

ANALISIS DE PROCESOS PARTICIPATIVOS DE ACUERDO A LA MUESTRA
POBLACIONAL TOMADA EN LA ORGANIZACIÓN UNO DISEÑO Y ARQUITECTURA
S.A.S, EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS MISIONALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

INTEGRANTES:

Jessica Durán Álvarez. Cód. # 1717707
Heidy Janeth Herrera García. Cod. # 1617769
Mery Hurtado Rincón. Cód. # 1717713
Sindy Huertas González Cód. # 1717712

Asesor

Mg. Yair González Sánchez

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES
BOGOTA D.C.

2017

AGRADECIMIENTOS

*“Gracias a la vida que me ha dado tanto, me dio el corazón que agita su marco,
Cuando miro el fruto del cerebro humano, Cuando miro al bueno tan lejos del malo...”*

Mercedes Sosa

A Dios, mi hijo, un gran homenaje a mi padre y a los grandes amigos a quienes adeudo la
paciencia.

Heidy Janeth Herrera García

A Dios, mi hija y mis padres por apoyarme en todo momento

Jessica Durán Álvarez

A mis padres y a mi esposo por el apoyo y la comprensión y sobre todo a mi hijo que desde
el vientre me acompañó durante todo el proceso, brindándome amor y fuerza para seguir
adelante.

Sindy Huertas González

Doy Gracias a Dios por su providencia, a mi Familia por todo el apoyo sin ellos nada sería
posible, a mis compañeras de trabajo de grado gracias a la vida por ustedes felicidades...

Mery Hurtado Rincón

TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	2
RESUMEN	4
ABSTRAC.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
JUSTIFICACIÓN.....	9
OBJETIVOS.....	11
OBJETIVO GENERAL	11
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
MARCO TEÓRICO	12
MARCO METODOLOGICO	28
FASES DE LA INVESTIGACIÓN	30
CRITERIOS ÉTICOS	31
RESULTADOS	32
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	36
CONCLUSIONES.....	39
RECOMENDACIONES	41
ANEXOS	42
Anexo 1. Consentimiento Informado	42
Anexo 2. Preguntas por categoría.....	43
Anexo 3. Transcripción de Entrevista	45
Anexo 4. Matriz análisis de sentido clima laboral – Satisfacción Laboral y motivación.....	70
Anexo 5. Matriz análisis de sentido clima laboral – Clima Laboral	74
Anexo 6. Matriz análisis de sentido participación de la organización en calidad de vida de los trabajadores	84
REFERENCIAS	88

RESUMEN

ANALISIS DE PROCESOS PARTICIPATIVOS

Esta investigación pretende identificar y analizar los procesos participativos de acuerdo a la muestra poblacional tomada en la organización uno Diseño y Arquitectura S.A.S, en el logro de los objetivos misionales y calidad de vida laboral, los cambios que estos han generado al interior de la organización y que mecanismos son los intervinientes y que puedan estar ayudando a cumplir con los objetivos misionales y su relación con la calidad de vida laboral. Esta investigación es de tipo investigación tipo Cualitativa, desde un paradigma Hermenéutico, entendido según Packer, M., (2010), como un intento de describir y estudiar fenómenos humanos significativos de manera cuidadosa y detallada, tan libre como sea posible de supuestos teóricos previos, basado en cambio en la comprensión práctica.

Al realizar un análisis de las realidades dentro de una organización en crecimiento, donde se materializa la necesidad de implementar programas que contribuyan al cumplimiento de las metas u objetivos de la misión; así dentro de la organización objeto de investigación se dieron proceso de participación desde el rol y la función para la cual han sido contratados y un conocimiento tácito de políticas, normas y contribuciones organizacionales.

Palabras clave: Mecanismos de participación, objetivos de la misión, calidad de la vida laboral.

ABSTRAC

This research aims to identify and analyze participatory processes according to the population sample taken in the organization SAS Design and Architecture, in the achievement of mission goals and quality of work life, the changes they have generated within the organization and that the children are involved and that they can help fulfill the missionary objectives and their relationship with the quality of working life. This research is of the Qualitative research type, from a Hermeneutical paradigm, understood according to Packer, M., (2010), as an attempt to describe and study the significant human factors in a careful and detailed manner, as free as possible of assumptions previous theorists, based on change in their practical understanding.

When performing an analysis of the realities within a growing organization, where the need to implement programs that contribute to the fulfillment of the goals or objectives of the mission materializes; Thus, within the organization under investigation, the participation process took place from the role and function for which they have been hired and a tacit knowledge of policies, norms and organizational contributions.

Key words: Participation mechanisms, mission objectives, quality of working life.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto, pretende identificar y analizar los procesos participativos de acuerdo a la muestra poblacional tomada en la organización Uno Diseño y Arquitectura S.A.S, en el logro de los objetivos misionales y calidad de vida laboral, para ello se realizó una investigación desde tres perspectivas diferentes como lo son: satisfacción laboral, motivación laboral y clima laboral en la calidad de vida de los colaboradores, donde se realizaron entrevistas de preguntas abiertas a tres trabajadores de diferentes cargos y nivel jerárquico.

A lo largo de la investigación se evidencia la importancia de conocer como participan los trabajadores en la organización para el cumplimiento de sus propios objetivos y si estos contribuyen al logro de los objetivos de la misma organización, así como si este procesos impactan la calidad de vida de los trabajadores no solo, en el cumplimiento del pago de una remuneración económica, sino también en la promoción de hábitos saludables, y a largo plazo planes, que impacten de manera positiva la calidad de vida laboral y redunde en el fortalecimiento del sentido de pertenencia hacia la organización.

Se describe los principales objetivos a alcanzar y sus variables a evaluar a través de un marco metodológico de tipo cualitativo de paradigma hermenéutico, donde la opinión de cada trabajador sobre un tema específico permite identificar su nivel de satisfacción y como la organización está gestionando procesos inherentes a todos los niveles de la empresa develando una necesidad de consolidar acciones orientadas lograr la satisfacción laboral y por ende mayor productividad, rentabilidad, compromiso, entre otros (Basile, 2018), retomando teorías y enfoques desde la participación humana, calidad de vida, satisfacción laboral, motivación, retroalimentación, autopercepción, trabajo en equipo clima laboral y conocimientos dentro de la organización.

De tal forma dentro de los resultados obtenidos se generaron cuatro categorías cada una con subcategorías asociadas, las cuales guardaron estrecha relación con los objetivos específicos propuestos para poder concluir que los trabajadores ejercen participación en la empresa desde su función básica, de un conocimiento tácito, donde la percepción de aporte

a la organización es el cumplimiento de tareas asignadas, describiendo la dinámica que depende de estos hechos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Cuando se habla de un Participación Organizacional se hace referencia a los procesos de elección que realiza el ser humano en el medio social en el cual está inmerso, donde se toma decisiones y se participa de colectivos de forma intelectual, física y emocional generando cambios o retrocesos dependiendo el grado o tipo de participación en el medio donde se encuentre (Rozas, 1992); estos tipos de participación poseen alto impacto en aspectos organizacionales tales como: remuneración justa, comunicación asertiva, actividades recreativas que logran dispersar el estrés, oportunidades de crecimiento en la organización, entre otros, los cuales generan si son percibidos como óptimos o satisfactorios en su totalidad usando parámetros tales como, comodidad (virgüez, 2009)

De acuerdo a la entrevista realizada a Edgar Salas dueño único de la organización Uno Diseño y Arquitectura SAS dentro de los esquemas solicitados para realizar procesos de investigación en la organización desea conocer como aportan sus trabajadores al cumplimiento del objetivo y/o misión de Uno Diseño y Arquitectura SAS y si la organización como tal estaba generando bienestar y felicidad para los trabajadores (Salas, Entrevista Solicitud de Investigación, 2017), para a futuro desarrollar programas dirigidos a la calidad de vida de los trabajadores ajustados a las necesidades y a las dificultades que existen dentro de la organización; de igual forma dentro de la información recolectada Sindy Huertas González Jefe de Gestión Humana reporta no existir a la fecha investigaciones previas, indicadores, evaluaciones o encuestas que permitan dar cuenta de este fenomeno u otros dentro de la organiziación (González, 2017)

Así, la presente investigación busca conocer: ¿Cómo son los procesos participativos de acuerdo a la muestra poblacional tomada en la organización Uno Diseño y Arquitectura S.A.S, en el logro de los objetivos misionales y calidad de vida laboral?

JUSTIFICACIÓN

Uno Diseño y Arquitectura S.A.S, fue constituido el día 4 de noviembre del año 2008, inicio sus labores como un taller de metalmecánica en la ciudad de Bogotá, Su nombre Inicial fue Industrias Metálicas Metalex, como resultado de negociación estratégica y exitosa con importantes empresas se vio en la necesidad de Constituirse ante cámara de comercio el día 14 de febrero de 2012 cambiando su razón social a: Uno Diseño y Arquitectura SAS; de un único dueño quien es el representante legal.

Uno Diseño y Arquitectura S.A.S hace parte de las PYMES en Colombia, esta Organización hace parte del sector económico 2, (Actividades relacionadas con la transformación de las materias primas) se basa en la fabricación y montajes de muebles de exhibición metálicos y/o de madera, incursionado en diseño y manufactura metalmecánica, madera, pintura y transporte a nivel industrial y a obras civiles, logrando una importante participación en estos sectores con la elaboración de stands, estanterías, góndolas, herrajería, gabinetes, entre otros. En la actualidad cuenta con clientes de alto reconocimiento a nivel nacional, tales como Falabella, tiendas D1 (Koba de Colombia SA), Alkosto, Ripley, Flamingo, claro, jumbo, capillas de la fe, Ecopetrol, entre otras; Esta empresa industrial cuenta con cobertura a nivel local y nacional, distribuyendo e instalando sus productos según requisición de sus clientes (Salas, Entrevista, 2017).

Uno Diseño y Arquitectura S.A.S, cuenta con una única planta de producción y sede administrativa ubicada en el sur de la Ciudad de Bogotá, con protección laboral en SST de la A.R.L. COLPATRIA, con mayor riesgo contratado nivel V., actualmente hay 26 trabajadores ubicados de la siguiente manera: Siete (7) personas administrativas, cuatro (4) conductores, y entre los quince (15) restantes están operarios e instaladores; la población está conformada por hombres y mujeres, que varían en su edad, experiencia, creencias, cultura, etnia, profesión, entre otras (Salas, Entrevista, 2017).

Con la presente investigación se busca la apropiación de conocimientos y aplicación de la gestión humana analizando los mecanismos de participación de acuerdo a la muestra

poblacional tomada en la organización uno diseño y arquitectura s.a.s, en el logro de los objetivos misionales y calidad de vida laboral, para generar a mediano plazo la formulación de un plan mejoramiento que responda a esta necesidad, ya que actualmente carece de programas formales que promuevan la calidad de vida de sus trabajadores.

El alcance de esta propuesta estará orientado a definir los mecanismos de participación de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos misionales de la organización y calidad de vida laboral, en tres trabajadores de diferentes niveles de la organización teniendo en cuenta las actividades según sus cargos, roles, funciones, tareas, responsabilidades y horarios, se pretende conocer la satisfacción de necesidades evaluadas a través de tres categorías: satisfacción laboral, motivación laboral y clima laboral en la calidad de vida de los colaboradores, equilibrando los recursos y los alcances propios que la organización pueda proveer, mediante actividades de promoción y prevención, actividades lúdicas y de aprendizaje constante.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar el proceso de participación de acuerdo a la muestra poblacional tomada en la organización Uno Diseño y Arquitectura S.A.S, en el logro de los objetivos misionales y calidad de vida laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Reconocer los mecanismos de participación promovidos en la organización UNO DISEÑO Y ARQUITECTURA S.A.S

Identificar los cambios generados en la organización UNO DISEÑO Y ARQUITECTURA S.A.S derivados del uso de los mecanismos de participación

Describir la relación de los mecanismos de participación que intervienen UNO DISEÑO SAS en la calidad de vida laboral

MARCO TEÓRICO

Dentro del contexto de investigación se hace necesario describir los objetivos misionales para lo cual la organización Uno Diseño y Arquitectura S.A.S tiene como misión Proporcionar soluciones Integrales en el área de metalmecánica mediante la innovación de Tecnología y sinergia en servicios de Ingeniería, fabricación, montaje y comercialización de muebles de exhibición con altos estándares de calidad, competitividad y rentabilidad; su visión es lograr para el año 2019 una empresa líder en soluciones integrales, en los servicios de ingeniería, fabricación, montaje y comercialización, en el área de metalmecánica, ajustándonos a los avances tecnológicos y garantizando un crecimiento sostenible a través de la calidad de nuestros productos y servicios, confianza y satisfacción para nuestros clientes y colaboradores a nivel nacional (Salas, Entrevista, 2017).

Teniendo en cuenta la organización escogida y los objetivos de investigación propuestos, se ha retomado posturas como la de Rodríguez N., y García M., (2005), donde se recopilan diversas perspectivas del concepto calidad de vida desde perspectivas, sociales, políticas y culturales; así, Rodríguez N., y García M., (2005) cita autores como Castañeda (1986) quien describe calidad de vida como “las condiciones materiales en que se desenvuelve la existencia de los individuos” y la experiencia que estos tiene con el medio, de donde se desprenden el concepto: Calidad, como las propiedades que permiten apreciarla y darle una valoración comparadas con al de otro ser humano y por otro lado el concepto: Vida como, vida humana y su relación con el mundo. Si bien es usual relacionar las satisfacciones de las necesidades básicas humanas con calidad de vida se dejan de lado otras variables, como las ambientales, políticas y económicas.

Rodríguez N., y García M., (2005), consideran todas las variables para la recopilación del significado de Calidad de Vida y no solo desde el modelo antropocéntrico; así los procesos sociales de crecimiento y desarrollo del habitad, la cohesión e integración social y cultural, son mediados por procesos urbanísticos e industriales donde dimensiones

cuantitativas y cualitativas Stefano (2001) citado por Rodríguez N., y García M., (2005) hacen que la calidad de vida sea un conjunto de percepciones individuales y subjetivas de condiciones de vida objetivas; de tal forma que este mismo concepto: Calidad de vida lleva inmerso el de Bienestar.

Parra M., (2003) da a conocer la relación entre bienestar y trabajo o bienestar laboral, como el equilibrio entre bienestar y labor remunerada en condiciones favorables las cuales contribuyen a la mantención de un buen estado de salud, de manera que las naciones mejoran los niveles de salud de su población garantizando que puedan acceder a un trabajo que no solo satisfaga sus necesidades económicas sino también otros aspectos generales de la vida laboral, como: a) Actividad física y mental: conjunto de actividades y movimientos que requieren algún esfuerzo corporal y la actividad mental: conjunto de procesos cognitivos relacionados con una función cerebral que permite atender, memorizar, pensar y recordar; b) Contacto social: establecimiento de una comunicación entre dos o más personas, donde las relaciones sociales son fundamentales para el bienestar social y la construcción de redes de apoyo.

Otros aspectos para el desarrollo de la vida laboral son: a) Desarrollo de actividades con sentido, donde el trabajo permite demostrar las capacidades y el conocimiento dando la posibilidad de sobresalir o ser útil, de aportar al logro de alguna finalidad y de encajar o pertenecer a una comunidad o contexto. b) Salario: Entendido como la remuneración monetaria o en especie, que se obtiene por la realización de alguna actividad por medio de la cual se da la obtención de bienes y servicios importantes para el mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar personal y familiar (Parra, 2003).

Así según el portal virtual de empleo: Eempleo.com, los modelos de Gestión Humana tuvieron que reinventarse, valorando el recurso humano teniendo en cuenta que pasan una gran parte de sus vidas en el trabajo; según Manuel García citado por Eempleo.com (2013), gerente regional de Albenture multinacional especializada en ofrecer programas de asistencia a los empleados, afirma que los aspectos más importantes para mejorar en bienestar laboral son: a) Puestos de trabajo adecuados: iluminados, ventilados e higiénicos, b) Salud física: exámenes médicos periódicos, semana de la salud, facilitar encuentros

deportivos y actividad física, c) Salud mental y atención integral: atención de riesgos psicosociales, asesoría legal, médica y educativa (Ceballos, 2013).

El termino Participar es definido por Rozas G (1992) desde la psicología comunitaria como el involucrarse en los procesos de elección de dirigentes, políticos o autoridades nacionales de un país, adquiriendo estatus de hombre cuando se relaciona con otros actuando juntos en la resolución de un problema común, donde el principal problema es la vida cotidiana de todos los hombres; dicha participación es intelectual, física y emocional, siendo justificado, comprendido y contextualizado en relación con la historia y la cultura de un grupo generando movilización de creatividad, fuerza e imaginación entre sus miembros. El ser humano participa en procesos colectivos que implican intervenir en diferentes dimensiones en relación con el entorno ya que este permite u obstaculiza el proceso de socialización, de esta relación surgen símbolos, ritos, que es un reflejo de la comunidad y la forma en que esta ha nacido y sea desarrollado.

En lo comunitario la participación permite que los fenómenos de fatalismo o estados de minusvalía donde la realidad se percibe desde fuera retrocedan al tener control sobre las dimensiones físicas y sociales del entorno; de tal forma la participación en comunidad implica aprendizajes, múltiples formas de intervenir donde se encuentra el desconocimiento inicial y después la experiencia para dominar y mejorar la situación, que desde la psicología comunitaria sería involucrar la construcción de nuevas habilidades, estimular la diversidad, afectos, creativos e intuitivos. La participación es una dimensión ligada al desarrollo humano y social siendo una necesidad intrínsecamente humana, que no solo es una necesidad, sino que se considera una herramienta que permite el desarrollo de nuevas formas de intervenir en la realidad implicando aprendizajes y modos de actuar (Rozas, 1992).

La participación es libre y autónoma, donde según la teoría de los tres círculos permite la máxima utilización de los recursos humanos ya que cada uno resuelve libremente su alcance y su nivel de compromiso en el proceso; dicha forma de abordaje elimina barreras y favorece formas de participación diversas de acuerdo con los medios reales de cada persona; la participación es un proceso participativo y los cambios siempre

serán el producto de las decisiones de otros y otros serán simples receptores de las consecuencias ya que el participar se aprende y posee también un costo (Marchioni).

Dentro de las características humanas se encuentra la motivación que, por si misma depende de variables inherentes a la experiencia del ser humano como la introspección y la racionalidad justificando éstas a través del libre albedrío, descartando ser un hecho de la conducta Bolles citado por Utria O., (2007) o un hecho de la experiencia. Así, será un constructo “teórico – hipotético” que depende de factores biológicos y de aprendizaje los cuales promueven, sostienen o detienen la conducta, con sus respectivas consecuencias como lo determina las teorías del aprendizaje, los postulados de la conducta operante y respuestas como: dolor, hambre, angustia, que se dan como respuesta comportamental. Según Fernández – Abascal (2002) citado por Utria O., (2007), la motivación es un proceso adaptativo, donde el organismo impulsa una acción a un fin debido a factores internos o externos que son gratificantes.

