



UNIVERSIDAD  
La Gran Colombia

Fundada en 1951



Organización certificada bajo: iso 9001 de 2008



UNIVERSIDAD  
La Gran Colombia  
Fundada en 1951

# Diagnostico convivencial para una empresa del sector de la construcción denominada Construalmanza s.a.

Integrantes:

Gina Katherin Cortes Castiblanco  
Víctor Alfonso Vargas Espinel

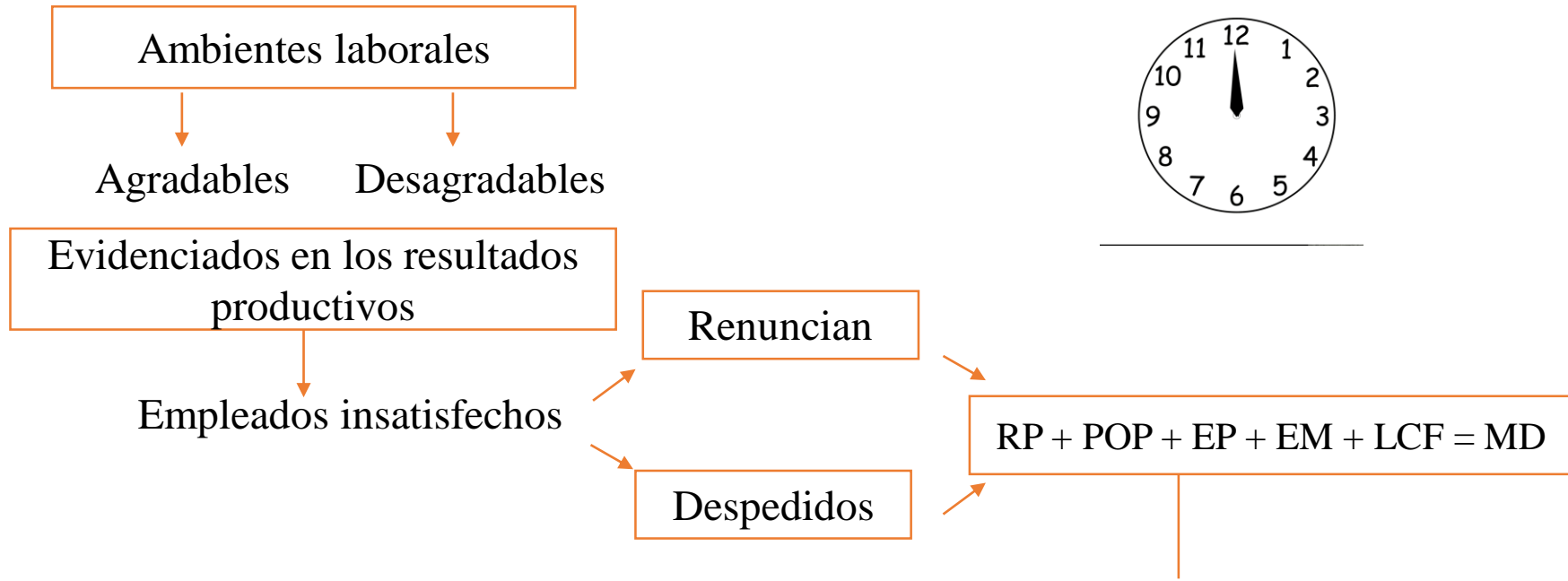
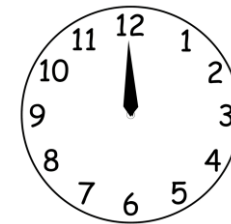




UNIVERSIDAD  
La Gran Colombia  
Fundada en 1951

# PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA





Desconocimiento de:  
 equilibrio social - buen trato - atención al del estado emocional y físico

Causas del MD

- Donde:
- RP= Reemplazo de personal
  - POP= Perdida de oportunidad de preparación
  - EP= Enriquecimiento de pocos
  - EM= Empobrecimiento de muchos
  - LCF= Limitación del crecimiento financiero
  - MD= Modelos depredador



UNIVERSIDAD  
La Gran Colombia  
Fundada en 1951

# PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN





¿Qué acción se deben desarrollar para lleva a cabo un  
diagnostico convivencial para las empresas del sector de la  
construcción?





