Al hablar de los datos obtenidos en la encuesta CVT- GOHISALO, la percepción que tienen los colaboradores frente a cada una de las 7 dimensiones del instrumento, se presentan los siguientes resultados: Con relación a la dimensión Soporte Institucional, entendida como los medios y procesos que la empresa le brinda al trabajador para soportar el trabajo, como la supervisión, procesos, ayuda de superiores, evaluación de las labores, se puede observar que el 56% de los colaboradores puntúan con bajo nivel esta dimensión, el 26% la califican como medio y el 18% le dan puntaje alto. Aunque es una dimensión en general calificada como baja, se resaltan preguntas puntuadas como altas, estas son: la 26 (52.5%) relacionada con la supervisión de los procedimientos, 27 (57.5%) forma de evaluar los procesos y 50 (50%) retroalimentación de las evaluaciones.

Por otro lado, la dimensión Seguridad en el Trabajo, se refiere a las condiciones y medios que la empresa le brinda al trabajador para relacionarse con este, se relaciona con salarios, insumos, derechos laborales y capacitación. Esta dimensión fue calificada como baja por un 68% de los colaboradores, media en un 17% y alta sólo en un 15%. Resaltan varias preguntas calificadas muy bajas como la 7, 8, 29 relacionadas con la percepción sobre salarios

que tuvieron porcentajes del 95%, 97.5% y 90% respectivamente; las preguntas 13 y 33 que 16
tratan sobre capacitación con 100% y 90%; las preguntas 61 y 72 que indagan por los exámenes
de salud con 97.5% y 92.5% y finalmente la 63 que trata de las oportunidades de ascenso con
100%. Por otro lado, también se destaca que las preguntas 30 y 31 relacionadas con los insumos
para el trabajo puntuaron 100% en nivel alto.

A su vez la dimensión Integración al Puesto de Trabajo como su nombre lo indica tiene
que ver en cómo percibe el colaborador su introducción a la labor, evalúa la motivación, clima.
Se puede ver que esta dimensión fue calificada en 50% como baja, 26% medio y 24% alto. Es
importante ver como las preguntas 18, 39, 41 y 42 que tienen que ver con la relación, ayuda y
conflicto con los compañeros, puntuaron bastante bajo con porcentajes de 95%, 90%, 90% y
90% respectivamente. Mientras que las preguntas 36 y 40 que hablan sobre los objetivos propios
y comunes puntuaron alto con 80% y 95%.

Otra de las dimensiones, Satisfacción por el Trabajo, se relaciona con el gusto o agrado
que siente el trabajador por su labor; incluye preguntas sobre autonomía, dedicación, orgullo,
reconocimiento y auto valor; el 51% de los colaboradores calificó como bajo esta dimensión, el
30% medio y el 19% alto. Se resalta la pregunta 21 relacionada con el reconocimiento recibido
por la labor calificada con un 95% bajo y la pregunta 17 que tiene que ver con la satisfacción
por la tarea realizada calificada 95% alto.

En cuanto a la dimensión Bienestar Laboral, identifica el grado de satisfacción de
necesidades básicas, incluye satisfacción por la vivienda, beneficios del trabajo actual, nutrición;
se encuentra que es la única dimensión que se comporta diferente a las demás, los colaboradores
calificaron 45% alto, 43% medio y sólo el 12% bajo. Se observan preguntas puntuadas muy
alto, como son: la 35 y 66 que tienen que ver con la percepción de la utilidad del trabajo de cada
trabajador y como ello contribuye a la imagen de la empresa con 100% cada una. Con
puntuaciones medias se encuentran las preguntas 23, 62 y 71 que se relacionan con la calidad de
la vivienda y de los alimentos que consumen con 72.5%, 90% y 77.5% respectivamente.

La dimensión Desarrollo Personal, se refiere a las preguntas que tienen que ver con hacer
frente a las adversidades, la posibilidad de mejorar el nivel de vida, los logros personales y
cuidados a la salud y logro de satisfactores, se evidencia, que los trabajadores la calificaron con
porcentaje bajo en un 55%, medio un 26% y alto en 19%. Se evidencian preguntas puntuadas
muy bajas como la 64 que trata de la posibilidad de mejorar la calidad de vida con el trabajo,

puntuada con 87.5% y la pregunta 70 referida a los cuidados de las capacidades que se tienen 17 gracias al trabajo con un 80%. Por otro lado puntuada como muy alta, con un 97.5% estuvo la pregunta 74 que tiene que ver en cómo la labor del colaborador ayuda con los objetivos organizacionales.

Para finalizar la dimensión Administración de Tiempo Libre, relacionada con la capacidad o no de disfrutar de tiempo fuera de trabajo, evalúa necesidad de llevar trabajo a casa, de poder compartir con la familia y realizar tareas domésticas y familiares. En cuanto a esta dimensión se observan calificaciones con porcentaje bajo de 62%, medio 34% y alto sólo el 4%. En este caso todas las preguntas puntúan bajas con porcentajes sobre 90%.

Discusión

Los resultados conseguidos en la presente investigación, muestran que la mayoría de los colaboradores son mujeres con un 82.5% y sólo un 17.5% son hombres contradiciendo lo encontrado en el estudio de Zea, Silva y Jaramillo (2017) quienes dicen que “las empresas prefieren sólo a las mujeres para cargos administrativos y a los hombres para cargos operarios debido a las cualidades de género” (p.49). Por otro lado se observa que las edades de los trabajadores oscilan entre 20 y 62años, siendo mayor el grupo que va de 40 a 50 años con un 35%, lo cual muestra que Tadi Ltda, brinda oportunidad laboral a personas que en otros sectores no han podido encontrar trabajo por su edad.

En cuanto a las dimensiones del instrumento, las de soporte institucional (56%), seguridad en el trabajo (68%), integración al puesto de trabajo (50%), satisfacción por el trabajo (51%), desarrollo personal (55%) y administración del tiempo libre (62%) fueron puntuadas, como se observa, muy bajas, lo cual llama la atención sobre las medidas necesarias que debe aplicar la organización para que sus colaboradores perciban una mejor calidad de vida y se sientan empoderados con su empresa; la falta de acciones e incentivos adecuados puede deberse a que en muchas empresas pequeñas y familiares como lo es Tadi Ltda, los esfuerzos se destinan más hacia los procesos que a satisfacer necesidades del talento humano, esto se explica por falta de presupuesto o por desconocer la forma de hacerlo; lo anterior es respaldado por los hallazgos de Arenas y Andrade (2013) quienes exponen que “las empresas de carácter familiar y sus dueños pueden no disponer del recurso económico ni de la formación técnica necesaria para considerar una gestión estratégica de sus procesos, que favorezcan el bienestar y salud de sus

trabajadores” (p.110). Por otro lado, la dimensión bienestar logrado a través del trabajo, fue la 18 única con puntaje alto 45%, y medio de 43%; ésta se refiere a que la media normal de los colaboradores se sienten identificados con los objetivos y metas de la organización, además perciben que su labor aporta con las metas fijadas por la empresa, y que muchos de los trabajadores dicen tener las capacidades físicas y mentales apropiadas para poder estar en sociedad y seguir laborando. El 12% puntuaron bajo esta dimensión, puesto que son trabajadores que sienten que sus labores y funciones dentro de la organización no son las más adecuadas para mantener una óptima salud, ni se identifican con los objetivos de la empresa. Este hallazgo concuerda con el realizado por Albarrasìn, Silva y Oquendo (2017) quienes establecieron que “con un 95% de respuestas positivas recalcan el auto compromiso que los colaboradores de esta área tienen con su trabajo e institución, sintiéndose totalmente identificados con los objetivos de la empresa” (p.66). Se puede afirmar que aunque las otras dimensiones fueron bajas, los trabajadores de Tadi Ltda, perciben que cumplen su labor en pro de su organización, que sus funciones son importantes y contribuyen con el buen funcionamiento de los procesos y que el aporte que dan desde su puesto de trabajo es significativo.