Las variables motivacionales definidas por McClellan (1955) citado por Hernández y Prieto (2002), son: a. la selectividad: como la capacidad de percibir la ausencia o presencia y variación de la fuerza motivacional o impulsora; b. claridad: las variaciones en la conducta se deben agrupar en un motivo; c. confiabilidad: en las mismas condiciones se deberá tener la misma conducta; d. Validez: correlación para explicar el comportamiento humano. Las principales deficiencias de los modelos motivacionales radican en que los procesos motivaciones son cambiantes, voluntarios, de instintos, impulsos, y de experiencias vividas (aprendizajes). El modelo de las pulsiones de Hull (1943) resumido por Klein (1982) da a conocer la motivación como el impulso según: 1. Condiciones previas internas y externas activadoras del impulso interno; 2. Condicionamiento clásico: conductas dadas por comandos adquiridos; 3. El impulso induce la acción de la conducta hasta que el impulso es eliminado. 4. La reducción del impulso es reforzante; 5. La inhibición se da cuando la respuesta no reduce el impulso (Utria , 2007).

Para la definición de un programa que estimule la calidad de vida laboral, se retoma teorías como la Herzberg citado por Pérez, A., (2015), el cual define la manera en que se relaciona el individuo con su trabajo y la actitud que tome frente al mismo define su éxito

o fracaso, razón por la cual se investigó sobre la pregunta: ¿qué espera la gente de su trabajo?, la recopilación de información de personas que describen situaciones en detalle de su sentir bien o mal sobre sus puestos, dieron como resultado respuestas de un sentir positivo por su trabajo diferentes a las respuestas proporcionadas cuando se sintieron mal. La motivación esta así inmersa en el contenido de las tareas, cuando la respuesta es positiva al sentirse bien en su trabajo, se atribuían características de logro, reconocimiento y responsabilidad, al ser negativas se atribuían características como: política, administración de la compañía, supervisión, relaciones interpersonales, y condiciones laborales.

Kanfer (1990) citado por Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F., Arrieta, y Carlos., (2014) describe la motivación laboral como: procesos psicológicos que determinan, “*la dirección, intensidad y persistencia de la acción*” dada a través de las experiencias vividas por “*la persona en relación con su trabajo*” (Kanfer, 1990, p. 3; Navarro y Cos (2014) p. 31) siendo estas tres características formas de expresión de un comportamiento motivado. Desde la psicología se da el estudio de la motivación de la mano de las competencias y el contexto como clave del desempeño laboral, así la motivación será: variable en el individuo y diferente entre ellos, se debe estudiar desde el trabajador / situación como proceso psicológico y del contexto, y es variable desde el trabajador y contexto. Dentro de las teorías de la motivación en el contexto laboral: motivación como comportamiento autónomo iniciado por el trabajador y otras motivaciones fuera de su control; motivación como comportamiento dirigido a fin (aproximación), dirigido a eludir una meta o fin. Otros tipos de comportamiento como los de exploración, creativos o innovadores de igual manera se entienden dentro de la motivación.

La motivación puede darse de forma intrínseca (autónoma) o auto determinada la cual se considera más fuerte y persistente que la hetero-determinada (desde el contexto) en consecuencia más débil. Dentro de los hallazgos encontrados por Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F., Arrieta, y Carlos., (2014) las condiciones laborales de jornada laboral a tiempo parcial y tiempo no habitual (jornada laboral adicional en tiempo festivos), excesiva flexibilidad en el horario, empeoramiento de condiciones básicas de trabajo: retribución salarial, seguridad social, generaban menor motivación considerando los dos últimos

factores extrínsecos. Así los estudios deben estar encaminados en el contexto, contenido y cambios.

En estudios realizados por Díaz O., Díaz M., & Morales C., (2014) destinados a conocer la motivación en 385 trabajadores formales de la ciudad de Bogotá teniendo en cuenta variables como sexo, edad y tipo de contrato con las variables Motivación Laboral (ML) intrínseca, con cuatro sub variables: poder, logro, afiliación- intimidad y progreso-crecimiento, y la variable auto competencia, de dos sub-variables: persistencia y situacional, se concluyó que los trabajadores formales no tienen una subvariable predominante apoyando postulaciones de la motivación dinámica y que las motivaciones de poder, logro, afiliación progreso y crecimiento están presente en los sujetos en mayor o menor medida lo cual contribuye a la creación de estrategias de motivación para los empleados.

Dentro de las acciones propuestas para motivar a los trabajadores crear espacios de mayor afiliación, planes de carrera definidos y manejo de discurso afirmativo y que se relacionen con las subvariables como afiliación, intimidad, progreso y crecimiento. La motivación en el estudio colombiano refiere a que la motivación depende de la rápida adaptación de este al medio, que entienden el entorno y generen buenos contactos, tendiendo inconvenientes aquellos con alta persistencia. Al analizar factores como el tipo de contrato no se encontraron diferencias significativas; quedando las recomendaciones de ahondar en las variables de auto-competencia y el discurso motivacional en el trabajo (Díaz Olaya , Diaz Mercado, & Morales Cepeda , 2014).

La Satisfacción laboral descrita por Chiang, Martin y Núñez (2010) desde las concepciones de Locke (1976), Mueller y McCloskey (1990), Muchinsky (1993) y Newstron y Davis (1993) proporcionan un esquema amplio de definición para este concepto; siendo así que los tres últimos autores la dan como: la orientación o respuesta favorable o desfavorable hacia el empleo donde median sentimientos y emociones con las que los empleados ven su trabajo. Según Chiang, Martin y Núñez (2010) el termino más acogido en la literatura es la propuesta por Locke donde la satisfacción es un estado emocional o constructo que resulta de la percepción subjetiva de, “el trabajo en sí,

compañeros de trabajo, salarios o incentivos, sistemas de supervisión, las oportunidades de promoción, condiciones ambientales de trabajo”, p. 154 entre otros. De los autores más recientes citados por Chiang, Martín y Núñez (2010) se encuentra Brief (1998) y Brief y Wells (2001) los cuales definen satisfacción laboral como una combinación como los pensamientos expresados por el sentir o la cognición siendo un constructo hipotético.

La satisfacción laboral, llevaría inmerso la misma actitud hacia el trabajo, compromiso laboral e implicación laboral hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas de su rol; de esta forma cuando se tratan de facetas estas pueden relacionarse para ser compensadas por otras o afectadas por otras, y los niveles de satisfacción general no implican similares niveles de satisfacción en las facetas específicas. Para autores como Büsing (1991) citado por Chiang, Martín y Núñez (2010) la satisfacción laboral es el resultado de la interacción entre la persona y la situación de trabajo e intervienen el control para regular e influenciar la interacción, estos intervinientes son desde la perspectiva dinámica las condiciones del entorno, estrategias de afrontamiento, aspiraciones y expectativas.

Dentro de los estudios realizados por Chiang & Krausse (2016) estableció siete indicadores de satisfacción laboral para conocer la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa del sector privado, estos correspondieron a la Satisfacción con: 1. El medio ambiente físico, 2. Forma en que realiza su trabajo, 3. Oportunidades de desarrollo, 4. Relación subordinado/supervisor, 5. Capacidad de decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo, 6. Remuneración, 7. Reconocimiento de sus autoridades; de estos los últimos dos indicadores puntuaron en promedio medio bajo; de las correlaciones encontradas se encontró que a medida que aumenta la antigüedad del trabajador la percepción de estabilidad entre tiempo y familia es mayor, de las condiciones y medio ambiente consideran que las condiciones de salud y trabajo disminuyen con el paso del tiempo.

Dentro de los resultados correspondientes a satisfacción de encontró que: cuando a los trabajadores se les otorgan beneficios estos se sienten satisfechos con las oportunidades de estabilidad y equidad laboral, a mayor participación de los trabajadores dentro de la

organización la satisfacción respecto a la remuneración es mayor, cuando se capacita a los trabajadores la satisfacción con los superiores aumenta, al igual que la percepción por preocupación por la seguridad y salud laboral. Cuando la empresa respeta y pone en marcha la conciliación entre trabajo y familia se respeta y se reconoce la autoridad y al percibir que se realiza bien la tarea se reducen sensaciones de peligro por despidos o similares (Chiang & Krausse, 2016).

En Colombia a 240 trabajadores que participaron en estudios de Predicción de satisfacción y bienestar en el trabajo donde se tuvieron en cuenta las variables de: percepción global del trabajo, percepción del ambiente físico, tipos de relaciones, condiciones de crecimiento profesional y personal y la descripción del trabajo, se encontró que el vínculo que la persona establecen con su trabajo no es directamente proporcional a la variable bienestar lo cual corrobora la teoría de Davis (2009) citado por Nader, Peña B., & Sánchez S., (2014) donde los aspectos ambientales son los que hacen que los trabajadores contribuyan al logro de los objetivos estratégicos, de igual forma tanto el trabajador como la organización deben estar alineados de lo contrario sería insatisfactorio para ambos, teniendo en cuenta los factores culturales propios de la organización y de la región cultural.

Partiendo del panorama anterior y en la búsqueda de herramientas que permitan orientar de manera efectiva y eficaz la creación de programas que contribuyan al logro misional, se encuentran diversidad de aplicaciones y maneras de generar impacto, una de estas corresponde al poder de las organizaciones por la promoción de la salud en el trabajo, mediante actividades de sensibilización y generando espacios de ejercicio físico, teniendo como respuesta la participación activa y comprometida del colaborador con su propia salud, evitando, cambiando y mejorando acciones nocivas, mejora en el estado físico y por ende su salud, estado emocional, disminución de enfermedades laborales, y contribuyendo a optimas relaciones laborales, como trabajo en equipo, liderazgo, sentido de pertenencia hacia la organización, mejoras en el rendimiento laboral, entre otros. (Calvo, Schweiger Gallo, De las Mozas Majano, & Hernández López, 2011)

En Colombia investigaciones realizadas por Andrade, V., & Gómez, I., (2008) cuyo fin ha sido identificar las temáticas que se han abordado en el país y la relevancia que

tienen con respecto al bienestar laboral, por medio de revisión documental de 34 artículos (19 empíricos y 15 teóricos) de acuerdo con criterios tales como: publicaciones en revistas colombianas, investigaciones empíricas o teóricas relacionadas con temáticas de salud laboral desde 1990; se encontró que los estudios empíricos se basan en riesgos clásicos como: físicos, químicos y ergonómicos en ambientes laborales; los estudios encontrados eran de corte cualitativo y en donde se practicaron exámenes médicos para medir ritmo cardíaco, glicemia, serología, entre otros, además de cuestionarios estandarizados y cuestionarios auto administrados sobre variables sociodemográficas para llegar a la pregunta de si ¿las investigaciones realizadas en Colombia se desarrollan a otro ritmo con respecto a otros países? (Veronica Andrade Jaramillo, 2008)

Respecto a lo anterior podemos afirmar que, si bien Colombia está incursionando en el campo de la Salud laboral y respeto por los Derechos de los Trabajadores, es un desafío y reto para todo nuestro sistema Político, Jurídico y Social. Desde el contexto mundial precisamente se encuentra la descripción de un panorama del bienestar laboral a nivel Internacional en el artículo “ Bienestar laboral, un nuevo reto para la globalización” que describe la preocupación por generar y mantener el bienestar de los trabajadores, ya que las consecuencias de las condiciones precarias están prendiendo las alarmas de las organizaciones que propenden por los derechos y bienestar laboral , algunas que se exponen desde la organización Internacional del trabajo (OIT), que ha cuantificado el dato de “6.000 trabajadores mueren al día en el mundo por accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, cada año se producen unos 270 millones de accidentes de trabajo no mortales y 160 millones de casos nuevos de enfermedades profesionales”, cifras que no van decreciendo sino por el contrario su curva va en aumento, motivo por el cual se han fortalecido las iniciativas para intervenir directamente sobre los factores causales, con acciones no solo de prevención y promoción, sino también de vigilancia a los diferentes sectores productivos y específicamente a las empresas de manera que ofrezcan trabajos que conserven la dignidad y el bienestar de los trabajadores.

Encaminando esfuerzos al mantenimiento de la dignidad y Condiciones con calidad en el trabajo, Calderón H., Murillo G., Torres N., (2003) describe la búsqueda por establecer relaciones entre la cultura organizacional y el bienestar laboral; dentro del

planteamiento si lo deseado es generar impacto en los programas asistencialistas y la calidad de vida de los trabajadores, es importante trabajar sobre variables socioculturales para establecer si existe alguna relación, para lo cual entrevistaron (204) doscientos cuatro empleados de diferentes niveles y pertenecientes a (7) siete empresas; según los resultados encontrados no se pudo establecer que existía asociación entre organizaciones con culturas orientadas al proceso y el bienestar de sus empleados.

A partir de la investigación de Duran M., (2010), plantea el equilibrio y mantenimiento de óptimas condiciones de dimensiones de la calidad de vida laboral como: a. Socio - político: seguridad y estabilidad laboral, participación, redes de apoyo social; b. bienestar general: retribución, incentivos y beneficios; c. crecimiento y desarrollo profesional, autorrealización, oportunidad de participación creativa, respeto y dignidad; d. clima organizacional: entendido como condiciones ambientales seguras y cómodas, condiciones ergonómicas y sociales, oportunidad que tiene el individuo para usar y desarrollar su capacidad. Bresó (2008) y Dolan et al. (2005) citado por Duran M., (2010) da tres factores para intervenir y contrarrestar los efectos del estrés Laboral: 1. Recursos personales: habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, creencias de eficacia personal, capacidad de control del medio; 2. Recursos laborales: características del trabajo que reducen las demandas y sus costos asociados; 3. Demandas laborales: características del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico de costos físicos y/o psicológicos.

Al abordar e integrar los conceptos de calidad de vida del trabajador y eficacia laboral orientada a objetivos organizacionales, se evidencia la difícil tarea que enfrentan los profesionales de las áreas de desarrollo humano, como se describe en el planteamiento de Peiró, J., Ayala, Y., Lorente, L., & Rodríguez. I., (2014), los cuales se proponen a partir de la definición de bienestar y sus dimensiones, rediseñar la concepción del bienestar laboral en convergencia con un desempeño laboral o comportamiento laboral productivo, en el que se debe encontrar el punto de equilibrio que beneficiará al empleador y al empleado. Así, más que dar herramientas explícitas a profesionales que intervienen en organizaciones, se invita a la comprensión y entendimiento para que, a partir de este y en reconocimiento de las características de la cultura organizacional, se genere la reformulación de planes sólidos que respondan a necesidades reales de las organizaciones.

Dentro de los aspectos a evaluar se encuentra el Clima organizacional, el cual define Llana A., (2008) como “actitud colectiva que se produce y reproduce por las interacciones de los miembros de la organización” p. 476; como constructo se define desde sus componentes: a. Ambiente físico: instalaciones, equipos, color de las paredes, temperatura, contaminación, entre otros; b. Características Estructurales: tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección; c. Ambiente Social: compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros; d. Características personales: aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, entre otros; e. Comportamiento organizacional: productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, nivel de tensión, entre otros, configurando estos el clima de una organización producto de la percepción de sus miembros (Salazar Estrada, Guerrero Pupo , Machado Rodríguez, & Cañedo Andalia, 2009).

El clima laboral sería así susceptible de medición del ambiente de trabajo percibidos por los trabajadores y que influyen su motivación y comportamiento (Ahmed, Khan, & Butt, 2012 citado por Manosalvas C., Manosalvas L., & Quintero J., 2014), estas variables se relacionan con el bienestar, calidad de vida laboral afectando el desempeño (Peña, Díaz, & Carrillo, 2013 citado por Manosalvas C., Manosalvas L., & Quintero J., 2014). El clima haría referencia a los atributos institucionales (Pope & Stremmel, 1992), tanto como la valoración de los elementos de la cultura de una empresa por parte de los trabajadores, teniendo como resultado que el comportamiento de un trabajador depende de las percepciones que tiene este de las condiciones de su trabajo, las cuales son cambiantes y continuas y se espera poder satisfacer con ello necesidades básicas económicas tanto como personales (Llana Alvarez , 2008).

Llana A., (2008), menciona la técnica de Litwin y Stinger (1978), que utiliza un cuestionario para el estudio del Clima organizacional donde se evalúan nueve dimensiones para explicar el clima dentro de una organización: 1. Estructura: Percepción de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones en el desarrollo de su trabajo que la organización pone. 2. Responsabilidad (empowerment) percepción de la autonomía al tomar decisiones relacionadas al trabajo, el tipo de supervisión (general – estrecha). 3. Recompensa: percepción sobre la adecuada recompensa por el trabajo bien realizado. 4.

Reto: Sentimiento que surgen por los desafíos que surgen del trabajo donde se valora si la organización acepta riesgos calculados. 5. Relaciones: percepción de ambiente de trabajo y relaciones agradables de forma horizontal y vertical. 6. Cooperación: percepción de apoyo de mandos y pares. 7. Estándares: percepción del control sobre la norma de rendimiento. 8. Conflictos: Sentimientos de aceptación de opiniones diferentes, y la capacidad de afrontamiento y solución de problemas. 9. Identidad: Sentido de pertenencia a la organización.

Dentro de los estudios realizados en Colombia en clima Organizacional el realizado por Naranjo H., Paz D., & Marín B., (2015) cuyo objetivo determinó los procesos de intervención del clima organizacional en Institución prestadora de servicios de salud (IPS) de la ciudad de Manizales con 84 trabajadores activos determinó que el mismo es poco satisfactorio considerando variables como la percepción de la autoridad que no contribuyen a la realización personal y profesional, como también insatisfactorio a los mecanismos de compensación en las actividades laborales o el reconocimiento del buen desempeño, siendo así que es insatisfactorio la visión que se tiene hacia los líderes.

Al abordar temáticas organizacionales es esencial definir el significado de trabajo, el cual según Castañeda , Ascanio, Carosio, & Alva, (2010) debe incluir tres dimensiones: “*a) trabajo como actividad orientada a un fin, b) como interacción social y comunicación y c) como autorrealización activa o autoexpresión práctica de la persona humana*” abordando así la autorrealización como expresión humana de gran actividad y esfuerzo, siendo por ello alcanzable a través del trabajo, tomando un nuevo valor ya que deja de verse como un fin productivo y pasa hacer centro de la vida de todos, fortalece y desarrolla la solidaridad social y es un medio indiscutible de la autorrealización personal que potencializa las características humanas en independencia y colaboración; concluyendo así los autores en que el trabajo se *des mercantiliza*. En el ideal de “trabajo” este es esencial, debiendo ser autónomo, personal y que permita integrarse e integrar la sociedad siendo una herramienta para la creatividad humana.

En el trabajo, la autorrealización implica el conocimiento del sentido de la existencia, de las propias competencias y la felicidad, movilizándose estos componentes

por debajo o por encima de las expectativas que tiene cada persona, pero siempre tendiendo a adaptarse y retornando al punto inicial de satisfacción y búsqueda de autorrealización; dentro de la investigación realizada por la EDSA, al indagar aspectos de la “felicidad” se encontraron dentro de los criterios el de trabajo, estabilidad laboral y dinero; de igual forma dentro de los estudios de economía que refiere se describe que el mayor grado de infelicidad es más alto en los desempleados. El trabajo definido como bien económico o pecuniario es también el que vincula al ser con la sociedad y por ello contribuye a la felicidad y el bienestar (Adaszko, y otros, 2011).

Dentro del comportamiento Organizacional la comunicación es decisiva y es definida por autores como Robbins Stephen P. (2004) como: el campo de estudio donde se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones; dentro de estos estudios se encontró que las respuesta de los individuos está ligada a la percepción que estos tienen acerca de la información que reciben desde los procesos de comunicación interna; así se determina que existe relación directa entre la comunicación Organiacional y el ambiente laboral al interior de una organización. Las conductas de los trabajadores pueden ser aprendidas o desvirtuadas de acuerdo con el manejo de la información, debiendo determinar qué tipo de conductas son favorables y cuáles no, dependiendo de la información que se transmite, como se hace y la forma en que afecta. Una buena comunicación en las jerarquías más altas de una organización y sus subalternos genera lazos de confianza, afinidad, compromiso y sentido de pertenencia, y lo inverso tendría consecuencias contrarias.