UNIVERSIDAD  
La Gran Colombia  
Fundada en 1951

# OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS



## Objetivo general

Diagnosticar el estado convivencial de una empresa dedicada al sector de la construcción denominada Construalmanza s.a. para el 2017.

## Objetivos específicos

- a. Identificar los impactos negativos que afectan al personal del sector de la construcción los cuales alteran la convivencia.
- b. Diseñar un instrumento que permita la recopilación de información sobre el estado actual de la situación convivencial de Construalmanza s.a.
- c. Presentar indicadores que midan el nivel de las problemáticas que afectan el pleno desarrollo de las actividades diarias de los empleados Construalmanza s.a.



UNIVERSIDAD  
La Gran Colombia

Fundada en 1951

# CAPITULO I

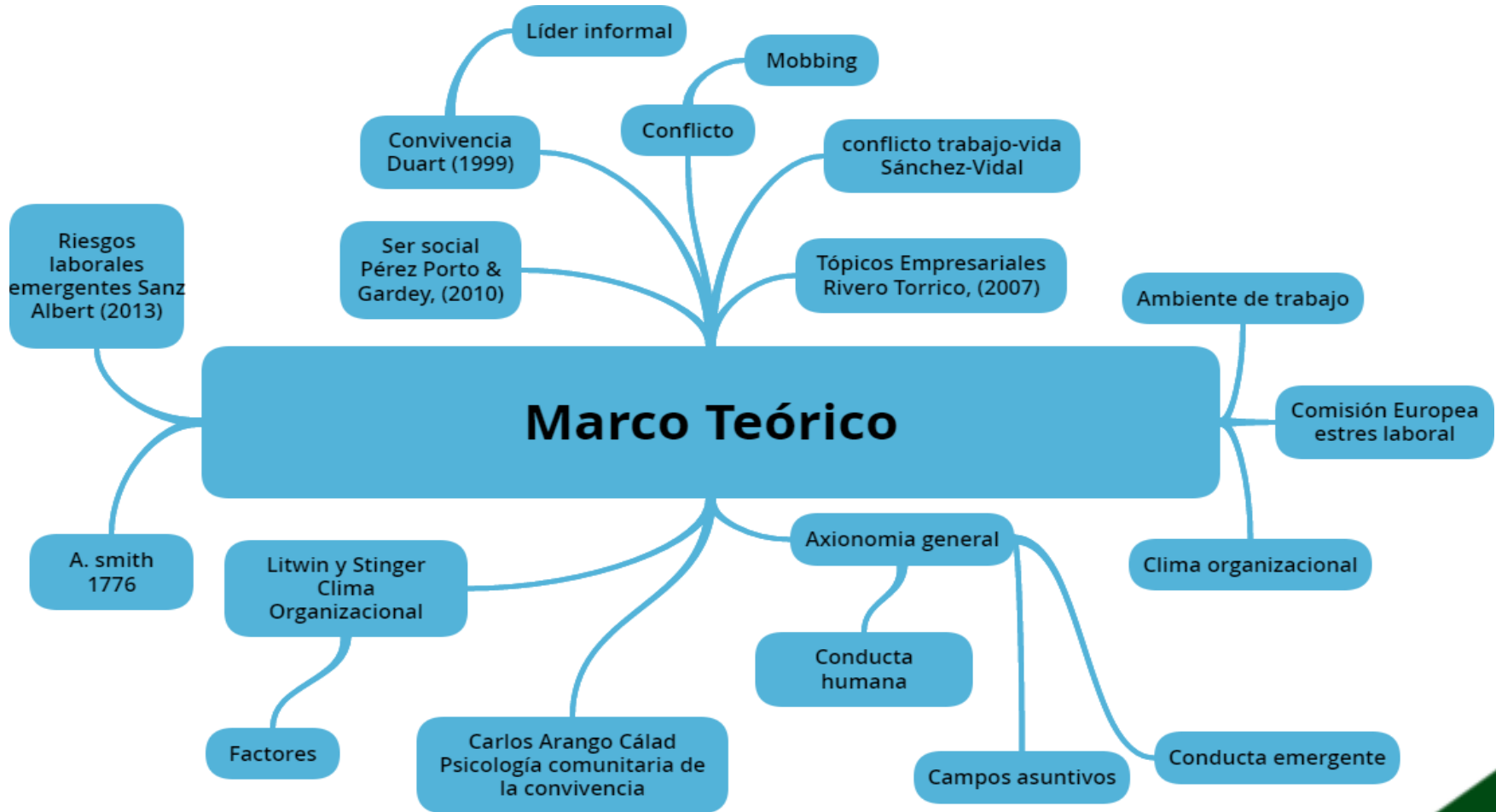




UNIVERSIDAD  
La Gran Colombia  
Fundada en 1951

# REFERENTES TEÓRICOS





A continuación, se hace mención de la normatividad que respalda dicha investigación.

Ley 1010 del 2006, establece las medidas para revenir, corregir y sanciona hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.