Dos dimensiones calificadas muy bajas fueron: 1) la de seguridad en el trabajo (68%) que involucra la insatisfacción de los trabajadores por el salario recibido y al compararlo con otras empresas, perciben que es menos; por lo tanto, también afirman, que no es suficiente lo que ganan para poder tener una mejor calidad de vida. Por otro lado, no tienen la oportunidad de capacitarse, puesto que Tadi Ltda, no ofrece esta alternativa, ni la de ascensos o tener exámenes de salud periódicos o cualquier programa de salud dentro de la empresa. Todo esto lleva a que los colaboradores no se sientan empoderados, ni orgullosos de su organización. Zea, Silva y Jaramillo (2017) reafirman lo encontrado en el presente estudio, al exponer que los colaboradores de su estudio sienten insatisfacción por los salarios obtenidos, los cuales no les permiten cubrir por completo sus necesidades básicas y la importancia de tener dentro de la organización planes de salud ocupacional y medicina preventiva. 2) administración del tiempo libre (62%), en esta se observa que aunque los trabajadores de Tadi Ltda, refieren no tener que llevar trabajo a su casa, los horarios de trabajo, el cansancio que les generan las funciones que cumplen en su día a día, no les permiten tener tiempo adecuado para poder realizar sus actividades diarias y compartir con sus familias. Al respecto Granados (2011), concuerda en decir que los colaboradores con jornadas largas o rotativas tienen dificultades al momento de

tener relaciones familiares y sociales óptimas, y para poder tener espacios adecuados de relajación y entretenimiento que redunden en una mejor calidad de vida.

19

Se hace necesario bajo este panorama brindar a la organización herramientas de bienestar con las cuales pueda dar apoyo efectivo a sus colaboradores, así ellos podrán tener un equilibrio sano entre su trabajo y su vida. Una organización que quiera crecer y estar a la vanguardia de su sector económico debe trabajar por su talento humano, buscando no sólo el máximo rendimiento y calidad de sus colaboradores, también motivándolos e incentivándolos para que ellos se sientan orgullosos de su labor y su organización.

Conclusiones

Después de la investigación de tipo cuantitativa llevada a cabo en la empresa Tadi Ltda, se puede concluir que el bienestar laboral involucra tener especial importancia por el desarrollo del talento humano de la organización, logrando así, no sólo resultados positivos en cuanto a crecimiento empresarial, también de cada colaborador en todas sus áreas de vida, lo cual es el objetivo del presente estudio. Por esta razón se hace evidente que la empresa desarrolle y aplique el programa de bienestar propuesto, para lograr que no sólo los 40 colaboradores actuales, sino los futuros empleados de la empresa fortalezcan su sentido de pertenencia, orgullo, aprecio por la labor ejercida y un factor esencial, la productividad, lo cual a su vez generará mejores ganancias, logrando un progreso económico no sólo para los empleadores, también para los servidores y sus familias. De manera representativa, se encontró también, como rasgo sobresaliente, que para que exista un elevado nivel de bienestar laboral, debe coexistir también una cultura organizacional óptima, ya que los trabajadores consideran que el trabajo significa un reto importante, que involucra no sólo asistir al lugar de la labor y recibir una remuneración, sino también sentir que es importante para los logros de la empresa, para sus superiores y compañeros. Con la aplicación del instrumento se observó que la organización no se está interesando por mejorar temas como la seguridad en el trabajo, el desarrollo del personal, entre otros, ante lo cual se puede afirmar que tampoco hay un equilibrio ni buena comunicación entre empleador-empleado. Por otro lado, se deben entender las 7 dimensiones que componen el instrumento, que permiten evaluar de manera integral al colaborador y su trabajo. De esta manera se evidenció que la calificación de cada una de estas dimensiones fue baja, sólo siendo media para la dimensión bienestar ya que los colaboradores sienten que son importantes y su labor es

ayuda para conseguir los objetivos y metas de la empresa. La insatisfacción de los colaboradores, afecta de forma directa la motivación y salud lo que puede redundar en baja productividad y rotación de personal. Por último, con la aplicación del instrumento se detectó que los trabajadores perciben que en la empresa no hay interés por mejorar la calidad de vida de los colaboradores, es trascendental que se definan y apliquen actividades que promuevan mejor la calidad de vida laboral, puesto que es una necesidad primordial para conseguir los objetivos de la organización y eliminar barreras de comunicación entre trabajador- empleador, por otro lado, que estas acciones promuevan óptimos estilos de liderazgo y dirección, sentido de pertenencia, respeto a las diferencias, buen manejo del estrés, desarrollo personal y profesional, entre otros. Por esto se concluye que para lograr este fin convendría destinar recursos físicos, económicos, de talento humano para la adecuada puesta en marcha de estas actividades, alineando así los intereses del trabajador con los de la organización, lo que redunda no sólo en el beneficio de Tadi Ltda, sino de sus trabajadores y de la sociedad.

Alcances y limitaciones

El presente estudio pretendió generar un programa de bienestar laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida, laboral, familiar y personal de los colaboradores de la empresa Tadi Ltda, de la ciudad de Bogotá. La investigación abarca únicamente a los colaboradores de la empresa de confecciones Tadi Ltda de la ciudad de Bogotá, no es posible realizar generalizaciones de la misma para otras empresas de confecciones. En la realización de la presente investigación se presentaron algunas limitaciones relacionadas con la aplicación del instrumento de evaluación, puesto que al presentarse la cuarentena debida a la pandemia por Covid-19, no se pudo reunir al personal de la empresa para aplicarla, por lo cual se debieron buscar otros medios tecnológicos para lograrlo. Esto dificultó un poco que los trabajadores enviaran a tiempo la información requerida y que surgieran por parte de ellos más dudas de las normales. Sin embargo, los inconvenientes fueron superados y se pudieron recibir todas las encuestas y consentimientos solicitados.

Recomendaciones

Con el fin de mejorar el sentido de pertenencia y orgullo que tienen los colaboradores de Tadi Ltda respecto de la empresa, se hace necesario crear programas y planes de bienestar,

promoviendo actividades y prácticas que desarrollen las potencialidades del Talento Humano 21 de la organización. Por otro lado, es muy importante que desde las directivas de la empresa se genere un cambio de mentalidad, en donde se vea la importancia del recurso humano y de invertir en el mismo para que la empresa crezca. (Ver anexo 6, tabla 18)

Por estas razones se propone a la empresa que haga periódicamente mediciones de clima laboral, calidad de vida laboral, riesgos y estrés, que le permitan conocer las necesidades sentidas realmente por los colaboradores y realizar ajustes o hacer los cambios necesarios para corregir las falencias halladas. Cabe resaltar que es necesario que la empresa implemente estrategias que permitan convertir las debilidades en oportunidades de mejora, dado que esta situación puede estar impactando directamente en la productividad de la compañía y en la posible rotación de personal en la organización. (Ver anexo 5, tabla 17) para esto se proponen diferentes actividades.

Realizar capacitaciones entre las diferentes áreas de la empresa para que los colaboradores conozcan de las funciones de sus compañeros.

Realizar programas de inducción, re inducción y entrenamiento en el cargo para cada colaborador, es importante, en estos, tocar temas referentes a la institución (misión, visión, políticas, principios, manual de convivencia, etc.) lo cual genere mayor sentido de pertenencia, al igual que dar a conocer a los trabajadores los procedimientos que se manejan, la forma de evaluar el desempeño, el plan de incentivos (cuando sea aplicado) y los canales de comunicación para informar sobre temáticas importantes.