Para conocer los procesos de retroalimentación y su relación en la comunicación Flores Dávila (2010), da a conocer los elementos que la componen: a. Contexto: medio en que se desarrolla la comunicación el cual puede ser: a. Físico: condiciones ambientales: temperatura, iluminación, ruido, distancia personal y horario; b. social: naturaleza de la relación que existen entre los participantes; c. Contexto Histórico: se refiere antecedentes y conocimientos anteriores en la organización; d. Psicológico: Estado emocional en que se encuentra la persona.; e. Cultural: cultura que posee la persona: normas, valores y creencias. Los intervinientes en este proceso son: Trasmisores: quienes forman mensajes para comunicar a los Receptores, ya sea de forma verbal o no verbal, recibiendo o

transmitiendo mensajes los cuales contienen significados y símbolos para codificar y descifrar, forma y organizar. Al finalizar el proceso de comunicación la Retroalimentación es la respuesta al mensaje enviado para saber si este fue comprendido; esta debe ser “*objetiva, continua, de relación y ética*”, congruente en cuanto el lenguaje verbal y no verbal, siendo efectiva cuando alcanza su meta y apropiada si se ajusta a lo esperado de una situación (Flores Dávila , 2010).

En estudios realizados por Cunha Barros y Cols (2010) de autopercepción de competencias profesionales vs. experiencia personal y formación académica en sectores deportivos, dan a conocer que, la autopercepción de competencia se convierte en una importante herramienta en la determinación de los conocimientos y competencias profesionales (Clark y Peterson, 1986 citado por Cunha Barros y Cols ,2010). Dentro de la autopercepción se describe la autoeficacia: “creencia que un individuo tiene en su capacidad de ejecutar con éxito una tarea específica” (Bandura, 1977 citado por Cunha Barros y Cols ,2010); infiriendo así que las competencias percibidas son: “*creencias de los individuos relativas a su capacidad individual de movilización y organización de los recursos individuales de cara a la realización de las acciones específicas para alcanzar un determinado rendimiento o resultado*”.

En las organizaciones se producen conocimientos tácitos o explícitos los cuales son procesos sociales o cognitivos (Nonaka 1994 citado por Arias Pérez & Aristizábal Botero, 2008) que permiten que este mismo conocimiento circule entre los colaboradores, los grupos que conforman y la misma organización. Dentro de estos procesos el conocimiento tácito como primera forma de socialización se genera entre los individuos de forma armonizada y teniendo como base aspectos emocionales para su construcción, le seguiría la creación de conceptos que se da cuando se expresan y se reflexiona de forma colectiva en conceptos o modelos; la mezcla de estos dos procesos permiten construir arquetipos donde los conocimientos anteriores se vuelven modelos explícitos permitiendo su divulgación y por último la interiorización, que “*convierte lo explícito en tácito (conocimiento operacional) mediante manuales, correos electrónicos, videos que la organización*” p. 167 (Arias Pérez & Aristizábal Botero, 2008).

El conocimiento operacional se encuentran las estructuras organizacionales donde se encuentran las divisiones de trabajo para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y donde se especifican las tareas divididas, coordinadas y supervisadas, de igual forma este tipo de estructuras permite conocer las funciones que cada área cumple y el modo en que estas se pueden comunicar (Strategor 1998 citado por Esquiaqui E., & Escobar M., 2012); la estrategia organizacional depende de la estructura para determinar las necesidades futuras de los colaboradores, programas de capacitación, estas pueden dividirse en varios modelos: a. Estructura jerárquica, b. Estructura matricial, c. Estructura por departamentos, d. Estructuras descentralizadas, e. Estructura lineal, y f. Estructura híbrida.

Así, si una organización logra sus objetivos teniendo una correcta estructura Organizacional, se debe igualmente considerar la valoración que se debe dar al personal, manteniendo la satisfacción laboral, que, siendo cada vez mayor redundante directamente en un incremento económico para organización; esto sustentado en teorías desde Maslow, McGregor, teoría X-Y, Adams o Herzberg citados por Medina Giacomozzi, Gallegos Muñoz, & Lara Hadi, (2008) donde describen variables de satisfacción como refuerzo e incentivos, factores higiénicos que cuando son óptimos evitan insatisfacción y siendo precarios aumenta la insatisfacción, la tarea que realiza el trabajador /colaborador, entre otras variables. Los colaboradores/ trabajadores son el valor de una organización y de cómo estos se motivan para satisfacción de sus propias metas en conjunto con las de las tareas que desarrollan y la misional de la organización, la satisfacción vendrá entonces al cumplimiento de los mismos objetivos.

Se debe considerar el engranaje de todos los procesos y procedimientos concernientes a la organización es necesario el trabajo en equipo, cuyo concepto ha sido más estudiado con mayor precisión por Cannon-Bowers (1995) *“La competencia de trabajo en equipo incluye el conocimiento, principios y conceptos de las tareas y del funcionamiento de un equipo eficaz, el conjunto de habilidades y comportamientos necesarios para realizar las tareas eficazmente, sin olvidar las actitudes apropiadas o pertinentes por parte de cada miembro del equipo que promueven el funcionamiento del equipo eficaz.”* (Cannon-Bowers et al., 1995: 336-337 citado por Torrelles, y otros, 2011). El Trabajo en equipo entonces necesita

recursos propios y externos, conocimientos, destrezas y capacidades que permiten el ajuste y cumplimiento del objetivo propuesto en un contexto determinado.

El equipo así nombrado se convierte en la principal unidad de trabajo de la cual se puede sacar mayor provecho (Alcover, Gil, et Barrasa, 2004; Ellis et. al. 2005; Gruenfeld et. al., 1996; Hollenbeck et. al. 2004; Rousseau et. al. 2006 citado por Torrelles, y otros, 2011), dentro de este trabajo en equipo se determinan dimensiones que permiten evidenciar el progreso de éste, entre estas: a. Planificación del equipo: Donde se conoce la misión, objetivos, roles, planificación y otros; La segunda dimensión: b. Coordinación-cooperación: denominada autogestión, de esta autores como Stevens et Campion (1994) citado por Torrelles, y otros, (2011), lo subdividen en: 1. *“Los objetivos específicos, desafiantes y aceptados”* y 2. *“Tareas y previsión de roles”*; c. Comunicación: como interacción necesaria para cumplir con los objetivos propuestos; d. Seguimiento y feedback; e. Resolución de conflictos; f. Resolución de problemas colaborativos; g. ajustamientos del equipo (Rousseau et. al. 2006 citado por Torrelles, y otros, 2011): donde se da el apoyo, orientación al logro e innovación (Torrelles, y otros, 2011).

MARCO METODOLOGICO

Considerando la realidad organizacional que vive la organización UNO Diseño y Arquitectura S.A.S y de acuerdo con las necesidades particulares de los colaboradores de la organización, el presente trabajo se ha desarrollado desde la perspectiva de la investigación tipo Cualitativa, que, según Guerrero, B., (2016), *“se centra en comprender y profundizar los fenómenos, analizándolos desde el punto de vista de los participantes en su ambiente y en relación con los aspectos que los rodean. Normalmente es escogido cuando se busca comprender la perspectiva de individuos o grupos de personas a los que se investigará, acerca de los sucesos que los rodean, ahondar en sus experiencias, opiniones, conociendo de esta forma cómo subjetivamente perciben su realidad”* (p 2-3). Esto, con la finalidad de promover la participación de los miembros de la organización en todos sus niveles y en la consolidación de procesos que beneficien la salud y el bienestar de los mismos.

La Investigación se ha realizado desde un paradigma Hermenéutico, entendido según Packer, M., (2010), como un intento de describir y estudiar fenómenos humanos significativos de manera cuidadosa y detallada, tan libre como sea posible de supuestos teóricos previos, basado en cambio en la comprensión práctica. Teniendo en cuenta precisamente que, en la investigación hermenéutica, el origen primario del conocimiento se considera que es la actividad práctica: la participación práctica de todos los días con herramientas, artefactos y gente. Una actividad tal existe previamente a cualquier teorización y tiene un carácter distinto de esta última. Desde este paradigma se estudia, entonces, lo que la gente en realidad hace cuando está dedicada a las tareas prácticas de la vida cotidiana. Aplicado a la organización: UNO Diseño y Arquitectura S.A.S., desde la experiencia de los miembros que lo componen categorizar y estructurar programas que realmente respondan a la necesidad y expectativas de los mismos.

La presente investigación se apoya en una metodología de análisis de discurso, que según De Voghel Lemercier, D., (2008), es el centro de todo acto de comunicación, y que tiene lugar en medio de la sociedad; está subordinado a las fuerzas de poder que se manifiestan en las tomas de palabra o en cualquier enunciación verbal y no verbal. El análisis del discurso se aleja de la lingüística pura, considerada en un sentido más

tradicional, que se interesa sobre todo en la oración; al análisis del discurso, que se ocupa de un texto como conjunto, le incumbe el uso real de la lengua por usuarios concretos, en situaciones sociales concretas. Desde la interacción cotidiana hasta las estructuras de grupos, las relaciones entre discurso y sociedad se hilan como condiciones para el uso del lenguaje, es decir, para la producción, la construcción y la comprensión del discurso.

Para precisar un poco más en este concepto como lo describe Mc Kernan (2001), el análisis de discurso se ocupa de investigar sobre el significado profundo y la estructura de un mensaje o comunicación; la meta es develar asuntos, conceptos e indicadores ocultos del contenido del mensaje. Para lograr identificar categorías y generar conceptualizaciones, se debe hacer análisis de contenidos en el marco de discurso, estableciendo 4 pasos: 1. Definir el universo del contenido: el texto, el mensaje, la comunicación; 2. Escribir definiciones cuidadosas de las categorías clave que se están codificando, decidir sobre el nivel de análisis: palabras, temas, personajes, elementos, mediciones espaciotemporales, etc. 3. Analizar los Datos y codificar las categorías: es preciso asignar códigos numéricos en el universo del análisis del contenido. En aras de realizar las categorizaciones, se realizarán matrices de análisis de contenido (Ver Anexo n. 4); como estrategia de recolección de datos se desarrolla una entrevista semi estructurada (Ver Anexo n. 2).

Como población se tiene en cuenta al personal vinculado a la organización: UNO Diseño y Arquitectura S.A.S., que se compone de treinta (30) trabajadores, distribuidos entre cargos de Nivel Estratégico (Gerente, Jefaturas), Táctico (supervisores) y Operativos (Operarios) (Salas, Entrevista, 2017). El muestreo se da de forma intencional, dado el impacto y pertinencia a todos los niveles, contando con la participación de 3 personas, clasificadas bajo los siguientes criterios: a. Corresponden a diferentes niveles jerárquicos, b. El personal debe contar con más de 2 años laborando en esta organización. C. debe promoverse la libre participación para los fines que corresponden a esta etapa del proceso investigativo (Roberto Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

FASES DE LA INVESTIGACIÓN

Las fases que se dieron dentro del proyecto de investigación que buscaban responder a los objetivos y planteamiento del problema, se categorizan en cinco; la primera de estas consistió en la búsqueda de necesidades por parte de la organización escogida para determinar el objeto de estudio; la segunda fase consistió en la búsqueda de información y documentación en diversas fuentes especializadas, desarrollo de objetivos, marco teórico, marco metodológico y desarrollo de entrevistas a los tres trabajadores participantes; luego se procedió a la tercera fase que consistió en el trabajo de campo, poniendo en práctica las entrevistas, recolección y procesamiento de información; en la cuarta fase se dio el análisis por categorías propuestas de acuerdo a los objetivos dados y las correspondientes subcategorías, generando resultados y el análisis sobre los mismos; por último y como quinta fase se desarrollaron las consideraciones finales como lo son la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones como propuestas de investigación a profundidad de los fenómenos encontrados, así como los que se dirigen a la organización para la mejora de sus planes y proyectos a largo plazo que contribuyan a la calidad de vida de los trabajadores.

CRITERIOS ÉTICOS

Esta investigación se dio bajo los parámetros establecidos en el código deontológico y bioético de la psicología (ley 1090 del 2006), Título II Disposiciones Generales; Art. 2 de los principios generales como: Responsabilidad, competencia, estándares morales y legales, confidencialidad, bienestar del usuario, evaluación técnica e investigación con participantes humanos (Congreso de la República de Colombia, 2006).

RESULTADOS

La presente investigación que se planteó como objetivo general analizar el proceso de participación de algunos trabajadores de la organización UNO DISEÑO Y ARQUITECTURA S.A.S, en el logro de los objetivos misionales y su relación con la calidad de vida laboral desarrollado a partir de tres categorías enmarcadas en los objetivos específicos los cuales reconocen los mecanismos de participación, cambios generados en la organización y mecanismos de participación intervinientes en la calidad de vida laboral.

La primera categoría denominada *Satisfacción Laboral y Motivación* corresponde al primer objetivo cuyo fin es el reconocimiento de los mecanismos de participación promovidos en la organización, la cual surge de la necesidad de conocer las relaciones que construyen entre pares y superiores, en procesos de retroalimentación, participación e inclusión y proyectos de autorrealización; de este análisis surgieron las siguientes subcategorías: *a. Retroalimentación de tareas realizadas por parte de superiores, b. Autopercepción de conocimientos y competencias en el colaborador dada por la antigüedad y c. Trabajar en la organización como forma de autorrealización.*

Respecto a la subcategoría *a. Retroalimentación de tareas realizadas por parte de superiores*, los colaboradores de acuerdo a su descripción perciben que a la realización de sus tareas diarias, la retroalimentación se da de forma verbal y en el marco de una relación de respeto, y a su vez mantienen conciencia de su rol y responsabilidades en la organización: *“Noo pues toca mejorar las cosas porque para eso está uno”; “ehh, pues se dirigen a mi directamente, ehh me explican, algo de lo que está mal pues se corrige.”; “Pues bien, si claro, ehh digamos Wilson, él le explica mucho a uno, de cómo hacer las cosas, para que todo salga bien”*”

La subcategoría *b. Autopercepción de conocimientos y competencias en el colaborador dada por la antigüedad*, los colaboradores se perciben como trabajadores en los cuales la organización pueden depositar su confianza y responsabilidades que van más allá del alcance de la naturaleza de sus cargos, considerando ser aún más competentes y con mayores conocimientos en el puesto que ocupan dado por la antigüedad dentro de la organización: *“Como una persona responsable y cumplidora de*

sus obligaciones”; “Como una persona la cual pueden dejar a cargo de la empresa, sin preocupación alguna”; ehh yo ya llevo un trascurso acá de dos años y medio en la empresa y pues he aprendido mucho, entonces por eso es mi cargo”; “porque ya llevo realizando esta, estas labores más de 4 años, entonces ya pues es en lo que yo me he desempeñado este tiempo”

En la subcategoría *c. Trabajar en la organización como forma de autorrealización* se encontró que los trabajadores conciben su trabajo no solo como herramienta para suplir sus necesidades básicas a través de la compensación monetaria recibida, sino también como un medio que provee estabilidad y donde se aprende aún mas de su rol o de temas conexos, y evidencian cambios como persona que a ellos les enorgullecen: *““Pues lo que yo hago, mi trabajo es con lo que me siento a gusto porque me gusta trabajar”; “Pues mis cosas personales, pagar mis gastos, vivir mejor económicamente” ; he cambiado de persona, porque yo como tal antes, era un empleado y acá he aprendido muchísimo, ya he subido un cargo, ehh que más, como persona, he cambiado mucho como persona”; “a nivel personal Apartamento carro, tengo una familia estable, tengo una estabilidad económica bien, adecuada pues para para para las labores que he realizado””*

De acuerdo a la segunda categoría *Clima Laboral* la cual corresponde al segundo objetivo donde se busca identificar los cambios generados en la organización derivados de la participación de algunos trabajadores haciendo usos de los mecanismos de participación; de esta categoría se generaron las siguientes subcategorías: *a. Conciencia de la existencia y funcionamiento de la línea de mando, b. Conocimiento de las políticas tacitas y/o explicitas de la organización y c. Trabajo en equipo como mecanismos de cumplimiento de los objetivos Organizacionales*

De la subcategoría *a. Conciencia de la existencia y funcionamiento de la línea de mando* se encontró que existe claridad entre los entrevistados en cuanto a la estructura organizacional discriminando fácilmente desde la dirección, jefaturas y parte operativa: *“Emm primero esta Edgar, luego esta Jaidiber, después está el encargado de producción y de los de producción es de los que más tengo conocimiento” ; “con don Edgar que es el*

gerente de la empresa, Jaidiver que es el jefe de producción, yo que soy en jefe de producción y los operadores”; “Una parte digamos del organigrama de la empresa pues está el Director General, ósea la persona encargada de la empresa, en segunda instancia pues yo como jefe de producción o jefe de proyectos, pues esta, tendríamos esta parte, tendríamos las jefaturas que tenemos acá y luego entraríamos a la parte de supervisores de planta y la personas encargadas de... ¿los operarios si?”

De la subcategoría *b. Conocimiento de las políticas tacitas y/o explicitas de la organización* se encontraron relatos cortos y limitados, referentes a lo que entienden los colaboradores acerca de políticas organizacionales: “*“El reglamento del horario la entrada y la salida la hora del almuerzo”; “pues si, como tal son nuestros horarios, de lunes a sábado, y así no es más”; “las únicas políticas que nosotros manejamos ya son internas de acuerdo a producción”; “...no contamos con una política ambiental que nos pueda, que nos pueda llevar algún punto”.*

Respecto a la subcategoría *c. Trabajo en equipo como mecanismos de cumplimiento de objetivos organizacionales* se encontró que: el trabajo en equipo se entiende como el aporte al cumplimiento de las metas en tiempos y entrega de productos, sin embargo se observan diferentes percepciones entre los entrevistados “Carlos” respecto a “Andrés” y “Wilson”: “*Pues si yo lo pido a veces me colaboran, pero no; en cambio ellos si necesitan una colaboración mía yo si les colaboro”; “emm, pues digamos cuando nos dejan un trabajo, digamos yo estoy colgado o algo y pues yo les pido el favor a los muchachos para que me colaboren para entregar todo bien, para que sea una buena calidad nuestro trabajo”; “claro que sí, siempre uno esta pues, expuesto a que uno no sepa todo lo que se va a realizar todas las labores entonces por ende teniendo tanta gente de confianza en la empresa pues recibimos opiniones para poder mejorar nuestra calidad de trabajo”.*

De la tercera categoría de análisis: [Participación de la Organización en Calidad de Vida de los Trabajadores](#) la cual corresponde al tercer objetivo que tiene como finalidad Describir la relación de los mecanismos de participación que intervienen UNO DISEÑO SAS en la calidad de vida laboral se identificaron tres subcategorías: a. *Reconocimiento de los elementos de trabajo y protección personal*, b. *Motivación de los trabajadores al tener*

reconocimiento en sus ideas y/o propuestas y c. Conocimiento de los procedimientos tácitos de la organización para solucionar problemas en la labor especifican que realizan.