Código sustantivo del trabajo, art 23: condiciones para que se establezca un vinculo laboral, y las facultades sobre las que se deben ejercer defendiendo la dignidad de los subordinados.

Const., 1991, art 25, establece que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Ley 1610 de 2013, que titula: “Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral”



UNIVERSIDAD  
La Gran Colombia  
Fundada en 1951

# DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN



## Diseño NO experimental

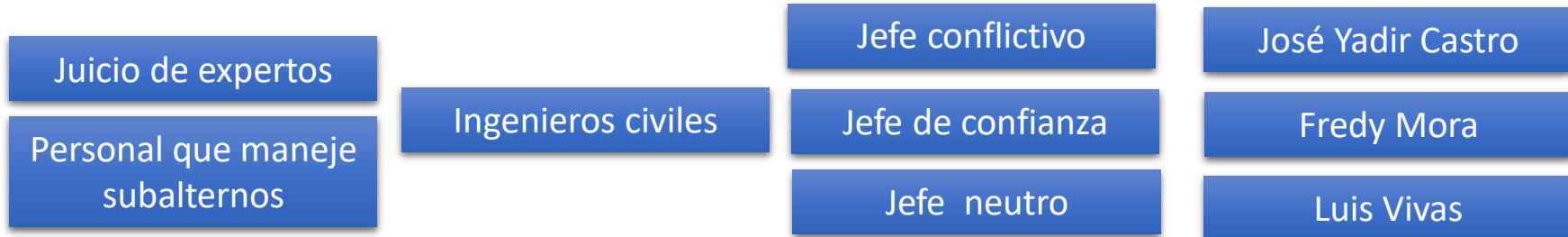
“Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos” Dzul Escamilla.

## 1er acercamiento con la comunidad – pre estudio



## Muestra

Para efectos de la recolección de la información se tomará una muestra de directivos que cumplan con ciertos requisitos.



### Conclusiones obtenidas por profesionales expertos en manejo de personal:

- ✓ Diagnósticos convivenciales para empresas de construcción, resultaría ser una buena alternativa de negocio.
- ✓ Se ve necesario tratarlo de manera profesional y con la responsabilidad que lo pueda ofrecer una organización.