Programar de forma anual capacitaciones, seminarios, cursos o diplomados para los empleados de la organización sobre temas sentidos como necesidad por ellos y también sobre liderazgo, trabajo en equipo, las comunicaciones asertivas y demás necesarias.

Crear un programa de reconocimientos de acuerdo con el cumplimiento del empleado.

Realizar jornadas de salud y también efectuar exámenes de salud periódicos, de ingreso y de egreso.

Realizar actividades de integración entre compañeros de trabajo y familias, según lo indique la organización.

Realizar evaluaciones de desempeño para todos los empleados (jefes y operarios).

Realizar campañas de sensibilización sobre la comunicación en la organización.

- Albarrasìn, A., Silva, K., y García, V. (2018). Percepción de calidad de vida laboral en una empresa farmacéutica. *Revista PUCE*. (105), 53-74.
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164.
- Arenas, F., Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 11(1), 99-113.
- Barrio, J., García, M., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). El Estrés como Respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 37-49.
- Calderón, G., Murillo, S. M., y Torres, K. Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 109-137.
- Campos, J. (12 de julio de 2019). *3 teorías de motivación laboral aplicadas en una Smart Company*. Obtenido de 3 teorías de motivación laboral aplicadas en una Smart Company: <https://blog.enzymeadvisinggroup.com/teorias-de-motivacion-laboral>
- Casal, J., & Mateu, E. (2003). *Tipos de muestreo*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N.L., y Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psyconex*, 9(14), 1-13.
- Colombia tiene el peor balance entre vida y trabajo, le siguen México y Turquía. (2019, 1 de octubre). Obtenido de: <https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-tiene-el-peor-balance-entre-vida-y-trabajo-le-siguen-mexico-y-turquia-2915762>.
- Coneo, M. (2019). Salud y bienestar, el factor más valorado por los trabajadores en la vida laboral. Alta Gerencia. *La República*. Obtenido de: <https://www.larepublica.co/alta>

- Chacón, P.C., Quiñones, E.Y., & Vigoya, A. (2004). *La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: instrumentos para su gestión*. Bogotá: Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Chian, M.M., y Krausse, K.A. (2008). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Horizontes Empresariales*. Obtenido de: <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2039/1902>
- Chiavenato, J.E. (2009). *Gestión del talento humano*. México DF, México: Mc Graw-Hill
- Cruz, J.E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, 45, 58-81.
- Delgado, J.P. (2014). *Motivación organizacional y bienestar laboral* (Tesis de postgrado). Universidad Militar Nueva Granda, Colombia.
- Donawa, Z.A. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *Novum, Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 8(11), 43-63.
- Fernández, S, P., & Díaz, S., P. (2002). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. Coruña, España. Obtenido de https://31343ca0-a-62cb3a1a-s-sites.googlegroups.com/site/edgarivanarizmendigomezab/classroom-news/asignaciondetareavirtualopsecuixtapansabado15dejuno/cuanti_cuali2%20Fern%C3%A1ndez.pdf?attachauth=ANoY7crsYkJvqF2ivd_gyOyjbvp8Jg1CNyDA9Elz23uBgHBF0NVIXnnq2

Fernández, A., Victoria, C.R., y Lorenzo, A. (2014). Consideraciones acerca del bienestar psicológico. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 17(3), 1108-1147. 24

García, M., y Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá- Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79-90.

García, R., Rojas, M., y Díaz, S. (2011). Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 7(1), 125-142.

Gómez, M.S., Galvis, L.A., & Royuela, V. (2015). *Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso*. Bogotá: Banco de la República.

González. D.J. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.

González., Hidalgo., Salazar, J., y Preciado, M. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO”. *Ciencia y Trabajo.cl*, 12(36), 331-340.

Gutierrez, J.M. (2005). Las cuatro “c”: calidad de vida laboral. *Ergonomía y Psicología*, 17, 10-11.

Granados, I. (2011).Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*, 14(2), 213-225.

Idelfonso, G., & Abascal, E. (2005). *Análisis de Encuestas*. Madrid: ESIC Editorial.

López, S.J. (2015). *Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla* (Tesis de pregrado), Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Núñez, P. G. (30 de enero de 2019). *3 teorías de motivación laboral*. Obtenido de 3 teorías de 25 motivación laboral: <https://lamenteesmaravillosa.com/3-teorias-de-motivacion-laboral/>

Parra, L.M., y Gallego, L.A. (2013). *Calidad de vida laboral en los docentes del programa de administración de negocios de la universidad de Quindío*, (Tesis pregrado), Universidad de Manizales, Manizales, Colombia.

Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales* (Tesis de pregrado). Universidad Pontificia Comillas, Madrid, España.

Ríos, A. (2012). *Bienestar social laboral en las empresas como proceso para lograr calidad de vida* (Tesis de pregrado). Universidad de la Sabana, Colombia.

Suescún, S., Sarmiento, G., Álvarez, L., y Lugo, M. (2016). Calidad de vida en los trabajadores de una empresa social del estado de Tunja, Colombia. *Revista Médica Risaralda*, 22(1), 14-17

Zea, M., Silva, A.C., y Jaramillo, M. (2017). *Calidad de vida laboral en producciones de cítricos del suroeste antioqueño, Colombia* (Tesis de postgrado). Corporación Universitaria Lasallista, Caldas, Colombia.

Anexo 1. Consentimiento Informado**Consentimiento Informado para Participantes de Investigación**

La presente investigación titulada: “Propuesta de un Plan de Bienestar para Mejorar la Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de una Microempresa de Confecciones de la Ciudad de Bogotá-Colombia, junio 2020”, está a cargo de Diana Bolaños, Carolina González, Gloria Ileana Guevara, Anyela Caridad Manjarrés y Leidy Stefanny Sierra, estudiantes de noveno semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnico Grancolombiano. El objetivo general de este proyecto es generar un programa de bienestar laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida, laboral, familiar y personal de los colaboradores de la empresa Tadi Ltda, de la ciudad de Bogotá. Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. La información obtenida es de carácter confidencial y sólo se utilizará con el propósito de brindar un beneficio para los colaboradores de la empresa y para las investigadoras servirá para cumplir con un requisito de titulación para obtener el título de Psicólogas. El instrumento a aplicar es la encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo Gohisalo, el cual consta de 72 preguntas, el tiempo requerido para completarlo es de 8 minutos aproximadamente. Debido a la cuarentena, el instrumento será enviado al correo de cada participante, en caso de tener problemas por este medio se aplicará de forma telefónica.

Agradecemos de antemano su participación.

Habiendo leído lo anterior y habiendo sido mis dudas e inquietudes resueltas por las investigadoras, doy mi consentimiento y en constancia firmo, a los _____ días del mes de _____ del año_____.

Nombre Colaborador (a)

Propuesta de un Plan de Bienestar para Mejorar la Calidad de Vida Laboral. Instrumento CVT- GOHISALO

La aplicación del presente instrumento CVT- GOHISALO, tiene por objeto identificar el nivel de vida laboral percibido por los colaboradores de la organización.

Queremos conocer cuáles su opinión respecto de las siguientes afirmaciones. Por favor seleccione la opción con al cual se siente más identificado, conteste de la manera más sencilla posible, no hay respuestas correctas o incorrectas.