En la subcategoría *a. Reconocimiento de los elementos de trabajo y protección personal* se encontró que los colaboradores reconocen cuales son las herramientas de trabajo que requieren para poder cumplir sus tareas y dan la importancia del uso de los elementos de protección personal en el ejercicio de sus funciones: *“Si, lo primordial que son los equipos; la pintura, el compresor y mis herramientas”, “en cuanto a eso pues se brinda que los empleados tengan sus elementos de protección personal, se les enseña cómo usarlos ¿sí?... Y pues se dé la integridad de ellos”.*

En la subcategoría *b. Motivación de los trabajadores al tener reconocimiento en sus ideas y/o propuestas* se evidenció que los colaboradores se sienten reconocidos y motivados al aportar sus ideas y que éstas efectivamente son tenidas en cuenta por parte de superiores: *“ehh pues lo que le decía anteriormente don Edgar es una de las personas que dice, que, si uno de pronto tiene una idea nueva, de un mueble, de cómo se puede sacar mejor, de lo que lo estamos sacando, ellos tienen en cuenta todo eso”; “Son tomadas muy en cuenta por qué no se dejan ahí como en el limbo como en vano, sino que se tienen en cuenta para tomar decisiones para mejorar constantemente”*

En la subcategoría *c. Conocimiento de los procedimientos tácitos de la organización para solucionar problemas en la labor especifica que realizan,* se encontró que los colaboradores conocen de forma tácita los procesos de la organización para ejecutar las labores diarias, cuando se presentan inconvenientes y/o se deben tomar decisiones: *“ehh, si, se habla directamente con el auxiliar, para pedirle alguna petición, de pronto de herramienta o de algo que necesitemos para el trabajo de nosotros, eso tiene que pasar directamente con el gerente y nos soluciona”; “ehh digamos las cortadoras, las dobladoras, de cómo se maneja un equipo de soldadura, y todo eso” “si señora, se les explica como tal”.*

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con base en los resultados obtenidos y a partir del análisis del discurso desarrollado en esta investigación, se encontró que, los procesos participativos de la muestra de tres trabajadores de la organización Uno Diseño y Arquitectura S.A.S, para el cumplimiento de los objetivos misionales y calidad de vida laboral se pueden retomar a partir de las variables analizadas así:

En la categoría *Satisfacción laboral y motivacional* en las tres subcategorías analizadas se determina que los procesos de retroalimentación en la organización Uno Diseño y Arquitectura S.A.S son procesos culturales establecidos dentro de la organización, dados de forma verbal (Flórez Dávila 2010) satisfaciendo uno de los conceptos dados por Parra M., (2003) el cual considera la comunicación como parte del contacto social para que se de bienestar dentro de una organización. Existe dentro de la organización una relación directa entre competencias vs. antigüedad en la organización, ya que los trabajadores perciben que entre más antigüedad y tiempo lleven desarrollando la misma tarea de “buena forma” esto les permite tener una mejor posición dentro de la compañía, sintiéndose merecedores de la confianza de jefes y/o superiores; estos mismos hallazgos fueron dados a conocer por Cunha Barros y Cols (2010), donde la práctica de una labor a lo largo de la línea de tiempo genera la percepción de tener mayor conocimiento y competencias, así como una mejor imagen ante pares y superiores.

Respecto a la autorrealización percibida por trabajar en la organización Uno Diseño y Arquitectura S.A.S, los resultados son congruentes con los estudios realizados por Adaszko, y otros (2011) donde los trabajadores muestran satisfacción y sentido de pertenencia a su labor dado que tienen una percepción de su trabajo que va mas allá del sentido “pecunario” sintiendo poder aprender y cambiar como persona aportando a la contribución de felicidad y bienestar. Por otro lado de los cargos mas operativos se encuentra que sus percepciones aun se conservan dentro de los aspectos mencionados por Adasko: estabilidad laboral y dinero para sufragar necesidades básicas apoyando teorías como las de Maslow citado pro Medina Giacomozzi, Gallegos Muñoz, & Lara Hadi, (2008).

De la categoría *Clima laboral* y sus tres subcategorías que buscan determinar los cambios generados en la organización por mecanismos de participación, se encontró que

dichos cambios no se han evidenciado y las respuestas encontradas corresponden a conocimientos tácitos sin operacionalizar o pasar por procesos de construcción de arquetipos como forma primaria de socialización (Arias Pérez & Aristizábal Botero, 2008); así los colaboradores de la organización Uno Diseño y Arquitectura S.A.S conocen los procesos y procedimientos a seguir de forma tácita, al igual que las normas o indicadores de cumplimiento que para su cultura corresponden a políticas, así mismo manifiestan conocimiento de políticas de calidad de forma superficial y cumplimiento sin haber mayor profundidad al analizar las herramientas dadas en sus respuestas.

Referente a la tercera subcategoría: *Trabajo en equipo como mecanismo de cumplimiento de metas*, se encontró que los colaboradores de Uno Diseño y Arquitectura SAS, dirigen sus esfuerzos al cumplimiento del objetivo primario de su rol o función principal, que puede ir desde la maquila por partes o terminación del producto, siendo coherente con las teorías de Torrelles y otros (2011) el cual describe que para este caso los colaboradores llegarían a la tercera dimensión donde se encuentra la interacción de los individuos a través de la comunicación para el logro de la meta: producción de una pieza o montaje de estructura completa, haciendo falta el salto a la cuarta dimensión donde se reproduce a manera de seguimiento o Feedback al rendimiento o acciones; ya que si bien la cuarta y quinta y dimensión se da por superiores o jefes no se da entre el mismo equipo de trabajo.

Por último la tercera categoría [Participación de la organización en la calidad de vida de los trabajadores](#) la cual buscaba indagar acerca los mecanismos de participación de la organización en la calidad de vida de los trabajadores, se encontró que de las tres subcategorías, la subcategoría a. y c. responden al conocimiento tácito que tienen los colaboradores acerca de los elementos de trabajo y protección personal así como de los procesos y procedimientos, los cuales aunque no estén operacionalizados o como construcción de arquetipos dan cuenta que los conocen y los toman como propios. Si bien las subcategorías encontradas como: *Reconocimiento de elementos de trabajo y protección personal*, permite ver que para los empleados el suministro de las herramientas de trabajo y elementos de SST, aspectos establecidos por la norma colombiana para el cumplimiento de

cualquier organización en el territorio nacional, están reforzando el estereotipo de que el acatamiento de ésta es el valor agregado al bienestar de los trabajadores.

De la subcategoría b. *Motivación de los trabajadores* al tener reconocimiento en sus ideas y/o propuestas se encontró que el impulso al cumplimiento de sus funciones dentro de la organización se debe a factores externos tales como el refuerzo positivo al tener en cuenta opiniones e ideas respecto a la producción de la empresa para la construcción de las estructuras metálicas o instalación de las mismas; de igual forma los resultados son concordantes con los realizados por Herzberg citado por Pérez, A., (2015) donde la respuesta de los colaboradores es positiva respecto a cómo se sienten en su trabajo respecto al reconocimiento y responsabilidad y los dados por Chiang, Martin y Núñez (2010) donde estos resultados son una percepción subjetiva de sus condiciones y medios de trabajo que los hace sentir satisfechos.

CONCLUSIONES

Al analizar los procesos de participación de algunos trabajadores de la organización Uno Diseño y Arquitectura S.A.S se pudo evidenciar que dichos procesos de participación se dan desde el cumplimiento de los roles que a cada uno de los entrevistados corresponde, según el cargo y la posición que desempeña dentro de la organización y que a su vez deriva en el mejoramiento de su calidad de vida.

Así para el logro de los objetivos misionales de la organización por parte de los trabajadores se encontró el cumplimiento de las tareas y el ajuste de las mismas a través de la retroalimentación de éstas por parte de superiores, conocimiento en la línea de mando, conocimiento de políticas internas de acuerdo al cargo y al resultado final que debe entregar, reconocimiento de las herramientas de trabajo y elementos de protección personal; estos conocimientos se dan de manera tácita y aun no operacionalizada ya que no hay evidencia en las respuestas dadas de que estos procesos se hayan formalizado y más bien corresponden al desarrollo cultural de la misma organización y algunos parámetros normativos que dan para este tipo de industrias.

Según las respuestas encontradas, la participación, surge de la motivación de los trabajadores al sentirse involucrados en la mejora de sus tareas y/o funciones, ya que en ellas pueden opinar para mejorar dichos procesos, esto tiene como consecuencia la satisfacción laboral y aumentar el sentido de pertenencia respecto a la organización. De igual forma este tipo de percepciones son mayormente apoyadas cuando en comparación con las teorías la autopercepción de antigüedad Vs. conocimientos, los trabajadores se perciben más competentes en la labor, merecedores de confianza y mayor responsabilidad como reflejo del conocimiento operacionalizando a través de la práctica constante de la misma y la antigüedad la cual refleja sentido de pertenencia al considerar su organización como un medio estable que ya no solo funciona para suplir sus necesidades básicas sino que además pueden obtener aprendizajes significativos.

Del segundo objetivo propuesto, donde se buscaba *“Identificar los cambios generados en la organización UNO DISEÑO Y ARQUITECTURA S.A.S derivados del uso de los mecanismos de participación”* no se encontró evidencia de cambios organizacionales que

impacten la plataforma estratégica, clima y cultura organizacional en general; como tampoco hay evidencia suficiente de que exista participación de los trabajadores en las políticas, procesos o procedimientos macros, en donde su alcance impacte niveles tácticos y/o estratégicos. Las participaciones se dan a nivel de microclimas en sus roles y cargos asignados a través del seguimiento de procesos y procedimientos básicos, así como el cumplimiento de normatividad tácita.

RECOMENDACIONES

Se recomienda indagar a mayor profundidad como cumplen en la práctica estos conocimientos tácitos y si en estos existe intervención de los trabajadores para su mejora continua a través de algún mecanismo de participación diferente al cumplimiento de los parámetros establecidos en proceso de producción más amplios o macros que involucren la terminación del mismo producto o participación en áreas diferentes a la desempeñada dentro de la organización pero que aun así contribuyan con la misión de esta.

En el transcurso de todas las entrevistas se encontró una necesidad común en las tres diferentes categorías y es el termino integración, donde los Entrevistados expresan sus intereses por integrar más al personal; se considera un punto importante a evaluar a futuro la definición que para cada trabajador tiene el concepto: integración y como contribuye este al logro de los objetivos o misión de la organización y el impacto en la calidad de vida de los trabajadores.

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento Informado

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIONES

INVESTIGACIÓN:

Título: PROCESO PARTICIPATIVO DE LOS TRABAJADORES EN EL LOGRO DE LOS
OBJETIVOS MISIONALES Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Ciudad y fecha: _____

Yo, _____ una vez informado sobre los
propósitos, objetivos, procedimientos de intervención y evaluación que se llevarán a cabo
en esta investigación, autorizo a las estudiantes **Jessica Duran Álvarez, Mery Hurtado
Rincón, Sindy Huertas González y Heidi Herrera** de la Universidad Piloto de Colombia,
para la realización de su investigación como proyecto de grado.

Adicionalmente se me informó que:

- a. Mi participación es para un proyecto de investigación netamente con fines académicos.
- b. Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- c. No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación.
- d. Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad Piloto de Colombia bajo la responsabilidad de las investigadoras.
- e. Toda la información en este proyecto de investigación es llevada bajo el anonimato.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Nombre y Apellidos: _____

Firma: _____

Documento de identidad No.: _____ de _____

Huella:

Anexo 2. Preguntas por categoría.

SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN

1. ¿Se siente a gusto con sus compañeros o equipo de trabajo? ¿Cuéntenos con quien tiene mejor relación y por qué?
2. ¿Cómo cree usted que sus compañeros ven su trabajo? ¿Sus jefes?
3. ¿Recibe reconocimiento por la función que desempeña? de un ejemplo
4. ¿Qué tan seguido recibe retroalimentación de su trabajo y de qué manera?
5. ¿Considera usted que se encuentra totalmente capacitado para la función que desempeña? Justifique por qué.
6. Como son las instalaciones de la empresa y como facilitan el desarrollo de su trabajo.
7. Mencione aportes que haya realizado y hayan tenido en cuenta.
8. ¿Cómo aporta desde el desarrollo de sus funciones para el cumplimiento de la misión?
9. ¿Qué es lo que más le gusta de trabajar en esta compañía?
10. ¿A nivel personal que ha conseguido gracias a trabajar para esta compañía?

CLIMA LABORAL

1. ¿Conoce como está estructurada la Organización? Descríbala (organigrama, líneas de mando, misión Visión)
2. ¿Considera que recibe Colaboración de otros compañeros para el desarrollo de su trabajo, Como es esta?
3. ¿De acuerdo con el cargo que desempeña considera que cumple con sus expectativas de remuneración? ¿Por qué?
4. ¿Qué espacios posibilita La Organización para la integración y esparcimiento de los empleados?
5. ¿Qué actividades le gustaría que implementara la organización en pro del Bienestar de los trabajadores?
6. ¿Cuándo existe una situación problema como son afrontados por la organización?
7. ¿Se siente integrado en la organización? ¿Por qué?
8. ¿Describa las principales políticas que conoce que rigen la organización
9. ¿Qué beneficios recibe de la empresa?
10. Mencione cuales son los aspectos que le motivan Laborar en esta empresa

PARTICIPACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN EN CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES.

1. ¿Qué actividades realiza la empresa en pro del Cuidado de la Salud Laboral de los empleados?
2. ¿Cómo es tenida en cuenta sus ideas en las actividades que se desarrollan?
3. ¿Siente que en su trabajo tiene todas las herramientas disponibles para ejecutar su labor? ¿Por qué?
4. ¿La empresa tiene en cuenta sus peticiones cuando lo requiere? De un ejemplo.
5. Cuáles son los espacios de desarrollo de personal que más le interesan ¿por qué?
6. ¿Qué aspectos considera importante proponer que se deban tener en cuenta en el bienestar de los empleados?
7. ¿Se siente feliz en su trabajo? ¿Por qué?
8. ¿Considera que la Empresa tiene en cuenta al Empleado como un ser integral (social, familiar, laboral) e incluye en su planeación la participación de entorno familiar del mismo?
9. ¿Qué mecanismo utiliza la empresa para realizar retroalimentación de la labor realizada?

Anexo 3. Transcripción de Entrevista

TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA

N. 1

El nombre del participante ha sido modificado para proteger su identidad.

Entrevistador 1: ¿Se siente a gusto con sus compañeros o equipo de trabajo?

Carlos: si

Entrevistador 1: ¿Sí? y digamos umm ¿cuéntenos con quien tiene mejor relación y por qué?

Carlos: con todos, con ninguno he tenido altercado ni nada todos por igual

Entrevistador 1: ¿Sí? a bueno listo

Entrevistador 1: ¿Cómo cree usted que sus compañeros ven su trabajo? Ósea ¿Cómo ellos lo tratan a usted? ¿Cómo ven a Carlos? ¿Qué piensan de Carlos? ¿Cómo cree?

Carlos: No sé, es que no sé qué pensarán ellos de mí

Entrevistador 1: ¿usted qué cree? Que ellos dirán ¡No Carlos es buena gente! Carlos nos colabora o Carlos....

Carlos: Pues hay unos que dirán que yo soy buena gente y otros dirán que yo no les colaboro porque todos no son...

Entrevistador 1: Listo ¿Usted recibe reconocimiento por el trabajo que usted hace? Digamos por ejemplo sus jefes o el gerente le retroalimenta está bien, está mal hay que mejorar esto no hay que mejorarlo

Carlos: Si, a veces cuando está bien me dicen y a veces cuando está mal pues para mejorar las cosas

Entrevistador 1: ha bueno listo, ¿un ejemplo de cuando ha pasado eso? ¿Que por ejemplo le digan estuvo bien o no mire hay que corregir tal cosa? ¿Cómo cuándo?

Carlos: Pues una vez que quedaron unas muestras mal y entonces venían a mirarlas y el día de mostrarlas quedaron por ahí con imperfectos

Entrevistador 1: Si y ¿Usted como tomo eso?

Carlos: No, pues toca mejorar las cosas porque para eso está uno

Entrevistador 1: Ha bueno listo

Entrevistador 1: ¿Qué tan seguido recibe retroalimentación? es decir que a usted le digan que tan bien o que tan mal esta su trabajo, es bastante es poquito

Carlos: Es poquito porque yo trato de que las cosas queden bien desde el principio

Entrevistador 1: ha bueno, ¿Cómo se lo dicen a usted? Es decir ¿de forma escrita u oral?

Carlos: Oral

Entrevistador 1: ¿Sí? ¿Siempre es oral?

Carlos: Si señora

Entrevistador 1: ¿Considera usted que se encuentra totalmente capacitado para la función que desempeña?

Carlos: Si

Entrevistador 1: ¿Sí? ¿Porqué?

Carlos: Porque yo llevo muchos años de preparación para esto, ya llevo muchos años trabajando en esto entonces me desempeño bien en mis labores

Entrevistador 1: ¿Cómo son las instalaciones de la empresa y como facilitan el desarrollo de su trabajo?

Carlos: La empresa me brinda los espacios y lo que yo necesito

Entrevistador 1: Usted cómo ve los espacios de la empresa

Carlos: Pues bien, como está quedando, está bien los espacios para todos

Entrevistador 1: ¿Usted que ha aportado aquí en la empresa? ¿Algo que usted haya dicho y se haya tenido en cuenta? Algo en lo que haya innovado

Carlos: No hay, si no se. En ese sentido, he tomado decisiones ni nada de eso

Entrevistador 1: ¿Usted como aporta desde el desarrollo de sus funciones para cumplir la misión de la compañía? ¿Qué aporta usted para que la empresa crezca?

Carlos: No, no se

Entrevistador 1: ¿No? Qué hace usted para que la empresa cada día este mejor en cuanto a la calidad, con nuevos productos

Carlos: Manejar bien los productos la calidad de la pintura para entregar un buen producto

Entrevistador 1: ¿Qué es lo que a usted le gusta más de trabajar en Uno Diseño?

Carlos: Emm ¿En qué sentido?

Entrevistador 1: Si ¿A usted que le gusta de trabajar aquí?

Carlos: Pues lo que yo hago, mi trabajo es con lo que me siento a gusto porque me gusta trabajar

Entrevistador 1: ¿A nivel personal que ha conseguido gracias a trabajar para esta compañía?

Carlos: ¿En qué sentido? ¿A nivel personal?

Entrevistador 1: Si

Carlos: Pues ahí si no mucho (risas)

Entrevistador 1: ¿No? (risas)

Carlos: Pues mis cosas personales, pagar mis gastos, vivir mejor económicamente

Entrevistador 1: ¿Y si usted necesita ayuda de alguno de sus compañeros? ¿Tampoco le ayuda?

Carlos: Pues si yo lo pido a veces me colaboran, pero no; en cambio ellos si necesitan una colaboración mía yo si les colaboro

Entrevistador 1: ¿Conoce como está estructurada la Organización? ¿Qué función tiene cada cargo?

Carlos: Si

Entrevistador 1: ¿Sí? ¿Digamos la cabeza de la organización quien sería?

Carlos: ¿El jefe?

Entrevistador 1: ¿Sí?

Carlos Emm primero esta Edgar, luego esta Andrés, después está el encargado de producción y de los de producción es de los que más tengo conocimiento

Entrevistador 1: ¿Considera que recibe Colaboración de otros compañeros para el desarrollo de su trabajo, Como es esta?

Carlos: No

Entrevistador 1: ¿No? ¿Porque cree que no?

Carlos: Cada uno se encarga de hacer lo que le toca

Entrevistador 1: ¿De acuerdo el cargo que desempeña considera que cumple con sus expectativas de remuneración?

Carlos: Si estoy de acuerdo y me siento a gusto con lo que gano

Entrevistador 1: ¿Qué espacios posibilita La Organización para la integración y esparcimiento de los empleados?