**Recomendación:** imprescindible la creación y gestión de indicadores que establezcan el nivel de la problemática para así proceder a tratar de inmediato,



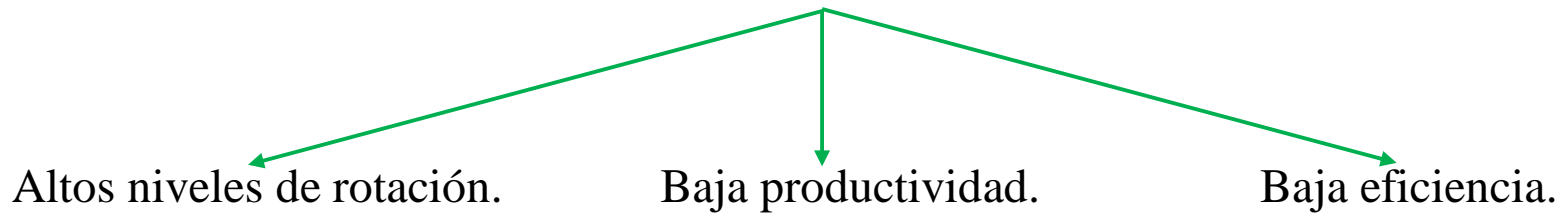
# CAPÍTULO II:

Factores negativos que  
inciden en la alteración de la  
convivencia en las empresas  
de construcción



# Condiciones que afectan al personal de la construcción

De acuerdo a las encuestas realizadas a expertos indagando a cerca de los impactos que afectan al personal de una constructora genera:



Salarios no competitivos ni gratificaciones.



Mala relación entre supervisor – obrero



Estrés. Incertidumbre de las obras, obsesión por cumplir plazos.



Síndrome del trabajador quemado o burnout: acumulación de estrés crónico por situaciones emocionalmente exigentes.





- 🏠 Empleo inseguro.
- 🏠 Bajos niveles de satisfacción con
- 🏠 Machismo. Si una mujer es su su  
dificultades para acatar órdenes.
- 🏠 Acoso laboral o mobbing.