Sexo: _____

Edad: _____

Afirmación	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Sumamente satisfecho
1. Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento me encuentro.					
2. Con relación a la duración de mi jornada de trabajo me encuentro.					
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado, me encuentro.					
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es.					
5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.					
6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.					
7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.					
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco, me siento.					
9. Es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito.					
10. Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución.					
12. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es.					
13. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparado con otras instituciones que conozco) es,					
14. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es.					
15. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es.					
16. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es.					
17. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo.					
18. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.					
19. Satisfacción que siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en el trabajo.					
20. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento.					
21. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es.					
22. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda, me encuentro.					
23. Es el grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es.					
Afirmación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
24. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta.					
25. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo.					
26. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar					

mi trabajo.					
27. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación.					
28. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.					
29. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.					
30. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales, es la requerida.					
31. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales.					
32. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación.					
33. Me siento identificado con los objetivos de la institución.					
34. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
35. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.					
36. Me siento motivado por estar muy activo en mi trabajo.					
37. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.					
38. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, estos son resueltos por medio del diálogo.					
39. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.					
40. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
41. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.					
42. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores.					
43. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades.					
44. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral.					
45. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo.					
46. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas.					
47. Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.					
48. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.					
49. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.					
50. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo, sin temor a represalias de mis jefes.					
51. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente.					
52. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.					
53. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir en familia.					
54. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.					
55. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).					
56. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse).					
57. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.					
58. En mi trabajo se realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución).					
59. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.					
Afirmación	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
60. Las oportunidades de cambio de categoría se dan con base al curricular y no a influencias.					

61. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida con base a mi trabajo en esta institución.					
62. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.					
63. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.					
64. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben mi trabajo en la institución.					
65. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.					
66. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con el que cuento.					
67. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.					
68. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en calidad y cantidad.					
69. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma.					
Afirmación	Nada comprometido	Poco comprometido	Algo comprometido	Muy comprometido	Sumamente comprometido
70. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.					
71. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución.					

Nota. (fuente: González, Hidalgo, Salazar y Preciado, 2010)

¡Gracias por su participación!

Tabla 1

Porcentaje de colaboradores por género

Sexo	Número de colaboradores	Porcentaje
Femenino	33	82%
Masculino	7	18%

Nota. Datos socio demográficos colaboradores.(fuente: propia)

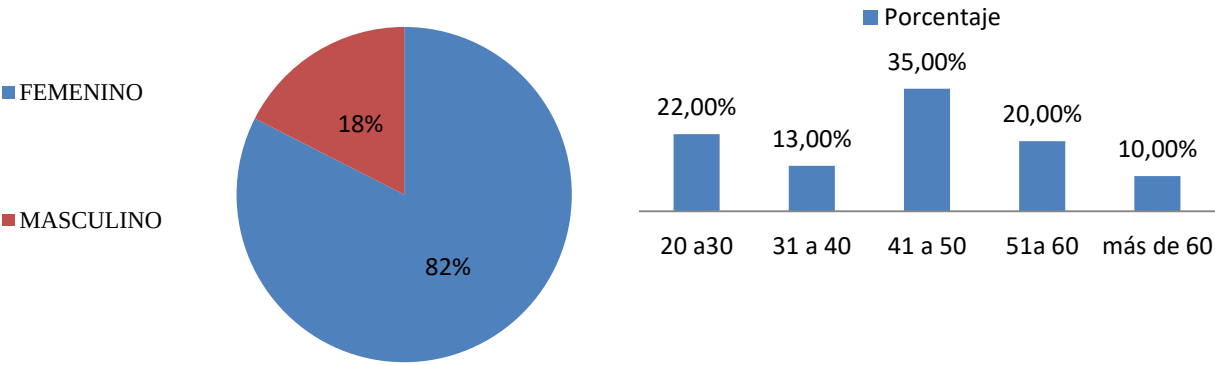


Figura 2. Porcentaje de colaboradores por sexo.

Figura 3. Porcentaje de colaboradores por rangos de edad.

Tabla 2

Porcentaje de colaboradores por rangos de edad

Rango de edad	Número de colaboradores	Porcentaje
20 a30 años	9	22%
31 a 40 años	5	13%
41 a 50 años	14	35%.
51 a 60 años	8	20%
Más de 60 años	4	10%

Nota. Datos socio demográficos colaboradores.(fuente: propia)

Dimensión soporte institucional para el trabajo porcentajes

Nivel	Porcentaje
Alto	18%
Medio	26%
Bajo	56%

Nota. Dimensión constituida por las preguntas 6,19,26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51,52 (fuente: propia)

Tabla 4

Dimensión soporte institucional porcentajes por pregunta

Número de pregunta	Total bajo	Porcentaje	Total medio	Porcentaje	Total alto	Porcentaje
6	13	32.5%	23	57.5%	4	10.0%
19	36	90.0%	3	7.50%	1	2.50%
26	0	0.00%	19	47.5%	21	52.5%
27	0	0.00%	17	42.5%	23	57.5%
28	0	0.00%	12	30.0%	28	70.0%
44	35	87.5%	5	12.5%	0	0.00%
45	36	90.0%	4	10.0%	0	0.00%
46	24	60.0%	16	40.0%	0	0.00%
47	36	90.0%	4	10.0%	0	0.00%
48	36	90.0%	4	10.0%	0	0.00%
49	37	92.5%	3	7.50%	0	0.00%
50	3	7.50%	17	42.5%	20	50.0%
51	39	97.5%	1	2.50%	0	0.00%
52	21	52.5%	18	45.0%	0	0.00%

Nota. (fuente: propia)

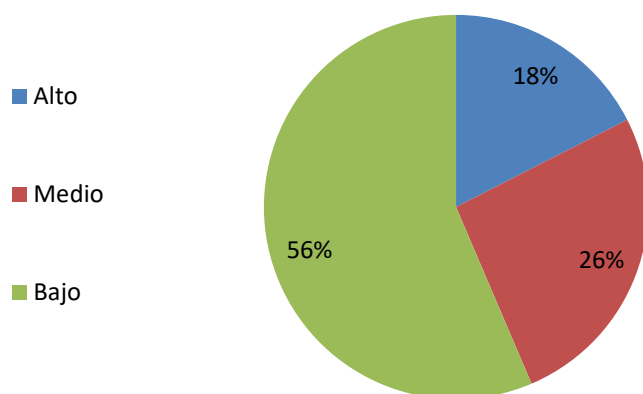


Figura. 4 Dimensión soporte institucional porcentajes

Tabla 5

Dimensión seguridad en el trabajo porcentajes

Nivel	Porcentaje
Alto	15%
Medio	17%
Bajo	68%

Nota. Dimensión constituida por las preguntas 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 29, 30, 31, 33, 61, 63, 72 (fuente: propia)

Tabla 6

Dimensión seguridad en el trabajo porcentajes por pregunta

Número de pregunta	Total bajo	Porcentaje	Total medio	Porcentaje	Total alto	Porcentaje
5	10	25.0%	26	65.0%	4	10.0%
7	38	95.0%	2	5.00%	0	0.00%
8	39	97.5%	1	2.50%	0	0.00%
9	0	0.00%	36	90.0%	4	10.0%
11	19	47.5%	20	50.0%	1	2.50%
12	30	75.0%	0	0.00%	0	0.00%
13	40	100%	0	0.00%	0	0.00%
14	34	85.0%	6	15.0%	0	0.00%
29	36	90.0%	4	10.0%	0	0.00%
30	0	0.00%	0	0.00%	40	100%
31	0	0.00%	0	0.00%	40	100%
33	36	90.0%	3	7.50%	1	2.5.0%
61	39	97.5%	1	2.50%	0	0.00%
63	40	100%	0	0.00%	0	0.00%

Nota. (fuente: propia)

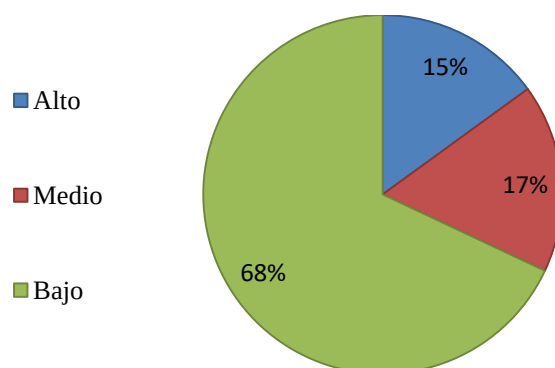


Figura 5. Dimensión seguridad en el trabajo porcentajes

Tabla 7

Dimensión integración al puesto porcentajes

Nivel	Porcentaje
Alto	24%
Medio	26%
Bajo	50%

Nota. Dimensión constituida por las preguntas 18, 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 65 (fuente: propia)