Carlos: No acá no, digamos uno sale a la hora del almuerzo y cada uno se esparce o se van para la casa, entonces no hay momento de integración cada uno coge por su lado

Entrevistador 1: ¿Qué actividades le gustaría que implementara la organización en pro del Bienestar de los trabajadores?

Carlos: De pronto algo de integración, algún juego o algo que se pueda hacer para que participemos todos

Entrevistador 1: ¿Cuándo existe una situación problema como son afrontados por la organización?

Carlos: ¿Cómo así? No entiendo

Entrevistador 1: ¿Cuándo existe un disgusto entre los compañeros como se le da manejo a esto?

Carlos: Pues directamente se habla con el jefe, para que él tome cartas en el asunto y no pase a mayores, porque eso es importante

Entrevistador 1: ¿Se siente integrado en la organización?

Carlos: Si

Entrevistador 1: ¿Por qué?

Carlos: Porque me siento a gusto y con todos la voy bien

Entrevistador 1: ¿Ósea usted cree que aquí lo tienen en cuenta?

Carlos: Si mucho

Entrevistador 1: ¿Describa las principales políticas que conoce que rigen la organización?

Carlos: Algunas

Entrevistador 1: Como cuales dígame alguna que recuerde

Carlos: El reglamento del horario la entrada y la salida la hora del almuerzo

Entrevistador 1: ¿Los horarios?

Carlos: Si

Entrevistador 1: ¿Qué beneficios recibe de la empresa?

Carlos: ¿Cómo cuáles?

Entrevistador 1: Podrían ser, de pronto alguna ayuda que le de la empresa, algo que este a favor suyo por parte de la empresa para usted

Carlos: No nada

Entrevistador 1: ¿Nada?

Carlos: No

Entrevistador 1: Mencione cuales son los aspectos que le motivan Laborar en esta empresa

Carlos: Me gusta mi trabajo, el trato del patrón, la forma de pedirle a uno las cosas pues con eso uno se siente a gusto, la comunicación porque nunca es a los gritos ni nada

Entrevistador 1: ¿ósea que siempre hay respeto de parte de los jefes?

Carlos: Si siempre le piden a uno el favor y si a usted le piden el favor, usted lo hace con mucho gusto

Entrevistador 1: ¿cuándo usted quiere pedir algo a su jefe o a sus compañeros, al jefe de recursos humanos, supervisores ellos le tienen en cuenta sus peticiones?

Carlos: Si, siempre

Entrevistador 1: ¿Qué actividades realiza la empresa en pro del Cuidado de la Salud Laboral de los empleados?

Carlos: No pues no se

Entrevistador 1: Bueno ¿Cómo es tomada en cuenta sus ideas en las actividades que se desarrollan?

Carlos: Si pues a veces se tiene en cuenta y de pronto a veces se hace, se toma parte de eso y se complementa con otra

Entrevistador 1: ¿Siente que en su trabajo tiene todas las herramientas disponibles para ejecutar su labor?

Carlos: Si, lo primordial que son los equipos; la pintura, el compresor y mis herramientas

Entrevistador 1: ¿Todo está perfecto para que usted ejecute su labor?

Carlo: Si

Entrevistador 1: ¿Cuáles son los espacios de desarrollo de personal que más le interesan?

Carlos: Hacer integraciones con los compañeros que participemos todos, porque aquí no hay integración de nada.

Entrevistador 1: ¿Qué aspectos considera importante proponer que se deban tener en cuenta en el bienestar de los empleados?

Carlos: Me gustaría que estén más pendientes de la salud, de algún medicamento que uno necesite como de urgencia

Entrevistador 1: ¿Se siente feliz en su trabajo?

Carlos: Si

Entrevistador 1: ¿Por qué?

Carlos: Porque me siento en familia

Entrevistador 1: ¿Considera que la Empresa tiene en cuenta al Empleado como un ser integral (social, familiar, laboral) e incluye en su planeación la participación de entorno familiar del mismo?

Carlos: Si

Entrevistador 1: ¿Cómo cuándo?

Carlos: Pues digamos para diciembre para todo, nos dan una cosa o la otra para los hijos están muy pendientes de eso

Entrevistador 1: ¿Qué mecanismo utiliza la empresa para realizar retroalimentación de la labor realizada?

Carlos: Me hablan personalmente, siempre de buena manera

Anexo 3.

TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA

N. 2

El nombre del participante ha sido modificado para proteger su identidad

Entrevistador 1: ¿Se siente a gusto con sus compañeros o equipo de trabajo? -

Andrés: "sí, si señora"

Entrevistador 1: ¿Cuéntenos con quien tiene mejor relación y por qué? -

Andrés: "la mejor relación (lo piensa), con el compañero Sebastián... porque nos entendemos mucho en nuestro trabajo".

Entrevistador 1: ¿y cómo se lleva con el resto del equipo de su trabajo? -

Andrés: "bien, muy bien.

Entrevistador 1: ¿y aparte de Sebastián?

Andrés: "BIEN"

Entrevistador 1: ¿y con sus jefes? -

Andrés: "también"-

Entrevistador 1: ¿Sí? -

Andrés: Sí.

Andrés: Pues algunas veces creo que mal, creo, porque, he, hay una persona ahí, que le digo, Sebastián, el cómo que no le gusta que yo tenga el cargo, pues porque a él, antes se le había dado la oportunidad, y no la aprovecho, no la supo aprovechar.

Entrevistador 1: ¿o sea el actualmente (Sebastián) es un operario?

Andrés: Si señora.

Entrevistador 1: ah ok, ¿y con sus jefes, ellos lo cómo ven su trabajo? ¿Cómo lo ven a usted? Como cree usted que ellos lo ven.

Andrés: Pues bien, bien, si claro, he digamos Andrés, él le explica mucho a uno, de cómo hacer las cosas, para que todo salga bien.

Entrevistador 1: bueno

Entrevistador 1: tercera pregunta, ¿usted recibe un reconocimiento por la función que usted hace?

Andrés: he no,

Entrevistador 1: ¿no? nunca recibe reconocimientos, he ¿de ningún tipo?

Andrés: no, no señora,

Entrevistador 1: ¿no? Listo.

Andrés: hasta el momento no.

Entrevistador 1: nunca

Entrevistador 1: ¿Qué tan seguido usted recibe una retroalimentación de su trabajo?

Andrés: (hace cara de confundido)

Entrevistador 1: cuando yo le hago la pregunta de retroalimentación, es que, cada cuanto a usted le dan una, he le dicen, si está bien algo, si está mal algo, si debe corregir algo, he si hace las cosas bien, como lo hacen y si hacen las cosas mal, como le dicen a usted, que está algo bien o mal algo que usted haya hecho.

Andrés: he, pues se dirigen a mi directamente, he, me explican, algo de lo que está mal pues se corrige, y lo que está bien pues no, no me dicen nada,

Entrevistador 1: y es seguido, no tan seguido

Andrés: no, no es tan seguido la verdad

Entrevistador 1: en que momentos usted cree que lo hacen

Andrés: ¿En qué momentos...?

Entrevistador 1: ¿casi siempre es cuando están mal, cuando están bien?

Andrés: pues cuando estamos mal, es más que todo que salen las cosas de pronto un poco mal, entonces ya ahí el jefe a regañar.

Entrevistador 1: Ah, ok y como los regaña, los grita, les habla

Andrés: no, no, no; él nos habla, él nos habla directamente, con mucho, ¿con mucho qué? Con mucho respeto, no, bien

Entrevistador 1: ¿Considera usted que, usted se encuentra totalmente capacitado para el trabajo que hace?

Andrés: si señora

Entrevistador 1: ¿Porque cree eso?

Andrés: he yo ya llevo un trascurso acá de dos años y medio en la empresa y pues he aprendido mucho, entonces por eso es mi cargo.

Entrevistador 1: Usted, como Andrés, como el supervisor de producción... como son las instalaciones de la empresa

Andrés: he, son bonitas, y pues hasta el momento como tal, bien bonito, tenemos nuestras herramientas de trabajo como deben ser, he trabajamos muy bien todos, nos tienen bien ubicados

Entrevistador 1: ok, ¿esto le facilita a usted el desarrollo de su trabajo?

Andrés: si, si señora

Entrevistador 1: mencione que aportes ha realizado usted acá en la empresa y que se hallan tenido en cuenta.

Andrés: (cara de confundido)

Entrevistador 1: ... de pronto ideas innovadoras, sobre alguna normatividad, eh un nuevo programa, hacer una pieza de diferente forma, he hablar con su equipo de trabajo,

Andrés: ¡ah!

Entrevistador 1: si, como traer nuevas ideas a su trabajo,

Andrés: si, pues, cuando se puede, y cuando don Edgar le da la oportunidad a uno, el al igual nos dice si ustedes tienen algo que ver muchachos, digamos que tengan una idea o algo tranquilos yo los escucho, hágale nosotros estamos aquí, para eso, para ayudarnos entre nosotros.

Entrevistador 1: usted como el supervisor de producción como aporta desde el desarrollo de sus funciones para el cumplimiento de la misión, es decir usted que está aportando para que la empresa cada vez este pues creciendo, cada vez en una mejor posición.

Andrés: con nuestro trabajo, he con un buen trabajo, una buena calidad, y pues ya...me imagino que no más.

Entrevistador 1: ok

Entrevistador 1: que es lo que más le gusta a usted de trabajar en uno diseño.

Andrés: ¡que es lo que más me gusta a mi...!

Entrevistador 1: de estar trabajando aquí, en uno diseño...

Andrés: de todo, que es una buena instalación, ehh tenemos muy buena maquinaria para trabajar, para desempeñarnos en nuestro trabajo, toda la verdad todo, trabajamos muy chévere acá

Entrevistador 1: ¿o sea es decir que todo le gusta?, ¿sí?

Andrés: si, pues van a ver cosas que de pronto de vez en cuando a uno le van a disgustar, pero no es así mayor cosa y ya normal.

Entrevistador 1: ¿en cuanto a nivel personal Andrés, usted que ha conseguido gracias a trabajar en uno diseño?

Andrés: ehh, que he conseguido...

Entrevistador 1: a nivel personal.

Andrés: he sido, he cambiado de persona, porque yo como tal antes, era un empleado y acá he aprendido muchísimo, ya he subido un cargo, ehh que más, como persona, he cambiado mucho como persona

Entrevistador 1: ahh ok

Entrevistador 1: bueno Andrés, ¿usted conoce como está estructurada la organización, es decir todo lo que son los mandos, las líneas, la visión, ehh como está estructurada?

Andrés: si, si señora.

Entrevistador 1: cómo la ve usted.

Andrés: con don Edgar que es el gerente de la empresa, Andrés que es el jefe de producción, yo que soy en jefe de producción y los operadores

Entrevistador 1: ¿listo, conoce algún otro cargo acá?

Andrés: no

Entrevistador 1: ¿usted considera que recibe Colaboración de otros compañeros para el desarrollar o ejecutar su trabajo?

Andrés: si claro

Entrevistador 1: como en que situaciones, como es eso.

Andrés: emm, pues digamos cuando nos dejan un trabajo, digamos yo estoy colgado o algo y pues yo les pido el favor a los muchachos para que me colaboren para entregar todo bien, para que sea una buena calidad nuestro trabajo.

Entrevistador 1: ¿de acuerdo con su cargo, como supervisor de producción, considera que cumple con las expectativas su remuneración? ¿Cree que es apropiada la remuneración con su trabajo que está desempeñando?

Andrés: si, si señora

Entrevistador 1: ¿sí? ¿No tiene dificultad?

Andrés: no, la verdad no

Entrevistador 1: que espacios uno diseño, les brinda a ustedes para que haya integración y esparcimiento en cada uno de los empleados

Andrés: pues hasta el momento ha sido muy poca, pues por todo lo que están haciendo, las construcciones y eso que se están haciendo, las modificaciones que se están haciendo acá en la empresa, pues hemos estado muy ocupados, pues ha sido muy poca la verdad.

Entrevistador 1: a usted que actividades le gustaría que implementara uno diseño, que este en pro del bienestar, es decir para que haya esparcimiento, para que haya integración, que actividades le gustaría a usted que hubiera.

Andrés: ehh digamos, que... que por las mañanas hicieran pausas activas como para que la gente que llegue quede despiertico, eso es muy bueno, las pausas activas son muy buenas

Entrevistador 1: listo, ¿alguna otra actividad, algo diferente?

Andrés: ehh de pronto pues, ir a jugar entre todos fútboles, pues a menudo lo hacemos, pero los fines de semana

Entrevistador 1: como actividades de deporte o algo así?

Entrevistado si eso

Entrevistador 1: cuando en uno diseño o en planta que es por lo general donde usted está cuando existe una situación problema, o hay algún inconveniente, o alguna dificultad como se afrontan estas situaciones.

Andrés: ehh, pues directamente se habla con el jefe de producción, el jefe de producción habla con el gerente y se soluciona.

Entrevistador 1: ahhh ok, y como se hace por medio escrito, se habla,

Andrés: no, directamente

Entrevistador 1: ¿se escucha ambas partes? ¿No lo hacen?

Andrés: si, las dos partes

Entrevistador 1: usted como Andrés ¿se siente integrado en la organización?

Andrés: si, si señora

Entrevistador 1: ¿por qué?

Andrés: pues porque.... (Cara de confundido)

Entrevistador 1: pues, es decir, usted cree que la empresa lo tiene en cuenta, eh, usted es una parte fundamental de la empresa, en que situaciones...

Andrés: si claro porque, el cargo que yo tengo es donde se ve el trabajo, de nosotros, de todos los trabajadores, y si yo no hago un buen trabajo, ellos se van a venir contra mí.

Entrevistador 1: bueno Andrés la siguiente pregunta es, Describa las principales políticas que conozca que rigen a la organización.

Andrés: (cara de confundido)

Entrevistador 1: cuando yo le hablo de políticas, es de alguna normatividad que usted conozca, de algo que este impuesto y ustedes deban cumplirla

Andrés: pues si, como tal son nuestros horarios, de lunes a sábado, y así no, es más

Entrevistador 1: ok

Entrevistador 1: ¿usted qué beneficios recibe por parte de la empresa?

Andrés: ser una mejor persona para futuro

Entrevistador 1...y que otro tipo de beneficios, de pronto recibe algo más como monetario, o recibe beneficios, de recreación, o con su familia, de ese tipo de beneficios usted ahh recibido?

Andrés: si claro si señora.

Entrevistador 1: ¿cómo cuáles?

Andrés: eh yendo a la finca del patrón, eh que más, monetariamente también, él es una muy buena persona, si a nosotros nos va bien en el trabajo, pues el también saca de ahí mismo y nos da una bonificación a parte de nuestro sueldo.

Entrevistador 1: ok.

Entrevistador 1: Mencione cuales son los aspectos que le motivan estar acá en uno diseño.

Andrés: (cara de confundido)

Entrevistador 1: que lo motiva estar acá a usted

Andrés: pues que es una buena empresa, que acá se aprende mucho, mi trabajo me gusta mucho, y pues que independientemente me gusta y me gusta hacer lo que yo hago

Entrevistador 1: Ok, ¿le gusta el ambiente que hay en Uno diseño?

Andrés: si señora,

ENTREVISTADOR 1: ¿sí?, ¿por qué?

Andrés: porque acá todo mundo es buena gente, no hay gente acá que lo llegue a gritar a uno como ahí otras empresas, hay gente que les disgusta cualquier cosa, y llegan a gritarlo, no, acá se habla con mucho respeto, todos somos muchachos que nos gusta de pronto en nuestras horas de almuerzo recocar, hablar bien, muy buen equipo de trabajo.

Entrevistador 1: ¿Qué actividades realiza la empresa que este en pro del Cuidado de la Salud Laboral de los empleados?

Andrés: ¿cómo así?

Entrevistador 1: como así, que actividades la empresa ha hecho para cuidar su salud, y de cada uno de ustedes, o no se ha hecho, no conoce, si conoce

Andrés: No, si claro, pues con nuestro seguro, nos tienen afiliados a todos, y me parece muy bueno.

Entrevistador 1: ¿cuándo usted tiene algunas ideas para poner aquí en producción o para toda la empresa es tenida en cuenta? esas ideas que usted quiere aportar nuevas

Andrés: si, si señora.

Entrevistador 1: ¿sí? Como.

Andrés: ehh pues lo que le decía anteriormente don Edgar es una de las personas que dice, que, si uno de pronto tiene una idea nueva, de un mueble, de cómo se puede sacar mejor, de lo que lo estamos sacando, ellos tienen en cuenta todo eso.

Entrevistador 1: ¿Siente que en su trabajo tiene todas las herramientas disponibles para realizar su labor?

Andrés: sí, si señora

Entrevistador 1: ¿sí? ¿Cómo, porque siente?

Andrés: porque acá tenemos todo,

ENTREVISTADOR 1: ¿sí? ¿Se les brinda todo?

Andrés: sí, todo sí.

Entrevistador 1: si ustedes necesitan de una herramienta, en especial, como la solicitan, que les dicen,

Andrés: ehh, directamente con el auxiliar.

Entrevistador 1 ¿La empresa tiene en cuenta sus peticiones cuando lo requiere? De un ejemplo.

Andrés: sí, si señora.

Entrevistador 1: ¿nos podría dar un ejemplo? O en que situaciones,

Andrés: ehh, si, se habla directamente con el auxiliar, para pedirle alguna petición, de pronto de herramienta o de algo que necesitemos para el trabajo de nosotros, eso tiene que pasar directamente con el gerente y nos soluciona.

Entrevistador 1: ... y si es algo a nivel personal, ¿cómo lo pueden hacer o como lo han hecho?

Andrés: los muchachos se dirigen directamente a mí, y yo subo a decirle, puede ser a Andrés que es el jefe de producción, o en caso de que él no esté directamente al gerente y se habla

Entrevistador 1: ¿Cuáles son los espacios de desarrollo de personal que a usted más le interesan?

Andrés: (cara de confundido)

Entrevistador 1: deportes, salud, música, baile, danza, de ese tipo de casos de desarrollo,

Andrés: ehh, la verdad, el deporte.

Entrevistador 1: ¿le gusta el deporte?

Andrés: si mucho

Entrevistador 1: ¿cuál es el deporte que más le gusta?

Andrés: el futbol

Entrevistador 1: ¿Qué aspectos considera importante proponer que se deban tener en cuenta en el bienestar de los empleados?

Andrés: (cara de confundido)

Entrevistador 1: que considera usted que es importante para proponerlo, para que haya un fin en cuanto al bienestar de cada uno de ustedes

Andrés: ehhh... (Lo piensa en silencio)

Entrevistador 1: que temas le gustaría proponer para que se imponga acá en la empresa

Andrés: jummm me corcho

Entrevistador 1: digamos pueden ser temas recreativos, temas de salud, temas de capacitaciones, que temas le gustaría a usted proponer.

Andrés: pues, como unas capacitaciones, la verdad sí, porque hay algunas personas, que no tienen ideas ni de lo que a veces están haciendo

Entrevistador 1: ehh, ¿cómo que temas?

Andrés: ehh digamos las cortadoras, las dobladoras, de cómo se maneja un equipo de soldadura, y todo eso

Entrevistador 1: ¿en esos casos cuando los muchachos o los operarios no saben recurren a usted?

Andrés: si señora, se les explica como tal.

Entrevistador 1: ¿usted Se siente feliz en su trabajo?

Andrés: sí.

Entrevistador 1: ¿por qué?