# CAPITULO II

## Selección del instrumento de recolección de información





# Cuestionario

Cuestionario con respuesta cerrada  
de modalidad personal



# Principios



# Formulario



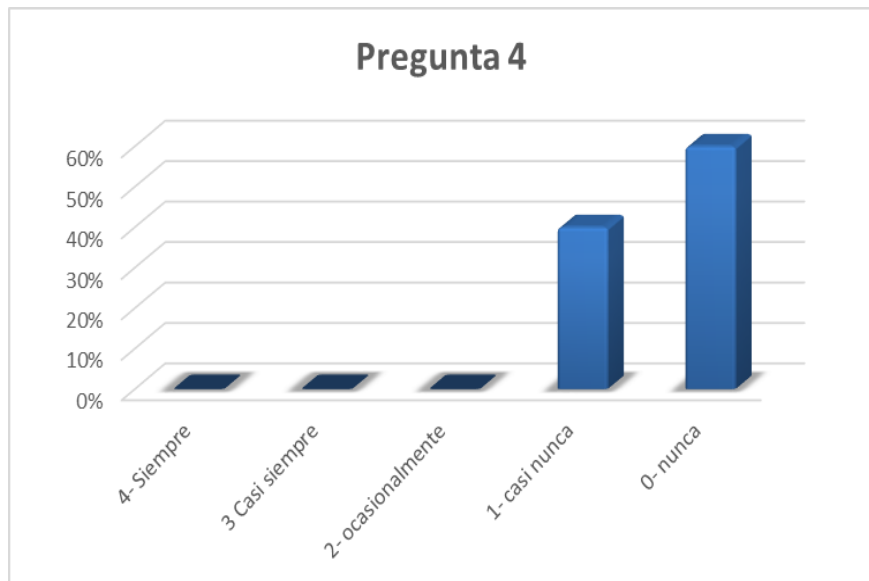
| No  | Concepto evaluado  | Calificación | Promedio | Calificación en porcentaje |
|---|--|--------------|----------|----------------------------|
| <b>Principio No. 1: Las empresas deben asegurar condiciones internas de salud, seguridad y condiciones laborales apropiadas</b> |  |              |          |                            |
| 1   | La empresa posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.  |              | 0        | 0%                         |
| 2   | Se capacita anualmente en salud y seguridad.   |              |          |                            |
| 3   | En el presupuesto anual se prevé un monto destinado a la prevención de salud y seguridad.  |              |          |                            |
| 4   | Existe preocupación por mejorar las condiciones de trabajo de los empleados más allá de las exigencias legales.  |              |          |                            |
| 5   | Se promueven programas de combate al stress para los colaboradores, especialmente para los que desarrollan funciones más estresantes.                              |              |          |                            |
| <b>Principio No. 2: La empresa debe mantener una valoración de la diversidad adecuada</b>                                       |  |              |          |                            |
| 6   | Existe una política de valoración de la diversidad y no discriminación.  |              | 0        | 0%                         |
| 7   | Existe una política de dar oportunidades a discapacitados.   |              |          |                            |
| 8   | Existe una política de dar oportunidades a mujeres.  |              |          |                            |
| <b>Principio No. 3: La empresa debe manejar la gestión participativa entre sus colaboradores</b>                                |  |              |          |                            |
| 9   | Se promueve la ocupación de cargos gerenciales por mujeres.  |              | 0        | 0%                         |
| 10  | Se brinda a los trabajadores información financiera.   |              |          |                            |
| 11  | Se brinda a los trabajadores información de producción.  |              |          |                            |
| 12  | Se brinda a los trabajadores información sobre objetivos estratégicos.   |              |          |                            |
| <b>Principio No. 4: Política de remuneración y beneficios</b>   |  |              |          |                            |
| 14  | Existen incentivos por desempeño.  |              | 0        | 0%                         |
| 15  | En los últimos dos años se aumentó el salario mínimo de la empresa en relación al salario mínimo vigente.  |              |          |                            |
| 16  | La empresa cuenta con un manual de cargos, funciones y salarios.   |              |          |                            |
| 17  | La empresa prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados.  |              |          |                            |
| <b>Principio No. 5: Clima laboral</b>   |  |              |          |                            |
| 19  | La empresa desarrolla actividades sociales en las cuales participan los trabajadores y sus familias.   |              | 0        | 0%                         |
| 20  | La empresa realiza evaluaciones sobre la percepción de la misma por parte de los trabajadores.   |              |          |                            |
| 21  | La empresa realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los trabajadores.  |              |          |                            |
| 22  | La empresa realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores son evaluados por sus subordinados.  |              |          |                            |
| <b>Principio No. 6: Comportamiento en los despidos</b>  |  |              |          |                            |
| 23  | La situación social del empleado es considerada al momento de su despido.  |              | 0        | 0%                         |
| 24  | La empresa acompaña y evalúa periódicamente la rotación de los empleados y tiene una política de mejorar este indicador.   |              |          |                            |
| 25  | Ante la necesidad de reducción de personal se prevé una comunicación dirigida a los colaboradores que permanecen, sobre las razones que avalan la decisión tomada. |              |          |                            |
| 26  | Existe un plan de apoyo para el momento del retiro de los trabajadores.  |              |          |                            |
| 27  | La empresa participa en la elaboración de políticas públicas relacionadas a jubilados.   |              |          |                            |