Tabla 8

Dimensión integración al puesto de trabajo porcentajes por pregunta

Número de pregunta	Total bajo	Porcentaje	Total medio	Porcentaje	Total alto	Porcentaje
18	38	95.0%	1	2.50%	1	2.50%
32	13	32.5%	24	60.0%	3	7.50%
36	0	0.00%	8	20.0%	32	80.0%
37	8	20.0%	27	67.5%	5	12.5%
39	36	90.0%	4	10.0%	0	0.00%
40	0	0.00%	2	5.00%	38	95.0%
41	36	90.0%	4	10.0%	0	0.00%
42	36	90.0%	4	10.0%	0	0.00%
65	13	32.5%	20	50.0%	7	17.5%

Nota. (fuente: propia)

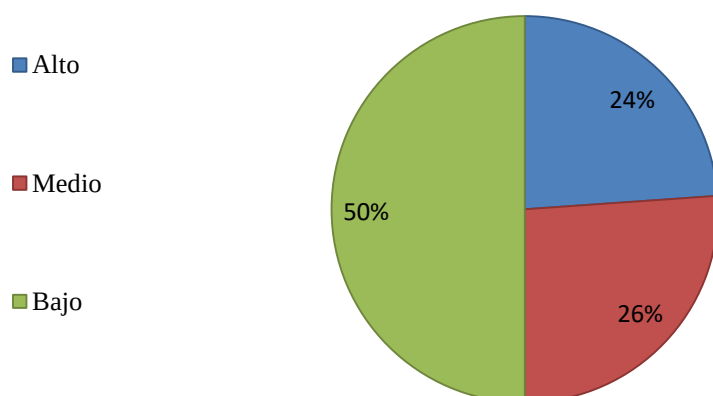


Figura 6. Dimensión integración al puesto de trabajo.

Tabla 9

Dimensión satisfacción por el trabajo porcentajes

Nivel	Porcentaje
Alto	20%
Medio	30%
Bajo	51%

Nota. Dimensión constituida por las preguntas 1, 2, 3, 4, 15, 16, 17, 20, 21, 22 (fuente: propia)

Tabla 10

Dimensión satisfacción por el trabajo porcentajes por pregunta

Número de pregunta	Total bajo	Porcentaje	Total medio	Porcentaje	Total alto	Porcentaje
1	11	27.5%	25	62.5%	4	10.0%
2	28	70.0%	11	27.5%	1	2.50%
3	24	60.0%	15	37.5%	1	2.50%
4	33	82.5%	5	12.5%	2	5.00%
15	25	62.5%	13	32.5%	2	5.00%
16	21	52.5%	18	45.0%	1	2.50%
17	0	0.00%	2	5.00%	38	95.0%
20	21	52.5%	18	45.0%	1	2.50%
21	38	95.0%	1	2.50%	1	2.50%
22	3	7.50%	10	25.0%	27	67.5%

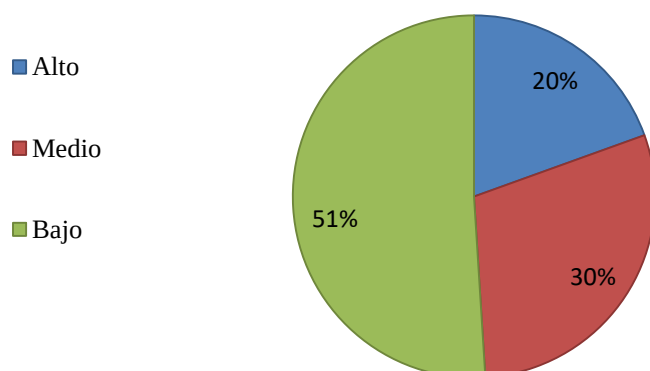
Nota. (fuente: propia)

Figura 7. Dimensión satisfacción por el trabajo porcentajes

Tabla 11

Dimensión bienestar laboral porcentajes

Nivel	Porcentaje
Alto	45%
Medio	43%
Bajo	12%

Nota. Dimensión constituida por las preguntas 23, 24, 34, 35, 36, 59, 60, 62, 66, 71, 73 (fuente: propia)

Tabla 12

Dimensión bienestar laboral porcentajes por pregunta

Número de pregunta	Total bajo	Porcentaje	Total medio	Porcentaje	Total alto	Porcentaje
23	2	5.00%	29	72.5%	9	22.5%
24	4	10.0%	27	67.5%	9	22.5%
34	1	2.50%	10	25.0%	29	72.5%
35	0	0.00%	0	0.00%	40	100%
38	8	20.0%	26	65.0%	6	15.0%
59	18	45.0%	13	32.5%	9	22.5%
60	17	42.5%	16	40.0%	7	17.5%
62	0	0.00%	36	90.0%	4	10.0%
66	0	0.00%	0	0.00%	40	100%
71	3	7.50%	31	77.5%	6	15.0%
73	0	0.00%	0	0.00%	40	100%

Nota. (fuente: propia)

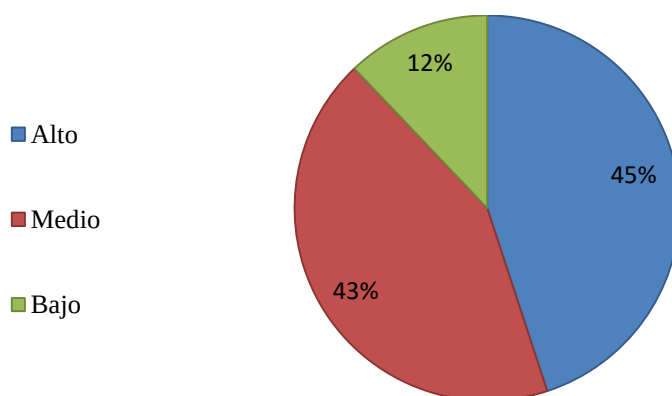


Figura 8. Dimensión bienestar laboral porcentajes.

Tabla 13

Dimensión desarrollo personal del trabajador porcentajes

Nivel	Porcentaje
Alto	19%
Medio	26%
Bajo	55%

Nota. Dimensión constituida por las preguntas 53, 64, 67, 68, 69, 70, 74 (fuente: propia)

Tabla 14

Dimensión desarrollo personal porcentajes por pregunta

Número de pregunta	Total bajo	Porcentaje	Total medio	Porcentaje	Total alto	Porcentaje
53	11	27.5%	26	65.0%	3	7.50%
64	35	87.5%	2	5.00%	3	7.50%
67	23	57.5%	12	30.0%	4	10.0%
68	30	75.0%	8	20.0%	2	5.00%
69	21	52.5%	19	47.5%	0	0.00%
70	32	80.0%	5	12.5%	3	7.50%
74	0	0.00%	1	2.50%	39	97.5%

Nota. (fuente: propia)