Andrés: por el ambiente de mi trabajo y porque acá yo puedo aprender muchísimo y he aprendido mucho en el tiempo que he estado

Entrevistador 1: ¿usted considera que la empresa, tiene en cuenta al empleado como un ser integral?

Andrés: (cara de confundido)

Entrevistador 1: es decir como un empleado que tiene una vida social, que tiene una familia, que tiene una situación laboral,

Andrés: si, si señora

Entrevistador 1: ¿y usted como cree que la empresa hace partícipe a su familia en estas situaciones laborales?

Andrés: ehh, sii

Entrevistador 1: en que situaciones la empresa ha tenido en cuenta a su familia, denos un ejemplo,

Andrés: en las despedidas de la empresa, en diciembre, podemos ir todos con nuestra familia, nuestros hijos, todo y no hay ningún problema

Entrevistador 1: listo

Entrevistador 1: ¿cómo la empresa hace la retroalimentación hacia ustedes en las situaciones en que están bien, o están mal las cosas, como lo hacen, por medio escrito oral, se dirigen a ustedes, mediante un jefe, mediante un supervisor, como lo hacen?

Andrés: ehh, directamente con el gerente y él nos dice como están las cosas si vamos bien, si vamos mal, entonces basado en eso, él nos va diciendo como van las cosas.

Entrevistador 1: ahh ok. Andrés muchísimas gracias y que este muy bien

Andrés: muchísimas de nada hasta luego, muchas gracias que Dios las bendiga

Anexo 3.

TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA

N. 3

*El nombre del participante ha sido modificado para proteger su identidad

Entrevistador 1: ¿Muy Buenas tardes, Cual es su nombre?

*Wilson: “Hola buenas tardes, mi nombre es Wilson”

Entrevistador 1: Señor Wilson que cargo ocupa usted acá en UNO DISEÑO

Wilson: “Jefe de Proyectos”

Entrevistador 1: Bueno, Sr Wilson mire vamos a realizar una serie de preguntas, en la que esperamos que usted nos pueda colaborar

Wilson: “OK perfecto”

Entrevistador 1: ¿primero se siente a gusto con sus compañeros y equipo de trabajo?

Wilson: “si muy a gusto, es un ambiente laboral muy ameno”

Entrevistador 1: ¿segundo, como cree usted que sus compañeros ven su trabajo?

Wilson: “Como una persona responsable y cumplidora de sus obligaciones”

Entrevistador 1: ¿Cómo cree que lo ven sus jefes?

Wilson: “Como una persona la cual pueden dejar a cargo de la empresa, sin preocupación alguna”

Entrevistador 1: ¿perfecto, recibe reconocimiento por la función que ud desempeña en la empresa?

Wilson: “Claro que sí, uno son mis comisiones por proyecto entregado y dos pues son los reconocimientos por parte de cada uno de los clientes que tenemos”

Entrevistador 1: ¿nos podría dar un ejemplo?

Wilson: “Hay unos reconocimientos como una calificación que nos hacen empresas ya de grandes superficies que nos hace una calificación de 0 a 5 donde califican la empresa y el, y la labor representada por el director de proyectos en cada una de las obras”

Entrevistador 1: ok, que tan seguido recibe usted la retroalimentación de su trabajo.

Wilson: “La retroali.... retroalimentación la recibo a diarios básicamente porque cada día nos van llegando nuevos proyectos y pues los vamos llevando a cabo los vamos desarrollando”

Entrevistador 1: perfecto, considera usted que se encuentra totalmente capacitado para la función que desempeña.

Wilson: “Claro que si”

Entrevistador 1: ¿por qué?

Wilson: “porque ya llevo realizando esta, estas labores más de 4 años, entonces ya pues es en lo que yo me he desempeñado este tiempo”

Entrevistador 1: como son las instalaciones de la empresa o como.. Como son las instalaciones de la empresa y como facilitan el desarrollo de su trabajo. ¿Usted considera que las instalaciones son apropiadas para usted ejecutar su labor?

Wilson: “las instalaciones de la empresa en....en primera instancia ósea hace algunos años era no estaban tan adecuadas, pero pues ya mirando las necesidades que cada uno tenemos los muchachos en cada uno de los proyectos vamos adecuando la empresa de acuerdo con nuestras necesidades pero si la tenemos muy bien adecuada”

Entrevistador 1: podría usted por favor mencionar algunos aportes que haya realizado y que lo hayan tenido en cuenta en su empresa.

Wilson: “la adquisición de nueva maquinaria para poder desempeñarnos mejor”

Entrevistador 1: usted como Wilson, como el jefe de producción como aporta desde el desarrollo de sus funciones para el cumplimiento de la misión de la empresa

Wilson: “mmm pues aporoto acortando tiempos de producción ¿sí? Buscando alternativas para que nuestra producción salga lo más pronto posible y así poder tener un cliente satisfecho”

Entrevistador 1: ok, a nivel personal, que ha conseguido gracias a trabajar para esta compañía.

Entrevistador 1: Qué es lo que más le gusta de trabajar en esta compañía?

Wilson: que me tienen en cuenta.

Entrevistador 1: ok, a nivel personal, que ha conseguido gracias a trabajar para esta compañía.

Wilson: “a nivel personal Apartamento carro, tengo una familia estable, tengo una estabilidad económica bien, adecuada pues para para para las labores que he realizado”

Entrevistador 1: bueno conoce como está estructurada la organización

Wilson: “¿estructurada? A nivel...”

Entrevistador 1: de manera de como organigrama líneas de mando misión, visión.

Wilson: “si claro que si”

Entrevistador 1: ¿nos podría describir una parte?

Wilson: “Una parte digamos del organigrama de la empresa pues está el Director General, ósea la persona encargada de la empresa, en segunda instancia pues yo como jefe de producción o jefe de proyectos, pues esta, tendríamos esta parte, tendríamos las jefaturas que tenemos acá y luego entraríamos a la parte de supervisores de planta y las personas encargadas de... ¿los operarios sí?”

Entrevistador 1: eh, ¿considera que recibe colaboración de otro compañero para el desarrollo de su trabajo?

Wilson: “claro que sí, siempre uno esta pues, e y expuesto a que uno no sepa todo lo que se va a realizar todas las labores entonces por ende teniendo tanta gente de confianza en la empresa pues recibimos opiniones para poder mejorar nuestra calidad de trabajo”

Entrevistador 1: de acuerdo con el cargo que usted desempeña como jefe de producción, en creer que la remuneración cumple con sus expectativas?

Wilson: “Si claro que sí, tengo un salario básico ese pues el que se me paga mensualmente pues por proyecto entregado y por desempeño pues tengo una bonificación donde pues ya un amerita a lo que uno sabe y a lo que uno quiera llegar a conseguir”

Entrevistador 1: perfecto, de acuerdo al al.. Perdón, que espacios posibilita UNO DISEÑO para la integración y el esparcimiento de sus empleados, ¿considera que tiene esos espacios? ¿Cuáles son? ¿No los hay?

Wilson: “algunas veces se les dan esos espacios dependiendo del flujo de trabajo que haya ¿sí?, digamos un espacio podría ser en un momento un espacio podría ser un partido pues entonces se habla con los muchachos para poder ver el partido para que ellos estén en un momento como de de de relajación para ellos por decirlo así, pero pues dependiendo del flujo de trabajo que tengamos”

Entrevistador 1: ok perfecto la siguiente es: que actividades le gustaría implementar a usted como jefe de producción a la organización en pro del bienestar de cada uno de los trabajadores.

Wilson: “un poco más de integración, de pronto me gustaría que los muchachos un fin de semana se quedaran no se jugando futbol como hacerles un campeonato con alguna otra empresa o algo como para que tengan integración no solamente ellos sino con más gente gremio por decirlo así”

Entrevistador 1: Ok, cuando existe una situación problema, una dificultad como son afrontados por uno diseño

Wilson: “digamos que una dificultad, si es un problema entre empleados, algo.. Un inconveniente que hayan hablado por malas palabras pues se escucha ambas partes y de acuerdo a ello se toma una decisión dependiendo pues de la.. de la magnitud del problema”

Entrevistador 1: ¿Bueno, Usted se siente integrado en la organización?

Wilson: "si claro que si"

Entrevistador 1: porque o de qué manera

Wilson: "porque soy un, e cuentan conmigo para tomar decisiones, entonces no toman la decisiones digamos solamente la gerencia no toma las decisiones sino que también cuenta conmigo para saber cómo desarrollar nuestros trabajos para buscar el bienestar en cuanto a la empresa"

Entrevistador 1: bueno describa...¿describa o conoce algunas de las principales políticas que hay en la organización?

Wilson: "políticas"

Entrevistador 1: si digamos algunas políticas que manejen de medio ambiente, calidad, de bienestar de ese tipo ¿las hay? ¿No las hay?

Wilson: "las únicas políticas que nosotros manejamos ya son internas de acuerdo a producción ¿si?, porque digamos que en este momento no contamos con una política ambiental que nos pueda, que nos pueda llevar algún punto si? Pero más es como en el tema de producción y de calidad de entrega de nosotros, es mas de revisar la calidad de los muebles de revisar al momento de salir, de verificar entregas son las únicas como las únicas reglas que nosotros tenemos de acuerdo ya a políticas de riesgos y eso pues se están implementando en el momento pero no ha sido compartidas"

Entrevistador 1: bueno usted que beneficios recibe por parte de la empresa

Wilson: "¿beneficios?, mmm monetarios uno, en manejo de mi tiempo dos seria ese y ya pues, no, son como los únicos beneficios que teneos así en el momento pues representativos por la empresa, pues ya de acuerdo a las necesidades que yo tenga pues siempre cuento con permiso y un apoyo por parte de la empresa"

Entrevistador 1: bueno, la siguiente pregunta es menciones cuales son los aspectos que le motivan laborar en esta empresa.

Wilson: “mejorar días más y pues las metas que uno se propone son como el punto clave para uno poder crecer dentro de la empresa”

ENTREVISTADOR 1: mm perfecto, que actividades la empresa en pro de cuidado de la salud laboral de los empleados.

Wilson: “en cuanto a eso pues se brinda que los empleados tengan sus elementos de protección personal, ¿se les enseña cómo usarlos si? Y pues se dé la integridad de ellos”

Entrevistador 1: perfecto, ¿cómo es tomada en cuenta su idea en las actividades que se desarrollan?

Wilson: “Son tomadas muy en cuenta por que no se dejan ahí como en el limbo como en vano, sino que se tienen en cuenta para tomar decisiones para mejorar constantemente”

Entrevistador 1: ¿siente que en su trabajo tiene todas las herramientas disponibles para la ejecución de su labor?

Wilson: “Algunas veces, no encuentra uno las herramientas o la o lo que se necesite para cualquier proyecto, para cualquier trabajo pero pues igual se consigue se adquieren en el momento que sean necesarios”

Entrevistador 1: ok, ¿la empresa tiene en cuenta sus peticiones cuando la requiere?

Wilson: “claro que sí, ósea en ese sentido si si es como muy muy dirigido el tema que las decisiones más siempre se van a tener en cuenta para poder cumplir con algún objetivo como alguna labor estas se tienen en cuenta y siempre se consultan”

Entrevistador 1: Ok continuamos, ¿la pregunta es, cuales son los espacios de desarrollo personal que más le interesan y por qué?

Wilson: “en cuanto me compete pues me interesa aprender cada día más y ser más competitivo y ser más cumplidor de mis actividades, entonces me preocupo mucho por eso, por cada día capacitarme un poco más y así poderles ofrecer algo de lo que yo se ofrecérselo a mis compañeros de trabajo a la persona que me rodean”

Entrevistador 1: ¿y de pronto usted tiene algún pasatiempo, algún hobby algo que le guste a usted hacer?

Wilson: “en cuanto a mi pasatiempo pues es como salir un fin de semana y a disfrutar con mi familia y compartir con ellos”

Entrevistador 1: ok perfecto. ¿Qué aspectos considera importantes proponer que se deban tener en cuenta en el bienestar de los empleados, que propondría usted para que haya un mejor bienestar en cada uno de los empleados?

Wilson: “como mejor bienestar primero es escucharlos a ellos las propuestas que ellos tenga en cuanto al mismo bienestar de ellos y lo otro pues proponer la integración es lo más importante ya que de eso depende que la empresa también fluya y que la comunicación entre ellos sea buena y que el ambiente laboral sea estable”

Entrevistador 1: ok usted se siente feliz en su trabajo

Wilson: “claro que si es lo que a mí me gusta hacer y pues lo estoy desempeñando”

Entrevistador 1: considera que la empresa tiene en cuenta al empleado como un ser integral, es decir, una persona con una vida social, con una vida familiar, laboral.

Wilson: “claro que si ósea las personas que están acá, son personas de confianza, persona que realmente se han ganado su cargo y puesto en un momento y son personas que se tienen en cuenta al momento de trabajar, si hay algo extraordinario o algún trabajo que entregar, pues se consulta con ellos el día antes, pues si pueden quedarse, tener algo de horas extras, no todo es obligación”

Entrevistador 1: ok, y ya para finalizar, que mecanismos utiliza la empresa para darles a ustedes o realizar la retroalimentación de su labor

Wilson: Los reconocimientos que le damos a cada uno por su trabajo por el desempeño.

Entrevistador 1: y lo hacen de qué manera, verbal, escrita por medio telefónico.

Wilson: “se le hace un reconocimiento pues verbal y de acuerdo a eso y al trabajo desempeñado se les da una comisión, es un aporte pues voluntario ya por parte de la empresa ósea no es porcentaje ni nada sino viendo pues cada desempeño de cada uno de los muchachos”.

Anexo 4. Matriz análisis de sentido – Satisfacción Laboral y motivación

MATRIZ ANALISIS DE SENTIDO			
Categoría	SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN		
Subcategoría 1	Retroalimentación de tarea realizadas por parte de superiores		
Subcategoría 2	Autopercepción de conocimientos y competencias en el colaborador dada por la antigüedad		
Subcategoría 3	Trabajar en la organización como forma de autorrealización		
CARLOS Operario de producción	ANDRES Supervisor de producción	WILSON Jefe de producción y proyectos	ANALISIS
* “con todos, con ninguno he tenido altercado ni nada todos por igual”	* “la mejor relación (lo piensa), con el compañero Sebastián... porque nos entendemos mucho en nuestro trabajo”.	* “si muy a gusto, es un ambiente laboral muy ameno”	Al realizar el análisis de las respuestas de la primera categoría sobre satisfacción laboral y motivación en la organización Uno diseño y Arquitectura se logra determinar que: - Coinciden en que no han presentado dificultades mayores con sus compañeros. -Los procesos de retroalimentación se dan manera respetuosa y tipo verbal, donde Carlos y Andrés expresan solucionar las dificultades y falencias con retroalimentación de compañeros o superiores. Carlos “Noo pues toca mejorar las cosas porque para eso está uno” Andres: “ehh, pues se dirigen a mi directamente, ehh me explican, algo de lo que está mal pues se
* “No sé, es que no sé qué pensarán ellos de mí”	*"bien, muy bien”	*“Como una persona responsable y cumplidora de sus obligaciones”	
* “Pues hay unos que dirán que yo soy buena gente y otros dirán que yo no les colaboro porque todos no son...”	*"BIEN" * "también"- *“SI”	*“Como una persona la cual pueden dejar a cargo de la empresa, sin preocupación alguna” * “Claro que sí, uno son mis comisiones por proyecto entregado y dos pues son los reconocimientos por parte de cada uno de los clientes que tenemos”	
*“Si, a veces cuando está bien me dicen y a veces cuando está mal pues para mejorar las cosas”	* “Pues algunas veces creo que mal, creo, porque, ehh hay una persona ahí, que le digo, Sebastián, el como que no le gusta que yo tenga el cargo, pues porque a él, antes se le había dado la oportunidad, y no la aprovecho, no la supo aprovechar”	* “Hay unos reconocimientos como una calificación que nos hacen empresas ya de grandes superficies que nos hace una	
*“Pues una vez que quedaron unas muestras mal y entonces venían a mirarlas y el día de mostrarlas			

quedaron por ahí con imperfectos”	*“Si señora”	calificación de 0 a 5 donde califican la	corrige.
*“No, pues toca mejorar las cosas porque para eso está uno”	*“Pues bien, bien, si claro, eh digamos Wilson, él le explica mucho a uno, de cómo hacer las cosas, para que todo salga bien”	empresa y el, y la labor representada por el director de proyectos en cada una de las obras”	-Su percepción de acerca de como son como trabajadores se da desde la antigüedad y responsabilidad asignadas, siendo esta percepción
*“Es poquito porque yo trato de que las cosas queden bien desde el principio”	* “Ehh no”	*retroalimentación la recibo a diarios básicamente porque cada día nos van llegando nuevos proyectos y pues los vamos llevando a cabo los vamos desarrollando”	positiva, ya que aseguran que están totalmente capacitados porque sus labores los llevan ejecutando en un tiempo determinado y por ende se sienten muy preparados.
*“Oral”	*“no, no señora”	* “Claro que si”	Carlos: “Porque yo llevo muchos años de preparación para esto, ya llevo muchos años trabajando en esto entonces me desempeño bien en mis labores.
* “Si señora”	*“hasta el momento no”	*“porque ya llevo realizando esta, estas labores más de 4 años, entonces ya pues es en lo que yo me he desempeñado este tiempo”	Andres “ehh yo ya llevo un trascurso acá de dos años y medio en la empresa y pues he aprendido mucho, entonces por eso es mi cargo”
*“Si”	* “(hace cara de confundido)”	*“las instalaciones de la empresa en...en primera instancia ósea hace algunos años era no estaban tan adecuadas, pero pues ya mirando las necesidades que cada uno tenemos los muchachos en cada uno de los proyectos vamos adecuando la empresa de acuerdo a nuestras necesidades pero si la tenemos muy bien adecuada”	Wilson: *“porque ya llevo realizando esta, estas labores más de 4 años, entonces ya pues es en lo que yo me he desempeñado este tiempo”
*“Porque yo llevo muchos años de preparación para esto, ya llevo muchos años trabajando en esto entonces me desempeño bien en mis labores”	* “ehh, pues se dirigen a mi directamente, eh me explican, algo de lo que está mal pues se corrige, y lo que está bien pues no, no me dicen nada”		-en cuanto a las instalaciones que Uno diseño y arquitectura brinda a asus trabajadores Carlos y Andres, coinciden que las instalaciones son bonitas y que están conformes con las
*“La empresa me brinda los espacios y lo que yo necesito”	* “¿En qué momentos...?”		
*“Pues bien, como está quedando, está bien los espacios para todos”	*“pues cuando estamos mal, es más que todo que salen las cosas de pronto un poco mal, entonces ya ahí el jefe a regañar”		
*“No ahí si no se. En ese sentido, he tomado decisiones ni nada de eso”	*“no, no no, él nos habla, él nos habla directamente, con mucho, ¿con mucho qué? Con mucho respeto, noo bien”		

* “Noo, no se”	* “si señora”	* “la adquisición de nueva maquinaria para poder desempeñarnos mejor”	herramientas de trabajo que se les brinda.
*“Manejar bien los productos la calidad de la pintura para entregar un buen producto”	*“ehh yo ya llevo un trascurso acá de dos años y medio en la empresa y pues he aprendido mucho, entonces por eso es mi cargo”	*“mmm pues aporto acortando tiempos de producción ¿sí? Buscando alternativas para que nuestra producción salga lo más pronto posible y así poder ener un cliente satisfecho”	y el trabajador Wilson asegura que hace algún tiempo las instalaciones no estaban adecuadas óptimamente, pero que la organización a partir de los diferentes proyectos ha realizado nuevas adecuaciones para cada uno de sus trabajadores en sus instalaciones, al igual que adquisición de nueva maquinaria para la planta de producción.
*“Emm ¿En qué sentido?”	* “ehh son bonitas, y pues hasta el momento como tal, bien bonito, tenemos nuestras herramientas de trabajo como deben ser, ehh trabajamos muy bien todos, nos tienen bien ubicados”	*que me tienen en cuenta.	Wilson: “las instalaciones de la empresa en...en primera instancia ósea hace algunos años era no estaban tan adecuadas, pero pues ya mirando las necesidades que cada uno tenemos los muchachos en cada uno de los proyectos vamos adecuando la empresa de acuerdo a nuestras necesidades pero si la tenemos muy bien adecuada”
*“Pues lo que yo hago, mi trabajo es con lo que me siento a gusto porque me gusta trabajar”	* “si, si señora”	* “a nivel personal Apartamento carro, tengo una familia estable, tengo una estabilidad económica bien, adecuada pues para para para las labores que he realizado”	Wilson: “la adquisición de nueva maquinaria para poder desempeñarnos mejor
*“¿En qué sentido? ¿A nivel personal?”	*“(cara de confundido)”		-el trabajador Andres fue el único que manifestó que se tiene en cuenta su opinión y nuevas ideas para la organización, haciendo referencia a Don Edgar, quien es el Dueño y Gerente de la Organización.
*“Pues ahí si no mucho (risas)”	* “ahhhh”		
* “Pues mis cosas personales, pagar mis gastos, vivir mejor económicamente”	*“si, pues, cuando se puede, y cuando don Edgar le da la oportunidad a uno, el al igual nos dice si ustedes tienen algo que ver muchachos, digamos que tengan una idea o algo tranquilos yo los escucho, hágale nosotros estamos aquí, para eso, para ayudarnos entre nosotros”		
	*“con nuestro trabajo, ehh con un buen trabajo, una buena calidad, y pues ya...me		

imagino que no más”

* “que es lo que más me gusta a mi...!”