# CAPITULO III

## Resultados

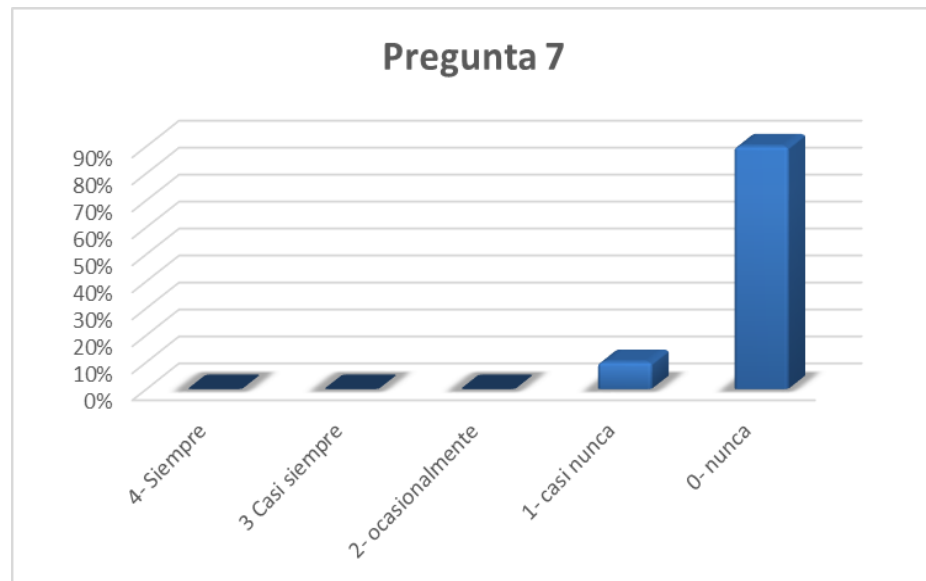
¿Existe preocupación por mejorar las condiciones de trabajo de los empleados más allá de las exigencias legales?

| Pregunta 4        |          |
|-------------------|----------|
| Respuesta         | cantidad |
| 4- Siempre        | 0        |
| 3 Casi siempre    | 0        |
| 2- ocasionalmente | 0        |
| 1- casi nunca     | 4        |
| 0- nunca          | 6        |



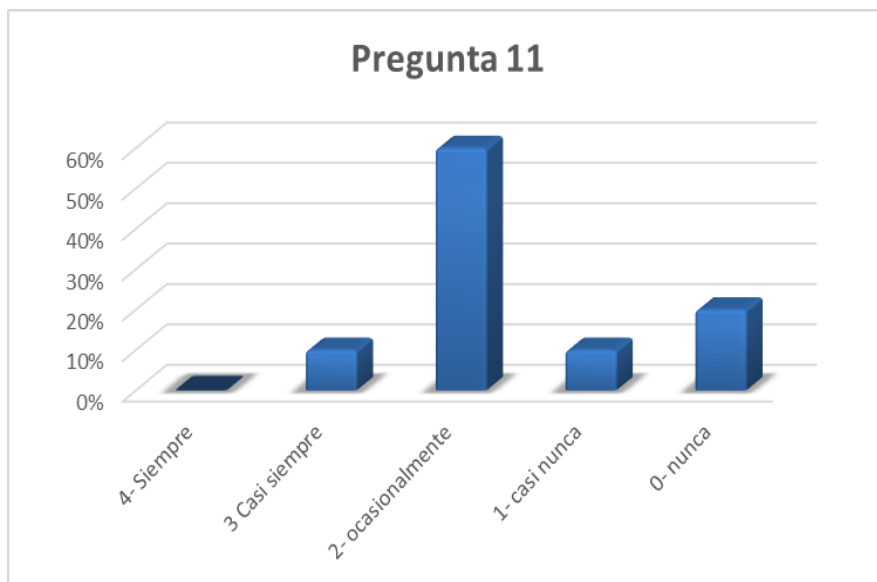
¿Existe una política de dar oportunidades a discapacitados?

| Pregunta 7        |          |
|-------------------|----------|
| Respuesta         | cantidad |
| 4- Siempre        | 0        |
| 3 Casi siempre    | 0        |
| 2- ocasionalmente | 0        |
| 1- casi nunca     | 1        |
| 0- nunca          | 9        |