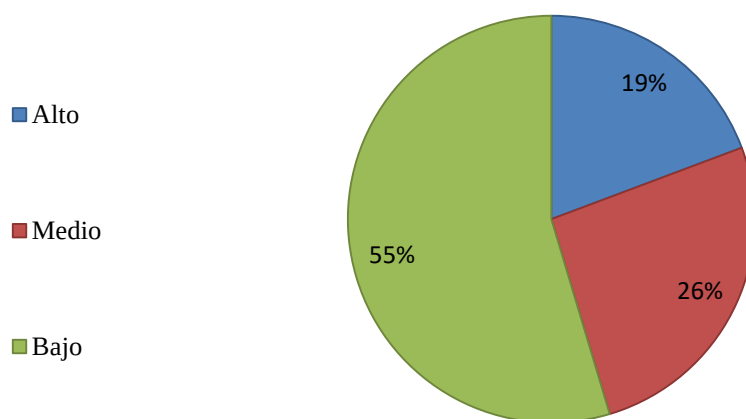


Figura 9. Dimensión desarrollo personal del trabajador porcentajes

Tabla 15

Dimensión administración del tiempo libre porcentajes

Nivel	Porcentaje
Alto	4,0%
Medio	34%
Bajo	62%

Nota. Dimensión constituida por las preguntas 25, 55, 56, 57,58 (fuente: propia)

Tabla 16

Dimensión administración del tiempo libre porcentajes por pregunta

Número de pregunta	Total bajo	Porcentaje	Total medio	Porcentaje	Total alto	Porcentaje
25	40	100%	0	0.00%	0	0.00%
55	37	92.5%	23	57.5%	2	5.00%
56	38	95.0%	17	42.5%	2	5.00%
57	38	95.0%	14	35.0%	2	5.00%
58	38	95.0%	14	35.0%	2	5.00%

Nota. (fuente: propia)

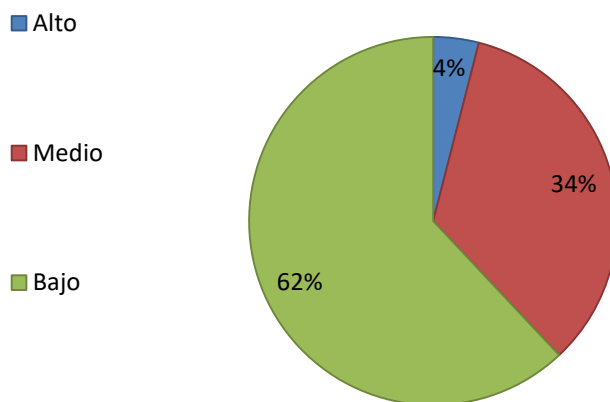


Figura 10. Dimensión administración del tiempo libre porcentaje

Anexo 4: Consentimientos Informados Diligenciados Muestra

38

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación titulada: "Propuesta de un Plan de Bienestar para Mejorar la Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de una Microempresa de Confecciones de la Ciudad de Bogotá-Colombia, junio 2020", está a cargo de Diana Bolaños, Carolina González, Gloria Ileana Guevara, Anyela Caridad Manjarrés y Leidy Stefanny Sierra, estudiantes de noveno semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnico Gran Colombiano. El objetivo general de este proyecto es generar un programa de bienestar laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida, laboral, familiar y personal de los colaboradores de la empresa Tadi Ltda, de la ciudad de Bogotá. Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. La información obtenida es de carácter confidencial y sólo se utilizará con el propósito de brindar un beneficio para los colaboradores de la empresa y para las investigadoras servirá para cumplir con un requisito de titulación para obtener el título de Psicólogos. El instrumento a aplicar es la encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo Gohisalo, el cual consta de 72 preguntas, el tiempo requerido para completarlo es de 8 minutos aproximadamente. Debido a la cuarentena, el instrumento será enviado al correo de cada participante, en caso de tener problemas por este medio se aplicará de forma telefónica.

Agradecemos de antemano su participación.

Habiendo leído lo anterior y habiendo sido mis dudas e inquietudes resueltas por las investigadoras, doy mi consentimiento y en constancia firmo, a los 22 días del mes de mayo del año 2020.

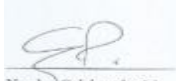

Nombre Colaborador (a)

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación titulada: "Propuesta de un Plan de Bienestar para Mejorar la Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de una Microempresa de Confecciones de la Ciudad de Bogotá-Colombia, junio 2020", está a cargo de Diana Bolaños, Carolina González, Gloria Ileana Guevara, Anyela Caridad Manjarrés y Leidy Stefanny Sierra, estudiantes de noveno semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnico Gran Colombiano. El objetivo general de este proyecto es generar un programa de bienestar laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida, laboral, familiar y personal de los colaboradores de la empresa Tadi Ltda, de la ciudad de Bogotá. Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. La información obtenida es de carácter confidencial y sólo se utilizará con el propósito de brindar un beneficio para los colaboradores de la empresa y para las investigadoras servirá para cumplir con un requisito de titulación para obtener el título de Psicólogos. El instrumento a aplicar es la encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo Gohisalo, el cual consta de 72 preguntas, el tiempo requerido para completarlo es de 8 minutos aproximadamente. Debido a la cuarentena, el instrumento será enviado al correo de cada participante, en caso de tener problemas por este medio se aplicará de forma telefónica.

Agradecemos de antemano su participación.

Habiendo leído lo anterior y habiendo sido mis dudas e inquietudes resueltas por las investigadoras, doy mi consentimiento y en constancia firmo, a los 22 días del mes de mayo del año 2020.

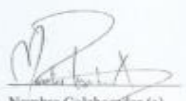

Nombre Colaborador (a)

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación titulada: "Propuesta de un Plan de Bienestar para Mejorar la Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de una Microempresa de Confecciones de la Ciudad de Bogotá-Colombia, junio 2020", está a cargo de Diana Bolaños, Carolina González, Gloria Ileana Guevara, Anyela Caridad Manjarrés y Leidy Stefanny Sierra, estudiantes de noveno semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnico Gran Colombiano. El objetivo general de este proyecto es generar un programa de bienestar laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida, laboral, familiar y personal de los colaboradores de la empresa Tadi Ltda, de la ciudad de Bogotá. Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. La información obtenida es de carácter confidencial y sólo se utilizará con el propósito de brindar un beneficio para los colaboradores de la empresa y para las investigadoras servirá para cumplir con un requisito de titulación para obtener el título de Psicólogos. El instrumento a aplicar es la encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo Gohisalo, el cual consta de 72 preguntas, el tiempo requerido para completarlo es de 8 minutos aproximadamente. Debido a la cuarentena, el instrumento será enviado al correo de cada participante, en caso de tener problemas por este medio se aplicará de forma telefónica.

Agradecemos de antemano su participación.

Habiendo leído lo anterior y habiendo sido mis dudas e inquietudes resueltas por las investigadoras, doy mi consentimiento y en constancia firmo, a los 22 días del mes de mayo del año 2020.


Nombre Colaborador (a)

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación titulada: "Propuesta de un Plan de Bienestar para Mejorar la Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de una Microempresa de Confecciones de la Ciudad de Bogotá-Colombia, junio 2020", está a cargo de Diana Bolaños, Carolina González, Gloria Ileana Guevara, Anyela Caridad Manjarrés y Leidy Stefanny Sierra, estudiantes de noveno semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnico Gran Colombiano. El objetivo general de este proyecto es generar un programa de bienestar laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida, laboral, familiar y personal de los colaboradores de la empresa Tadi Ltda, de la ciudad de Bogotá. Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. La información obtenida es de carácter confidencial y sólo se utilizará con el propósito de brindar un beneficio para los colaboradores de la empresa y para las investigadoras servirá para cumplir con un requisito de titulación para obtener el título de Psicólogos. El instrumento a aplicar es la encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo Gohisalo, el cual consta de 72 preguntas, el tiempo requerido para completarlo es de 8 minutos aproximadamente. Debido a la cuarentena, el instrumento será enviado al correo de cada participante, en caso de tener problemas por este medio se aplicará de forma telefónica.

Agradecemos de antemano su participación.

Habiendo leído lo anterior y habiendo sido mis dudas e inquietudes resueltas por las investigadoras, doy mi consentimiento y en constancia firmo, a los 22 días del mes de mayo del año 2020.