* “de todo, que es una buena instalación, ehh tenemos muy buena maquinaria para trabajar, para desempeñarnos en nuestro trabajo, todo la verdad todo, trabajamos muy chévere acá”

*“si, pues van a ver cosas que de pronto de vez en cuando a uno le van a disgustar, pero no es así mayor cosa y ya normal”

* “ehh, que he conseguido...”

*“he sido, he cambiado de persona, porque yo como tal antes, era un empleado y acá he aprendido muchísimo, ya he subido un cargo, ehh que más, como persona, he cambiado mucho como persona”

Andres:“si, pues, cuando se puede, y cuando don Edgar le da la oportunidad a uno, el al igual nos dice si ustedes tienen algo que ver muchachos, digamos que tengan una idea o algo tranquilos yo los escucho, hágale nosotros estamos aquí, para eso, para ayudarnos entre nosotros”

Anexo 5. Matriz análisis de sentido – Clima Laboral

MATRIZ ANALISIS DE SENTIDO			
Categoría	CLIMA LABORAL		
Subcategoría 1	Conciencia de la existencia y funcionamiento de la línea de mando		
Subcategoría 2	Conocimiento de las políticas tacitas y/o explicitas de la organización		
Subcategoría 3	Trabajo en equipo como mecanismos de cumplimiento de los objetivos organizacionales		
CARLOS Operario de producción	ANDRES Supervisor de producción	WILSON Jefe de producción y proyectos	ANALISIS
<p>“Pues si yo lo pido a veces me colaboran, pero no; en cambio ellos si necesitan una colaboración mía yo si les colaboro”</p> <p>“Si”</p> <p>“¿El jefe?”</p> <p>“Emm primero esta Edgar, luego esta Jaidiber, después está el encargado de producción y de los de producción es de los que más tengo conocimiento”</p> <p>“No”</p> <p>“Cada uno se encarga de hacer lo que le</p>	<p>“si, si señora”</p> <p>“con don Edgar que es el gerente de la empresa, Jaidiver que es el jefe de producción, yo que soy en jefe de producción y los operadores”</p> <p>“no”</p> <p>“si claro”</p> <p>“emm, pues digamos cuando nos dejan un trabajo, digamos yo estoy colgado o algo y pues yo les pido el favor a los muchachos para que me colaboren para entregar todo bien, para que sea una</p>	<p>“¿estructurada? A nivel...”</p> <p>“si claro que si”</p> <p>“Una parte digamos del organigrama de la empresa pues está el Director General, ósea la persona encargada de la empresa, en segunda instancia pues yo como jefe de producción o jefe de proyectos, pues esta, tendríamos esta parte, tendríamos las jefaturas que tenemos acá y luego entraríamos a la parte de supervisores de planta y la personas encargadas de... ¿los operarios si?”</p>	<p>Al realizar el análisis de las respuestas de la segunda categoría sobre Clima laboral en la organización Uno diseño y Arquitectura se logra determinar que:</p> <p>Existe claridad entre los entrevistados en cuanto a la estructura organizacional se discrimina fácilmente desde la dirección, jefaturas y parte operativa.</p> <p>A su manera cada uno habla sobre las líneas de mando:</p> <p>Carlos: “Emm primero esta Edgar, luego esta Jaidiber, después está el encargado de producción y de los de producción es de los</p>

<p>toca”</p> <p>“Si estoy de acuerdo y me siento a gusto con lo que gano”</p> <p>“No acá no, digamos uno sale a la hora del almuerzo y cada uno se esparce o se van para la casa, entonces no hay momento de integración cada uno coge por su lado”</p> <p>“De pronto algo de integración, algún juego o algo que se pueda hacer para que participemos todos”</p> <p>“¿Cómo así? No entiendo”</p> <p>“Pues directamente se habla con el jefe, para que él tome cartas en el asunto y no pase a mayores, porque eso es importante”</p> <p>“Si”</p> <p>“Porque me siento a gusto y con todos la voy bien”</p> <p>Carlos: “Si mucho”</p> <p>“Algunas”</p> <p>“El reglamento del horario la entrada y la</p>	<p>buena calidad nuestro trabajo”</p> <p>“si, si señora”</p> <p>“no, la verdad no”</p> <p>“pues hasta el momento ha sido muy poca, pues por todo lo que están haciendo, las construcciones y eso que se están haciendo, las modificaciones que se están haciendo acá en la empresa, pues hemos estado muy ocupados, pues ha sido muy poca la verdad”</p> <p>“ehh digamos, que... que por las mañanas hicieran pausas activas como para que la gente que llegue quede despiertico, eso es muy bueno, las pausas activas son muy buena”</p> <p>“ehh de pronto pues ir a jugar entre todos futbol, pues a menudo lo hacemos, pero los fines de semana”</p> <p>Andrés: “si eso”</p> <p>“ehh, pues directamente se habla con el jefe de producción, el jefe de producción habla con el gerente y se</p>	<p>“claro que sí, siempre uno esta pues, expuesto a que uno no sepa todo lo que se va a realizar todas las labores entonces por ende teniendo tanta gente de confianza en la empresa pues recibimos opiniones para poder mejorar nuestra calidad de trabajo”</p> <p>“Si claro que sí, tengo un salario básico ese pues el que se me paga mensualmente pues por proyecto entregado y por desempeño pues tengo una bonificación donde pues ya un amerita a lo que uno sabe y a lo que uno quiera llegar a conseguir”</p> <p>“algunas veces se les dan esos espacios dependiendo del flujo de trabajo que haya ¿sí?, digamos un espacio podría ser en un momento un espacio podría ser un partido pues entonces se habla con los muchachos para poder ver el partido para que ellos estén en un momento como de de de relajación para ellos por decirlo así, pero pues dependiendo del flujo</p>	<p>que más tengo conocimiento”</p> <p>Andrés: “con don Edgar que es el gerente de la empresa, Jaidiver que es el jefe de producción, yo que soy en jefe de producción y los operadores”</p> <p>Wilson: “Una parte digamos del organigrama de la empresa pues está el Director General, ósea la persona encargada de la empresa, en segunda instancia pues yo como jefe de producción o jefe de proyectos, pues esta, tendríamos esta parte, tendríamos las jefaturas que tenemos acá y luego entraríamos a la parte de supervisores de planta y la personas encargadas de... ¿los operarios si?”</p> <p>En cuanto al apoyo que se recibe por parte de compañeros Andrés y Wilson coinciden</p> <p>Andrés: “emm, pues digamos cuando nos dejan un trabajo, digamos yo estoy colgado o algo y pues yo les pido el favor a los muchachos para que me colaboren para entregar todo bien, para que sea una buena calidad nuestro trabajo”</p> <p>Así como Wilson: “claro que sí, siempre uno esta pues, e e expuesto a que uno no sepa todo</p>
--	--	---	--

<p>salida la hora del almuerzo”</p> <p>“Si”</p> <p>“¿Cómo cuáles?”</p> <p>“No nada”</p> <p>“Me gusta mi trabajo, el trato del patrón, la forma de pedirle a uno las cosas pues con eso uno se siente a gusto, la comunicación porque nunca es a los gritos ni nada”</p> <p>“Si siempre le piden a uno el favor y si a usted le piden el favor, usted lo hace con mucho gusto”</p> <p>Carlos: “Si, siempre”</p>	<p>soluciona”</p> <p>“no, directamente”</p> <p>“si, las dos partes”</p> <p>“si, si señora”</p> <p>“pues porque.... (Cara de confundido)”</p> <p>“si claro porque, el cargo que yo tengo, es donde se ve el trabajo, de nosotros, de todos los trabajadores, y si yo no hago un buen trabajo, ellos se van a venir contra mí”</p> <p>“(cara de confundido)”</p> <p>“pues si, como tal son nuestros horarios, de lunes a sábado, y así no es más”</p> <p>“ser una mejor persona para futuro”</p> <p>“si claro si señora”</p> <p>“ehh yendo a la finca del patrón, ehh que más, monetariamente también, él es una muy buena persona, si a nosotros nos va bien en el trabajo, pues el también saca de ahí mismo y nos da</p>	<p>de trabajo que tengamos”</p> <p>“un poco más de integración, de pronto me gustaría que los muchachos un fin de semana se quedaran no se jugando futbol como hacerles un campeonato con alguna otra empresa o algo como para que tengan integración no solamente ellos sino con más gente gremio por decirlo así”</p> <p>“digamos que una dificultad, si es un problema entre empleados, algo.. Un inconveniente que hayan hablado por malas palabras pues se escucha ambas partes y de acuerdo a ello se toma una decisión dependiendo pues de la.. de de la magnitud del problema”</p> <p>”si claro que si”</p> <p>“porque soy un, en cuenta conmigo para tomar decisiones, entonces no toman la decisiones digamos solamente la gerencia no toma las decisiones sino que también cuenta conmigo para saber cómo desarrollar</p>	<p>lo que se va a realizar todas las labores entonces por ende teniendo tanta gente de confianza en la empresa pues recibimos opiniones para poder mejorar nuestra calidad de trabajo”</p> <p>A diferencia de Carlos: “Cada uno se encarga de hacer lo que le toca” es decir que no recibe ayuda de ningún compañero ni ofrece la suya.</p> <p>La remuneración económica que se están recibiendo como pago de las labores realizadas es acorde y adecuada según los entrevistados coinciden en lo que informan así:</p> <p>Carlos: “Si estoy de acuerdo y me siento a gusto con lo que gano”</p> <p>Andrés: “si, si señora”</p> <p>Wilson: “Si claro que sí, tengo un salario básico ese pues el que se me paga mensualmente pues por proyecto entregado y por desempeño pues tengo una bonificación donde pues ya un amerita a lo que uno sabe y a lo que uno quiera llegar a conseguir”</p> <p>En cuanto a los espacios de esparcimiento en la organización Uno Diseño y Arquitectura los</p>
--	---	--	---

	<p>una bonificación a parte de nuestro sueldo”</p> <p>“(cara de confundido)”</p> <p>“pues que es una buena empresa, que acá se aprende mucho, mi trabajo me gusta mucho, y pues que independientemente me gusta y me gusta hacer lo que yo hago”</p> <p>“si señora”</p> <p>“porque acá todo mundo es buena gente, no hay gente acá que lo llegue a gritar a uno como ahí otras empresas, hay gente que les disgusta cualquier cosa, y llegan a gritarlo, noo, acá se habla con mucho respeto, todos somos muchachos que nos gusta de pronto en nuestras horas de almuerzo recochar, hablar bien, muy buen equipo de trabajo”</p>	<p>nuestros trabajos para buscar el bienestar en cuanto a la empresa”</p> <p>“políticas”</p> <p>“las únicas políticas que nosotros manejamos ya son internas de acuerdo a producción ¿sí?, porque digamos que en este momento no contamos con una política ambiental que nos pueda, que nos pueda llevar algún punto si? Pero más es como en el tema de producción y de calidad de entrega de nosotros, es mas de revisar la calidad de los muebles de revisar al momento de salir, de verificar entregas son las únicas como las únicas reglas que nosotros tenemos de acuerdo ya a políticas de riesgos y eso pues se están implementando en el momento pero no ha sido compartidas”</p> <p>Wilson: “¿beneficios?, mmm monetarios uno, en manejo de mi tiempo dos seria ese y ya pues, no, son como los únicos beneficios que tenemos así en el momento pues</p>	<p>entrevistados Andrés y Wilson coinciden en que puede que se generen algunos espacios de recreación los cuales no son frecuentes debido al alto volumen de trabajo que actualmente se maneja, ya que aparte las solicitudes de trabajo también están adecuando las nuevas instalaciones.</p> <p>Andrés: “pues hasta el momento ha sido muy poca, pues por todo lo que están haciendo, las construcciones y eso que se están haciendo, las modificaciones que se están haciendo acá en la empresa, pues hemos estado muy ocupados, pues ha sido muy poca la verdad”</p> <p>“algunas veces se les dan esos espacios dependiendo del flujo de trabajo que haya ¿sí?, digamos un espacio podría ser en un momento un espacio podría ser un partido pues entonces se habla con los muchachos para poder ver el partido para que ellos estén en un momento como de de de relajación para ellos por decirlo así, pero pues dependiendo del flujo de trabajo que tengamos”</p> <p>Carlos: “No acá no, digamos uno sale a la hora del almuerzo y cada uno se esparce o se van</p>
--	--	--	--

		<p>representativos por la empresa, pues ya de acuerdo a las necesidades que yo tenga pues siempre cuento con permiso y un apoyo por parte de la empresa”</p> <p>Wilson: “mejorar días más y pues las metas que uno se propone son como el punto clave para uno poder crecer dentro de la empresa”</p>	<p>para la casa, entonces no hay momento de integración cada uno coge por su lado”</p> <p>De acuerdo las respuestas dadas por los trabajadores se encuentra claramente que tiene una expectativa alta frente a lo pueda implementar la empresa en Actividades e integración lúdica, que fortalezcan la motivación dentro de la organización ya que encontramos los siguientes argumentos en los entrevistados: Carlos: “De pronto algo de integración, algún juego o algo que se pueda hacer para que participemos todos”</p> <p>Wilson: “un poco más de integración, de pronto me gustaría que los muchachos un fin de semana se quedaran no se jugando futbol como hacerles un campeonato con alguna otra empresa o algo como para que tengan integración no solamente ellos sino con más gente gremio por decirlo así”</p> <p>Lo más característico en Uno Diseño para la Resolución de Problemas es que se maneja a través del diálogo y la concertación siendo esta la percepción de los 3 entrevistados tal como los manifiestan. Carlos: “Pues directamente se</p>
--	--	---	---

			<p>habla con el jefe, para que él tome cartas en el asunto y no pase a mayores, porque eso es importante” Andrés: “ehh, pues directamente se habla con el jefe de producción, el jefe de producción habla con el gerente y se soluciona”. Wilson: “digamos que una dificultad, si es un problema entre empleados, algo.. Un inconveniente que hayan hablado por malas palabras pues se escucha ambas partes y de acuerdo a ello se toma una decisión dependiendo pues de la.. de de la magnitud del problema”.</p> <p>De acuerdo a las respuestas de los entrevistados encontramos aspectos como: Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores para el desarrollo del trabajo propiamente dicho permitiendo la participación en la toma de decisiones, ya que en sus repuestas refieren lo siguiente: Carlos “Si”. Andres: “si claro porque, el cargo que yo tengo, es donde se ve el trabajo, de nosotros, de todos los trabajadores, y si yo no hago un buen trabajo, ellos se van a venir contra mí”. Wilson: “porque soy un, en cuenta conmigo para tomar decisiones, entonces no toman la decisiones</p>
--	--	--	---

			<p>digamos solamente la gerencia no toma las decisiones sino que también cuenta conmigo para saber cómo desarrollar nuestros trabajos para buscar el bienestar en cuanto a la empresa”.</p> <p>De acuerdo a la revisión de las respuestas para este ítem se encuentra que los colaboradores no tienen claridad frente a las políticas Organizacionales ya que en sus respuestas refieren lo siguiente: Carlos: “El reglamento del horario la entrada y la salida la hora del almuerzo”. Andrés: “pues si, como tal son nuestros horarios, de lunes a sábado, y así no es más”. Wilson: “las únicas políticas que nosotros manejamos ya son internas de acuerdo a producción ¿si?, porque digamos que en este momento no contamos con una política ambiental que nos pueda, que nos pueda llevar algún punto si? Pero más es como en el tema de producción y de calidad de entrega de nosotros, es mas de revisar la calidad de los muebles de revisar al momento de salir, de verificar entregas son las únicas como las únicas reglas que nosotros tenemos de acuerdo ya a políticas de riesgos y eso pues se están</p>
--	--	--	--

			<p>implementando en el momento pero no ha sido compartidas”.</p> <p>A partir de lo que refieren los entrevistados, se encuentra que identifican como estímulos factores monetarios y no monetarios brindados por la organización: Carlos “ehh yendo a la finca del patrón, ehh que más, monetariamente también, él es una muy buena persona, si a nosotros nos va bien en el trabajo, pues el también saca de ahí mismo y nos da una bonificación a parte de nuestro sueldo”.</p> <p>Wilson: “¿beneficios?, mmm monetarios uno, en manejo de mi tiempo dos sería ese y ya pues, no, son como los únicos beneficios que tenemos así en el momento pues representativos por la empresa, pues ya de acuerdo a las necesidades que yo tenga pues siempre cuento con permiso y un apoyo por parte de la empresa”, sin embargo uno de los entrevistados no expresa conocer de estos factores: Carlos: “No nada”</p> <p>Teniendo en cuenta lo manifestado por entrevistado 2 y 3 identifican claramente Beneficios monetarios y no monetarios para</p>
--	--	--	---

			<p>los trabajadores, incentivando el sentido de pertenencia y motivación de los mismos.</p> <p>La motivación dada por un trato digno en el marco del respeto es lo que caracteriza las respuestas de los entrevistados ya que afirman: Carlos: Me gusta mi trabajo, el trato del patrón, la forma de pedirle a uno las cosas pues con eso uno se siente a gusto, la comunicación porque nunca es a los gritos ni nada” “Si siempre le piden a uno el favor y si a usted le piden el favor, usted lo hace con mucho gusto”. Andres: “si señora”, “porque acá todo mundo es buena gente, no hay gente acá que lo llegue a gritar a uno como ahí otras empresas, hay gente que les disgusta cualquier cosa, y llegan a gritarlo, noo, acá se habla con mucho respeto, todos somos muchachos que nos gusta de pronto en nuestras horas de almuerzo recochar, hablar bien, muy buen equipo de trabajo”. Wilson: “mejorar días más y pues las metas que uno se propone son como el punto clave para uno poder crecer dentro de la empresa”.</p> <p>De acuerdo a lo manifestado por los entrevistados no se evidencia claridad y/o</p>
--	--	--	---