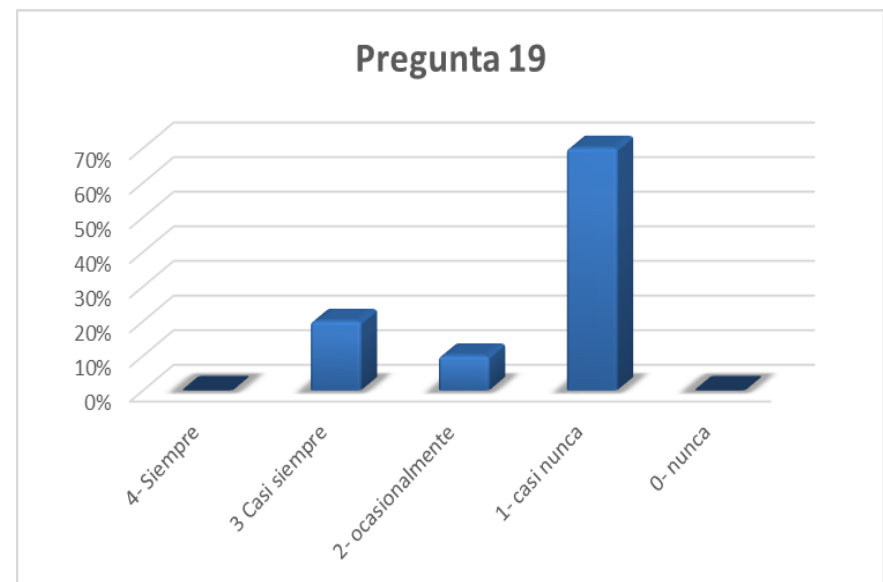
¿Se brinda a los trabajadores información de producción?

| Pregunta 11       |          |
|-------------------|----------|
| Respuesta         | cantidad |
| 4- Siempre        | 0        |
| 3 Casi siempre    | 1        |
| 2- ocasionalmente | 6        |
| 1- casi nunca     | 1        |
| 0- nunca          | 2        |



¿La empresa realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los trabajadores?

| Pregunta 19       |          |
|-------------------|----------|
| Respuesta         | cantidad |
| 4- Siempre        | 0        |
| 3 Casi siempre    | 2        |
| 2- ocasionalmente | 1        |
| 1- casi nunca     | 7        |
| 0- nunca          | 0        |





**MODELO DE AUTOEVALUACIÓN  
DATOS GENERALES DE LA EMPRESA**

|   |  |
|---|--|
| <b>Fecha de la Evaluación (dd/mm/aa)</b>              | 07/06/2017   |
| <b>Nombre de la Empresa</b>                           | CONSTRUALMANZA S.A.  |
| <b>Ciudad de ubicación</b>                            | Bogota   |
| <b>País de Ubicación</b>                              | Colombia   |
| <b>Dirección de correspondencia</b>                   | cra 104 69 85  |
| <b>Teléfono (incluir código de País y Area)</b>       | 51 5412563   |
| <b>Fax (incluir código de País y Area)</b>            | 51 5412563   |
| <b>Dirección Página WEB</b>                           | <a href="http://www.construalmanzasa.com">www.construalmanzasa.com</a> |
| <b>Nombre de la Persona Responsable del Informe</b>   |  |
| <b>Cargo del Responsable del Informe</b>              |  |
| <b>Correo Electrónico del Responsable del Informe</b> |  |

|   |
|---|
| <b>Comentarios, observaciones o sugerencias sobre este modelo de AUTOEVALUACIÓN</b> |
|   |

## MODELO DE AUTOEVALUACIÓN RESUMEN GENERAL



| <i>Principios</i>   | <i>Promedio</i> | <i>Porcentaje</i> |
|---|-----------------|-------------------|
| <i>Principio No. 1: Las empresas deben asegurar condiciones internas de salud, seguridad y condiciones laborales apropiadas</i> | 2               | 40%               |
| <i>Principio No. 2: La empresa debe mantener una valoración de la diversidad adecuada</i>                                       | 1               | 33%               |
| <i>Principio No. 3: La empresa debe manejar la gestión participativa entre sus colaboradores</i>                                | 2               | 38%               |
| <i>Principio No. 4: Política de remuneración y beneficios</i>   | 2               | 50%               |
| <i>Principio No. 5: Clima laboral</i>   | 1               | 19%               |
| <i>Principio 6: Comportamiento en los despidos</i>  | 0               | 5%                |

| <i>Puntaje</i> | <i>Interpretación</i> |
|----------------|-----------------------|
| 4              | SIEMPRE               |
| 3              | CASI SIEMPRE          |
| 2              | OCASIONALMENTE        |
| 1              | CASI NUNCA            |
| 0              | NUNCA                 |

| <i>Rango de Colores para el % de los Principios</i> |
|---|
| Porcentaje mayor al 80%                             |
| Porcentaje entre 50% y 80%                          |
| Porcentaje menor al 50%                             |

|                                    |            |
|------------------------------------|------------|
| <b>Promedio General (puntajes)</b> | <b>1,2</b> |
|------------------------------------|------------|

|                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| <b>Promedio General (porcentajes)</b> | <b>31%</b> |
|---------------------------------------|------------|



UNIVERSIDAD  
La Gran Colombia  
Fundada en 1951

# CONCLUSIONES



- ❖ Empresas de consultoría convivencial para constructoras en Bogotá **no existen**, algunas manejan temas relacionados, pero no impl

Seguimiento

Control

Mejoramiento

- ❖ Empresas con enfoque convivencial no hay % significativo relacionado en las estadísticas colombianas:

- No existen empresas de consultoría enfocadas a la convivencia en el sector constructor
- Aunque existen empresas que manejen enfoques convivenciales no son numerosas como para que sean relacionadas.



- ❖ De acuerdo a expertos, el personal de una empresa de construcción se perturba por factores ajenos incidiendo en el desarrollo de las actividades repercutiendo en:

Bajos rendimientos

Bajas ganancias

Tiempos perdidos

Incumplimientos en  
cronograma

Sanciones





UNIVERSIDAD  
La Gran Colombia  
Fundada en 1951

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



- Cálada, C. A. (2007). *Psicología comunitaria de la convivencia*. Universidad del Valle.
- Cámara Colombiana de la Construcción [CAMACOL]. (s. f.). El sector de la construcción emplea 1´157.000 personas en todo el país. Recuperado 14 de septiembre de 2016, a partir de <https://goo.gl/i4H4ob>
- Centro de Estudios Financieros [CEF]. (2010, abril 30). Estudio `Las 10 Toxinas Empresariales´. Recuperado 23 de noviembre de 2016, a partir de <http://www.cef.es/es/estudio-10-toxinas-empresariales.html>
- Dzul Escamilla, M. (s. f.). *diseño no-experimental*. Universidad autónoma del estado de Hidalgo. Recuperado a partir de <https://goo.gl/1tfNhw>
- GestioPolis.com, E. (2002, diciembre 4). ¿Qué es consultoría? Recuperado 15 de noviembre de 2016, a partir de <https://goo.gl/QZf4LL>.
- Mizner, W. (s.f.). Diseño de Investigación Descriptiva. Recuperado 23 de noviembre de 2016, a partir de <https://explorable.com/es/disenio-de-investigacion-descriptiva>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2011, junio 17). La relación de trabajo [Documento]. Recuperado 15 de noviembre de 2016, a partir de [http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_165190/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm)
- Policy Department Economic and Scientific Policy. (2008, octubre). New forms of physical and psychosocial health risks at work [Nuevas Formas de Desarrollo Físico y Psicosocial Riesgos para la salud en el trabajo]. Recuperado 22 de noviembre de 2016, a partir de <https://goo.gl/FjQPwq>
- Thompson, A. A., & Strickland, A. J. (2001). Administración Estratégica: Conceptos y Casos. Recuperado 15 de noviembre de 2016, a partir de <https://goo.gl/9mFiCl>





# UNIVERSIDAD La Gran Colombia

Fundada en 1951



ISO 9001: 2008  
BUREAU VERITAS  
Certification

NºCO 23957