Nombre Colaborador (a)

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación titulada: "Propuesta de un Plan de Bienestar para Mejorar la Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de una Microempresa de Confecciones de la Ciudad de Bogotá-Colombia, junio 2020", está a cargo de Diana Bolaños, Carolina González, Gloria Ileana Guevara, Anyela Caridad Manjarrés y Leidy Stefanny Sierra, estudiantes de noveno semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Gran Colombiano. El objetivo general de este proyecto es generar un programa de bienestar laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida, laboral, familiar y personal de los colaboradores de la empresa Tadi Ltda, de la ciudad de Bogotá. Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. La información obtenida es de carácter confidencial y sólo se utilizará con el propósito de brindar un beneficio para los colaboradores de la empresa y para las investigadoras servirá para cumplir con un requisito de titulación para obtener el título de Psicólogas. El instrumento a aplicar es la encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo Gohisalo, el cual consta de 72 preguntas, el tiempo requerido para completarlo es de 8 minutos aproximadamente. Debido a la cuarentena, el instrumento será enviado al correo de cada participante, en caso de tener problemas por este medio se aplicará de forma telefónica.

Agradecemos de antemano su participación.

Habiendo leído lo anterior y habiendo sido mis dudas e inquietudes resueltas por las investigadoras, doy mi consentimiento y en constancia firmo, a los 22 días del mes de mayo del año 2020.


Nombre Colaborador (a)

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación titulada: "Propuesta de un Plan de Bienestar para Mejorar la Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de una Microempresa de Confecciones de la Ciudad de Bogotá-Colombia, junio 2020", está a cargo de Diana Bolaños, Carolina González, Gloria Ileana Guevara, Anyela Caridad Manjarrés y Leidy Stefanny Sierra, estudiantes de noveno semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Gran Colombiano. El objetivo general de este proyecto es generar un programa de bienestar laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida, laboral, familiar y personal de los colaboradores de la empresa Tadi Ltda, de la ciudad de Bogotá. Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. La información obtenida es de carácter confidencial y sólo se utilizará con el propósito de brindar un beneficio para los colaboradores de la empresa y para las investigadoras servirá para cumplir con un requisito de titulación para obtener el título de Psicólogas. El instrumento a aplicar es la encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo Gohisalo, el cual consta de 72 preguntas, el tiempo requerido para completarlo es de 8 minutos aproximadamente. Debido a la cuarentena, el instrumento será enviado al correo de cada participante, en caso de tener problemas por este medio se aplicará de forma telefónica.

Agradecemos de antemano su participación.

Habiendo leído lo anterior y habiendo sido mis dudas e inquietudes resueltas por las investigadoras, doy mi consentimiento y en constancia firmo, a los 22 días del mes de mayo del año 2020.

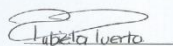

Nombre Colaborador (a)

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación titulada: "Propuesta de un Plan de Bienestar para Mejorar la Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de una Microempresa de Confecciones de la Ciudad de Bogotá-Colombia, junio 2020", está a cargo de Diana Bolaños, Carolina González, Gloria Ileana Guevara, Anyela Caridad Manjarrés y Leidy Stefanny Sierra, estudiantes de noveno semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Gran Colombiano. El objetivo general de este proyecto es generar un programa de bienestar laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida, laboral, familiar y personal de los colaboradores de la empresa Tadi Ltda, de la ciudad de Bogotá. Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. La información obtenida es de carácter confidencial y sólo se utilizará con el propósito de brindar un beneficio para los colaboradores de la empresa y para las investigadoras servirá para cumplir con un requisito de titulación para obtener el título de Psicólogas. El instrumento a aplicar es la encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo Gohisalo, el cual consta de 72 preguntas, el tiempo requerido para completarlo es de 8 minutos aproximadamente. Debido a la cuarentena, el instrumento será enviado al correo de cada participante, en caso de tener problemas por este medio se aplicará de forma telefónica.

Agradecemos de antemano su participación.

Habiendo leído lo anterior y habiendo sido mis dudas e inquietudes resueltas por las investigadoras, doy mi consentimiento y en constancia firmo, a los 22 días del mes de mayo del año 2020.

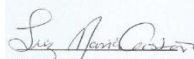

Nombre Colaborador (a)

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación titulada: "Propuesta de un Plan de Bienestar para Mejorar la Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de una Microempresa de Confecciones de la Ciudad de Bogotá-Colombia, junio 2020", está a cargo de Diana Bolaños, Carolina González, Gloria Ileana Guevara, Anyela Caridad Manjarrés y Leidy Stefanny Sierra, estudiantes de noveno semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Gran Colombiano. El objetivo general de este proyecto es generar un programa de bienestar laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida, laboral, familiar y personal de los colaboradores de la empresa Tadi Ltda, de la ciudad de Bogotá. Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. La información obtenida es de carácter confidencial y sólo se utilizará con el propósito de brindar un beneficio para los colaboradores de la empresa y para las investigadoras servirá para cumplir con un requisito de titulación para obtener el título de Psicólogas. El instrumento a aplicar es la encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo Gohisalo, el cual consta de 72 preguntas, el tiempo requerido para completarlo es de 8 minutos aproximadamente. Debido a la cuarentena, el instrumento será enviado al correo de cada participante, en caso de tener problemas por este medio se aplicará de forma telefónica.

Agradecemos de antemano su participación.

Habiendo leído lo anterior y habiendo sido mis dudas e inquietudes resueltas por las investigadoras, doy mi consentimiento y en constancia firmo, a los 22 días del mes de mayo del año 2020.


Nombre Colaborador (a)

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación titulada: "Propuesta de un Plan de Bienestar para Mejorar la Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de una Microempresa de Confecciones de la Ciudad de Bogotá-Colombia, junio 2020", está a cargo de Diana Bolaños, Carolina González, Gloria Ileana Guevara, Anyela Caridad Manjarrés y Leidy Stefanny Sierra, estudiantes de noveno semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Gran Colombiano. El objetivo general de este proyecto es generar un programa de bienestar laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida, laboral, familiar y personal de los colaboradores de la empresa Tadi Ltda, de la ciudad de Bogotá. Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. La información obtenida es de carácter confidencial y sólo se utilizará con el propósito de brindar un beneficio para los colaboradores de la empresa y para las investigadoras servirá para cumplir con un requisito de titulación para obtener el título de Psicólogas. El instrumento a aplicar es la encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo Gohisalo, el cual consta de 72 preguntas, el tiempo requerido para completarlo es de 8 minutos aproximadamente. Debido a la cuarentena, el instrumento será enviado al correo de cada participante, en caso de tener problemas por este medio se aplicará de forma telefónica.

Agradecemos de antemano su participación.

Habiendo leído lo anterior y habiendo sido mis dudas e inquietudes resueltas por las investigadoras, doy mi consentimiento y en constancia firmo, a los 22 días del mes de mayo del año 2020.



Nombre Colaborador (a)

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación titulada: "Propuesta de un Plan de Bienestar para Mejorar la Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de una Microempresa de Confecciones de la Ciudad de Bogotá-Colombia, junio 2020", está a cargo de Diana Bolaños, Carolina González, Gloria Ileana Guevara, Anyela Caridad Manjarrés y Leidy Stefanny Sierra, estudiantes de noveno semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Gran Colombiano. El objetivo general de este proyecto es generar un programa de bienestar laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida, laboral, familiar y personal de los colaboradores de la empresa Tadi Ltda, de la ciudad de Bogotá. Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. La información obtenida es de carácter confidencial y sólo se utilizará con el propósito de brindar un beneficio para los colaboradores de la empresa y para las investigadoras servirá para cumplir con un requisito de titulación para obtener el título de Psicólogas. El instrumento a aplicar es la encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo Gohisalo, el cual consta de 72 preguntas, el tiempo requerido para completarlo es de 8 minutos aproximadamente. Debido a la cuarentena, el instrumento será enviado al correo de cada participante, en caso de tener problemas por este medio se aplicará de forma telefónica.

Agradecemos de antemano su participación.

Habiendo leído lo anterior y habiendo sido mis dudas e inquietudes resueltas por las investigadoras, doy mi consentimiento y en constancia firmo, a los 22 días del mes de mayo del año 2020.



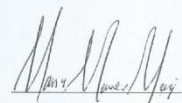
Nombre Colaborador (a)

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación titulada: "Propuesta de un Plan de Bienestar para Mejorar la Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de una Microempresa de Confecciones de la Ciudad de Bogotá-Colombia, junio 2020", está a cargo de Diana Bolaños, Carolina González, Gloria Ileana Guevara, Anyela Caridad Manjarrés y Leidy Stefanny Sierra, estudiantes de noveno semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Gran Colombiano. El objetivo general de este proyecto es generar un programa de bienestar laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida, laboral, familiar y personal de los colaboradores de la empresa Tadi Ltda, de la ciudad de Bogotá. Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. La información obtenida es de carácter confidencial y sólo se utilizará con el propósito de brindar un beneficio para los colaboradores de la empresa y para las investigadoras servirá para cumplir con un requisito de titulación para obtener el título de Psicólogas. El instrumento a aplicar es la encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo Gohisalo, el cual consta de 72 preguntas, el tiempo requerido para completarlo es de 8 minutos aproximadamente. Debido a la cuarentena, el instrumento será enviado al correo de cada participante, en caso de tener problemas por este medio se aplicará de forma telefónica.

Agradecemos de antemano su participación.

Habiendo leído lo anterior y habiendo sido mis dudas e inquietudes resueltas por las investigadoras, doy mi consentimiento y en constancia firmo, a los 22 días del mes de mayo del año 2020.



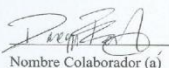
Nombre Colaborador(a)

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación titulada: "Propuesta de un Plan de Bienestar para Mejorar la Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de una Microempresa de Confecciones de la Ciudad de Bogotá-Colombia, junio 2020", está a cargo de Diana Bolaños, Carolina González, Gloria Ileana Guevara, Anyela Caridad Manjarrés y Leidy Stefanny Sierra, estudiantes de noveno semestre de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Gran Colombiano. El objetivo general de este proyecto es generar un programa de bienestar laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida, laboral, familiar y personal de los colaboradores de la empresa Tadi Ltda, de la ciudad de Bogotá. Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. La información obtenida es de carácter confidencial y sólo se utilizará con el propósito de brindar un beneficio para los colaboradores de la empresa y para las investigadoras servirá para cumplir con un requisito de titulación para obtener el título de Psicólogas. El instrumento a aplicar es la encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo Gohisalo, el cual consta de 72 preguntas, el tiempo requerido para completarlo es de 8 minutos aproximadamente. Debido a la cuarentena, el instrumento será enviado al correo de cada participante, en caso de tener problemas por este medio se aplicará de forma telefónica.

Agradecemos de antemano su participación.

Habiendo leído lo anterior y habiendo sido mis dudas e inquietudes resueltas por las investigadoras, doy mi consentimiento y en constancia firmo, a los 22 días del mes de mayo del año 2020.



Nombre Colaborador (a)

Tabla 17

Debilidades y fortalezas detectadas en las áreas de calidad de vida laboral y motivación en la empresa Tadi Ltda.

Factores	Debilidades	Fortalezas
Calidad de vida laboral	No existen actividades para el esparcimiento de los colaboradores. No hay oportunidades de ascenso y crecimiento laboral. No existen jornadas de salud, ni de prevención, ni de ingreso o egreso. La jornada de trabajo y los turnos no dan tiempos de esparcimiento y compartir en familia. Se observa un mal clima laboral. El trato y relaciones entre superiores y colaboradores y entre colaboradores es malo.	La organización entrega elementos necesarios y de calidad para el desarrollo de las actividades diarias.
Motivación laboral	Los empleados no se sienten significativos para la organización. No existe un plan de incentivos ni se reconocen los logros alcanzados por los colaboradores Los colaboradores no se sienten empoderados con la empresa. El salario no se ajusta a la labor.	Los empleados saben que saben lo que su trabajo diario aporta para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Nota. (fuente: propia)

De acuerdo con la investigación realizada durante todo el proyecto de investigación y, teniendo en cuenta los resultados de la encuesta aplicada se pudieron encontrar varios puntos de mejora sobre los cuales está construido y diseñado este plan de bienestar laboral.

Tabla18

Plan de bienestar laboral para la empresa Tadi Ltda.

Programa	Objetivo	Actividad	Población
Recreación y cultura organizacional	Brindar espacios de esparcimiento que permita mejorar la interacción y trabajo en equipo que posibilitan el afianzamiento de valores organizacionales y personales.	1. Diseño de diferentes actividades y con diferentes posibilidades para que los colaboradores de la compañía puedan participar (días de campo, una cena, un almuerzo, entre otras). 2. Se recomienda que las actividades se realicen en horarios donde todos puedan participar. 3. Llevar un registro de inscripción y asistencia a las actividades 4. Las actividades de recreación deben tener continuidad desde el comienzo hasta el fin de la misma.	Todo el personal de la compañía
	Se busca afianzar la cultura en la organización, mejorar las relaciones entre colaboradores y las familias de los mismos. Mostrar a los colaboradores lo importante que son para la compañía.	Celebraciones de días especiales como: *Día del padre * Día de la Madre * Día de la Mujer * Día del hombre * Día del niño * Día de la Familia * Novenas de Navidad * Entre otros	Todo el personal de la compañía.
Seguridad	Sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de su participación en programas como brigadas, copasst, comité de convivencia laboral, prevención de accidentes y enfermedades laborales.	Realizar capacitaciones en horarios laborales , realizar las votaciones para las elecciones de los diferentes comités	Todo el personal de la compañía.
	Preparar al personal para una evacuación, identificar debilidades y fortalezas en caso de emergencia.	Capacitación a las brigadas de emergencia y simulacros de evacuación donde participen el grupo contra incendios, evacuación y rescate y primeros auxilios.	Todo el personal de la compañía.
	Prevenir cualquier tipo de Enfermedad laboral y/o accidente laboral	1. Programa de pausas activas mínimo 2 veces donde se trabajen todas las áreas del cuerpo (visión, muscular, mental) 2. Capacitar al personal correspondiente sobre seguridad	Todo el personal de la compañía

		laboral. 3. Celebrar la semana de la salud.	
	Capacitar a los colaboradores de los riesgos en la vía	Capacitación de seguridad vial apoyados por la ARL para toda la compañía en donde se muestren reglas básicas de movilización ya sea para peatones como para conductores.	Todo el personal de la compañía
Oportunidades de Crecimiento	Diseñar plan de carrera, lo cual incentiva y motiva a los empleados, reconociendo sus aptitudes y logros.	1. Programar de forma anual capacitaciones, seminarios, cursos o diplomados para los empleados de la organización. 2. Crear un programa de reconocimientos por logros cumplidos.	Todo el personal de la compañía
Salud	Realizar exámenes periódicos anuales para hacer prevención.	1. Programación de exámenes de ingreso para todos los colaboradores. 2. Programación de exámenes periódicos deben ser 1 vez al año y se debe enviar un reporte al colaborador de los resultados y recomendaciones dadas. 3. Programación de exámenes de egreso.	Todo el personal de la compañía
	Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos que tiene por su labor.	Charlas donde se expliquen a los colaboradores (según matriz de riesgos) a los riesgos a los cuales se encuentra expuesto de acuerdo a las actividades que realiza según sus funciones	Todo el personal de la compañía

Nota. (fuente: propia)