			<p>conocimiento frente al SG- SST: Carlos: “No pues no se”. Andres: “¿cómo así?” “No, si claro, pues con nuestro seguro, nos tienen afiliados a todos, y me parece muy bueno”. Wilson: “en cuanto a eso pues se brinda que los empleados tengan sus elementos de protección personal, ¿se les enseña cómo usarlos si? Y pues se dé la integridad de ellos”.</p>
--	--	--	---

Anexo 6. Matriz análisis de sentido participación de la organización en calidad de vida de los trabajadores

MATRIZ ANALISIS DE SENTIDO			
Categoría	PARTICIPACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN EN CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES		
Subcategoría 1	Reconocimiento de los elementos de trabajo y/o protección personal		
Subcategoría 2	Motivación de los trabajadores al tener reconocimiento en sus ideas propuestas		
Subcategoría 2	Conocimiento de los procedimientos tácitos de la organización para solucionar problemas en la labor especifican que realizan		
CARLOS Operario de producción	ANDRES Supervisor de producción	WILSON Jefe de producción y proyectos	ANALISIS
<p>“No pues no se”</p> <p>“Si pues a veces se tiene en cuenta y de pronto a veces se hace, se toma parte de eso y se complementa con otra”</p> <p>“Si, lo primordial que son los equipos; la pintura, el compresor y mis herramientas”</p> <p>“Si”</p> <p>“Hacer integraciones con los compañeros que participemos todos, porque aquí no hay integración de nada”</p> <p>“Me gustaría que estén más pendientes de la salud, de algún medicamento que uno</p>	<p>“¿cómo así?”</p> <p>“No, si claro, pues con nuestro seguro, nos tienen afiliados a todos, y me parece muy bueno”</p> <p>“si, si señora”</p> <p>“ehh pues lo que le decía anteriormente don Edgar es una de las personas que dice, que, si uno de pronto tiene una idea nueva, de un mueble, de cómo se puede sacar mejor, de lo que lo estamos sacando, ellos tienen en cuenta todo eso”</p>	<p>“en cuanto a eso pues se brinda que los empleados tengan sus elementos de protección personal, se les enseña cómo usarlos ¿sí?... Y pues se dé la integridad de ellos”</p> <p>“Son tomadas muy en cuenta por qué no se dejan ahí como en el limbo como en vano, sino que se tienen en cuenta para tomar decisiones para mejorar constantemente”</p> <p>“Algunas veces, no encuentra uno las herramientas o la o lo que se necesite para cualquier proyecto, para cualquier trabajo pero pues igual se consigue se</p>	<p>Según lo manifestado por los tres entrevistados en este ítem existe un canal de comunicación directa y abierta para la ejecución de labores y se tienen en cuenta dentro del logro de los objetivos: Carlos: “Si pues a veces se tiene en cuenta y de pronto a veces se hace, se toma parte de eso y se complementa con otra” Andres: “ehh pues lo que le decía anteriormente don Edgar es una de las personas que dice, que si uno de pronto tiene una idea nueva, de un mueble, de cómo se puede sacar mejor, de lo que lo estamos sacando, ellos tienen en cuenta todo eso”. Wilson: “Son tomadas</p>

<p>necesite como de urgencia”</p> <p>¿Se siente feliz en su trabajo?</p> <p>“Si”</p> <p>“Porque me siento en familia”</p> <p>“Si”</p> <p>“Pues digamos para diciembre para todo, nos dan una cosa o la otra para los hijos están muy pendientes de eso”</p> <p>“Me hablan personalmente, siempre de buena manera”</p> <p>“Si, lo primordial que son los equipos; la tara, el compresor y mis herramientas “.</p> <p>“Hacer integraciones con los compañeros que cipemos todos, porque aquí no hay integración ada”.</p> <p>“Si”</p> <p>“Porque me siento en familia” "Si ““Me hablan personalmente, siempre de buena manera”</p>	<p>“si, si señora”</p> <p>“porque acá tenemos todo”</p> <p>“sí, todo sí”</p> <p>“ehh, directamente con el auxiliar”</p> <p>“si, si señora”</p> <p>“ehh, si, se habla directamente con el auxiliar, para pedirle alguna petición, de pronto de herramienta o de algo que necesitemos para el trabajo de nosotros, eso tiene que pasar directamente con el gerente y nos soluciona”</p> <p>“los muchachos se dirigen directamente a mí, y yo subo a decirle, puede ser a jaidiver que es el jefe de producción, o en caso que él no este directamente al gerente y se habla”</p> <p>“ehh, la verdad, el deporte”</p> <p>“si mucho”</p> <p>“el futbol”</p> <p>“ehhh...” “jumm me corcho”</p>	<p>adquieren en el momento que sean necesarios”</p> <p>“claro que sí, ósea en ese sentido si si es como muy muy dirigido el tema que las decisiones más siempre se van a tener en cuenta para poder cumplir con algún objetivo cono alguna labor estas se tienen en cuenta y siempre se consultan”</p> <p>“en cuanto me compete pues me interesa aprender cada día más y ser más competitivo y ser más cumplidor de mis actividades, entonces me preocupo mucho por eso, por cada día capacitarme un poco más y así poderles ofrecer algo de lo que yo se ofrecérselo a mis compañeros de trabajo a la persona que me rodean”</p> <p>“en cuanto a mi pasatiempo pues es como salir un fin de semana y a disfrutar con mi familia y compartir con ellos”</p> <p>“como mejor bienestar primero es escucharlos a ellos las propuestas que ellos tenga en cuanto al mismo bienestar de ellos y lo otro pues proponer la</p>	<p>muy en cuenta por que no se dejan ahí como en el limbo como en vano, sino que se tienen en cuenta para tomar decisiones para mejorar constantemente”.</p> <p>Los entrevistados expresan conformidad con lo que consideran para su labor y para su percepción "herramientas de trabajo" propuestas por la organización; por otro lado las respuestas que se generan más positivas y de mayor volumen de discurso corresponde a temas de comunicación interna entre superiores y pares, los entrevistados reflejan seguir y acatar las instrucciones del líder o persona con mayor experiencia por considerar la instrucción adecuada, entendida, considerando su punto de vista o dialogo frente a estos interlocutores.</p> <p>Dentro de los ítems indagados, se muestra interés no solo por la integración como medio de recreación, sino aquellos espacios y eventos en los que más que recreación, se le permita capacitarse y desarrollar sus cualidades humanas y laborales. Los sentimientos que afloran dentro del</p>
--	---	---	--

	<p>“pues, como unas capacitaciones, la verdad sí, porque hay algunas personas, que no tienen ideas ni de lo que a veces están haciendo”</p> <p>“pueden ser temas recreativos, temas de salud, temas de capacitaciones, que temas le gustaría a usted proponer.</p> <p>“ehh digamos las cortadoras, las dobladoras, de cómo se maneja un equipo de soldadura, y todo eso”</p> <p>“si señora, se les explica como tal”</p> <p>“sí”</p> <p>“por el ambiente de mi trabajo y porque acá yo puedo aprender muchísimo y he aprendido mucho en el tiempo que he estado”</p> <p>Andrés: “si, si señora”</p> <p>ehh, si. “en las despedidas de la empresa, en diciembre, podemos ir todos con nuestra familia, nuestros</p>	<p>integración es lo más importante ya que de eso depende que la empresa también fluya y que la comunicación entre ellos sea buena y que el ambiente laboral sea estable”</p> <p>“claro que si es lo que a mí me gusta hacer y pues lo estoy desempeñando”</p> <p>“claro que si ósea las personas que están acá, son personas de confianza, persona que realmente se han ganado su cargo y puesto en un momento y son personas que se tienen en cuenta al momento de trabajar, si hay algo extraordinario o algún trabajo que entregar, pues se consulta con ellos el día antes, pues si pueden quedarse, tener algo de horas extras, no todo es obligación”</p> <p>Los reconocimientos que le damos a cada uno por su trabajo por el desempeño.</p> <p>“se le hace un reconocimiento pues verbal y de acuerdo a eso y al trabajo desempeñado se les da una comisión, es un aporte pues voluntario ya por parte de</p>	<p>discurso son considerados de felicidad hacia su trabajo, funciones y rol dentro de la organización considerándolo una extensión de los que perciben como familia. Dos de los entrevistados sienten que son tenidos en cuenta como seres integrales y el termino familia es expresado como parte importante de la organización evidenciando valores como: confianza y buenos trabajadores sacrificio por cumplir el objetivo dado.</p>
--	--	--	--

	<p>hijos, todo y no hay ningún problema”</p> <p>“ehh, directamente con el gerente y él nos dice como están las cosas si vamos bien, si vamos mal, entonces basado en eso, él nos va diciendo como van las cosas”.</p> <p>“muchísimas de nada hasta luego, muchas gracias que Dios las bendiga”</p>	<p>la empresa ósea no es porcentaje ni nada sino viendo pues cada desempeño de cada uno de los muchachos”</p>	
--	--	---	--

REFERENCIAS

- Castañeda , N., Ascanio, C., Carosio, A., & Alva, M. (2010). El trabajo socio productivo. En el marco de la economía social y la igualdad y equidad de género. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer El trabajo socio productivo: En el marco de la economía social y la igualdad y equidad de género. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer [online]*, 59-71. doi:ISSN 1316-3701
- Adaszko, D., Donza, E., Moreno, C., Rodríguez Espínola, S., Salvia, A., & Suárez, A. (2011). *Estado de situación del desarrollo humano y social*. Buenos Aires, Argentina.: Fundación Universidad Católica Argentina. doi:ISBN 978-987-620-182-7
- Álvarez Ramírez , A., & Racero López, V. (Enero - Junio de 2014). Contrato psicológico y bienestar laboral. *Revista Académica e Institucional de la UCP(95)*, 61 - 70.
- Arias Pérez, J. E., & Aristizábal Botero, C. A. (Julio - diciembre de 2008). INFLUENCIA DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN LA CREACIÓN DE CONOCIMIENTO, ESTUDIO DEL CASO EPM MEDELLÍN. *Semestre Económico*, 11(22), 161 - 184. doi:ISSN 0120-6346
- Basile, A. (05 de 1 de 2018). *raet*. Recuperado el 10 de 01 de 2018, de La importancia del Bienestar Laboral para un mejor desempeño: <https://www.raet.com/latam/blog/bienestar-en-el-trabajo>
- Bolaños, R. E. (2015). Formulación del plan de bienestar social laboral en la alcaldía de Isnos departamento del huila. Pitalito- Huila, <http://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/3411/1/Trabajo%20de%20Grado%20Ruth%20E.%20Bola%C3%B1os%20.pdf> , Colombia.
- Calderón Hernández, G., Murillo Galvis , S. M., & Torres Narváez, K. Y. (2003). Cultura organizacional y Bienestar Laboral. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 109-137. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/205/20502506/>
- Calderón Hernandez, G., Murillo Galvis, S. M., & Torres Narváez, K. Y. (Enero - Junio de 2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 16(25), 109-137. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>
- Calvo, J. d., Schweiger Gallo, I., De las Mozas Majano, O., & Hernández López, J. M. (2011). Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar. *Revista de Psicología del Deporte*, 20(2), 589-604. doi:ISSN: 1132-239X
- Ceballos, V. (8 de octubre de 2013). Bienestar laboral, nuevo enfoque de las organizaciones. *Eempleo.com*. Obtenido de <http://www.eempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/bienestar-laboral-nuevo-enfoque-de-las-organizaciones-4402>
- Chiang, M., & Krausse, K. (Mayo de 2016). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e

- indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Horizontes Empresariales*, 23 - 50. doi: 051716-3/R
- Chiang, M., Martin, M., & Núñez, A. (2010). *Relaciones netre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: R.B Servicios Editoriales, S.L.
- Congreso de la República de Colombia. (6 de Septiembre de 2006). *Sociedades Cientificas*.
Obtenido de [http://www.sociedadescientificas.com/userfiles/file/LEYES/1090 06.pdf](http://www.sociedadescientificas.com/userfiles/file/LEYES/1090%2006.pdf)
- Cunha Barros, G., Mesquita Ribeiro, I., Moreno Arroyo, M., Boletto Rosado, A., Tavares Sousa, T., & Silva Pereira, P. (2010). Autopercepción de las competencias profesionales de los entrenadores de fútbol en función de la experiencia personal y de la formación académica. *Cuadernos de la psicología del deporte*, 23-36. doi:ISSN: 1578-8423
- De Voghel Lemerrier, D. (2008). *El analisis del discurso*. Morelos: Inventio, la génesis de la cultura universitaria en Morelos. Obtenido de <file:///C:/Users/YOLO/Downloads/Dialnet-ElAnalisisDelDiscurso-3636054.pdf>
- Díaz Jarez, P. (2008). Bienestar Laboral: un nuevo reto para la "globalización". *Escritura Pública*, 74-76. doi:ISSN 1695-6508P
- Díaz Olaya, J., Diaz Mercado, M., & Morales Cepeda, S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(1), 59-77.
- Durán, M. M. (Enero - Junio de 2010). Bienestar Psicòlogico: el estrès y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administraciòn*, 71-84. Obtenido de <file:///C:/Users/YOLO/Downloads/Dialnet-BienestarPsicologico-3698512.pdf>
- Elemplo.com. (8 de Octubre de 2013). <http://www.elemplo.com>. Obtenido de <http://www.elemplo.com/co/noticias/mundo-empresarial/bienestar-laboral-nuevo-enfoque-de-las-organizaciones-4402>
- Esquiaqui Esquiaqui, G., & Escobar Marulanda, W. (2012). Estructura organizacional y estrategia empresarial. Bogotá: Universidad Nueva Granada.
- Flores Dávila, J. (2010). Apuntes de la materia Humanidades "B" Áreas de Materia Comunes., (págs. 2 - 87). Obtenido de <http://www.ingenieria.uaslp.mx/Documents/Apuntes/HUMANIDADES%20B.pdf>
- García Álvarez, P. E., & García Lozada, D. (2010). Factores Asociados con el Síndrome de Visión por el uso del Computador. *Investigaciones Andina*, 12(20), 42-52. doi:ISSN: 0124-8146
- Garroza, E. H. (2011). Salud Laboral y bienestar. Incorporacion de modelos positivos a la comprension y prevencion. *Medicina y seguridad en el trabajo*, 4-7.
- González, S. H. (s.f.).
- González, S. H. (16 de 02 de 2017). (M. H. Rincón, Entrevistador)

- Guerrero Bejarano, M. A. (2016). La Investigación Cualitativa. *INNOVA- UIDE extension Guayaquil*, 1(2), 1-9. doi:ISSN 2477-9024
- Inventio, D. d. (2010). *El analisis del discurso*. Morelos.
- Laura Díaz-Bravo, U. T.-G.-H. (2007). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigacion en educacion medica*, 162-167.
- Llaneza Alvarez , F. (2008). *Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del Especialista* (10 ed.). Valladolid - España: Lex Nova S.A.
- Manosalvas Vaca , C., Manosalvas Vaca, L., & Nieves Quintero, J. (Enero - Junio de 2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral:. *AD-MINISTER*(26), 5-15. doi: 10.17230/ad-minister.26.1
- Marchioni, M. (s.f.). *Comunidad, participación y desarrollo, Teoría y metodología de la intervención comunitaria*. España: Popular SA. doi:I.S.B.N.: 8478842098
- Mc Kernan, J. (2001). *Investigación-acción y curriculum : métodos y recursos para profesionales reflexivos*. Madrid: Morata., S. L. . doi:ISBN: 9788471124388
- Medina Giacomozzi, A., Gallegos Muñoz, C., & Lara Hadi, P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administración Pública*, 42(6), 1213-1230. doi:ISSN 0034-7612
- Miguel Ángel Mañas, C. S. (2007). *redalyc.org*. Obtenido de La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes: <http://www.redalyc.org/pdf/727/72719306.pdf>
- Nader, M., Peña Bernate, S., & Sanchez Santana, E. (12 de Marzo de 2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*(30), 31-39. Obtenido de https://ac.els-cdn.com/S0123592314000461/1-s2.0-S0123592314000461-main.pdf?_tid=d813bc4a-ccc-11e7-8319-00000aacb360&acdnat=1511058051_19b23f36d2fd1711f227b97e3ce9a7ab
- Naranjo Herrera, C., Paz Delgado, A., & Marín Betancur, S. (2015). Clima organizacional: una. *Universidad & Empresa*, 105-126. doi:ISSN: 0124-4639
- Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F., & Arrieta, C. (Enero - Abril de 2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 31-39. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/778/77830184005.pdf>
- Packer, M. (2010). La investigación hermenéutica en el estudio de la conducta humana. *grupo cultura y desarrollo- Universis del valle*, 1-25.
- Parra, M. (2003). Eje para la Acción Sindical. *Conceptos basicos de Salud Laboral*. (O. I. trabajo, Ed.) Santiago, Chile. doi:ISBN 92-2-314230-X
- Peiró, J. M., Ayala, Y., Lorente, L., & Rodríguez, I. (Enero - Abril de 2014). Bienestar sostenible en el trabajo: revisión y reformulación. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 5 -14. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184002>

- Perez, A. (22 de Junio de 2015). *CEOLEVEL*. Obtenido de La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg: <http://www.ceolevel.com/herzberg>
- Robbins P, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10 ed.). Mexico: Pearson Educación. Obtenido de https://books.google.com.co/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&dq=comportamiento+organizacional+Stephen+P+robbins+2004&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwia-KCU7r_YAhUKSyYKHWi2AjkQ6AEIjAA#v=onepage&q=comportamiento%20organizacional%20Stephen%20P%20robbins%20
- Roberto Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* (Quinta edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Rodríguez , N., & García T, M. (26 de Febrero de 2006). La noción de Calidad de Vida desde diversas perspectivas. (U. P. Libertador., Ed.) *Revista de Investigación*(57), 49-68. Obtenido de <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinvest/article/view/4118>
- Rozas, G. (1992). Desarrollo, participación y psicología comunitaria. *Revista de Psicología, III*(1), 51-56. Obtenido de <https://revistas.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/18643/19727>
- Salas, E. A. (1 de Marzo de 2017). Entrevista. (S. Huertas, Entrevistador) Bogotá.
- Salas, E. A. (9 de Febrero de 2017). Entrevista Solicitud de Investigación. (S. Huertas, Entrevistador) Bogotá.
- Salazar Estrada, J., Guerrero Pupo , J., Machado Rodríguez, Y., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED, 20*(4), 67-75. doi:ISSN 1024-9435
- Salud, O. M. (Octubre de 2006). *OMS Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de OMS: http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., París, G., & Cela, J. (2011). COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO:DEFINICIÓN Y CATEGORIZACIÓN. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 15*(3), 329-344. doi:ISSN: 1138-414X
- Utria , O. (2007). Concepto de Motivación en Psicología. *Suma Digital Psicología, 2*, 55-78. Obtenido de http://www.konradlorenz.edu.co/images/publicaciones/suma_digital_psicologia/3_motivacion_oscar_utria.pdf
- Veronica Andrade Jaramillo, I. G. (25 de Abril de 2008). *relayc.org*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80111670002>
- virgüez, A. (25 de Marzo de 2009). *Ministerio de educacion nacional*. Obtenido de Guia para diseño, programa de bienestar laboral, sector docente: http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf

