

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

Facultad de posgrados

Programa de Especialización en Gerencia



Tesis de grado para optar al título de Especialista en Gerencia

Presentado por:

Gina Katherin Cortes Castiblanco

Víctor Alfonso Vargas Espinel

Bogotá D.C. Colombia

2017

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

Facultad de posgrados

Programa de Especialización en Gerencia

Tesis para optar al título de Especialista en Gerencia

Presentado por:

Gina Katherin Cortes Castiblanco

Víctor Alfonso Vargas Espinel

Presentado a:

José Ignacio González Buitrago

Bogotá D.C. Colombia

2017

Nota de aceptación

---

---

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

Ciudad y fecha (día, mes, año)

*Agradecemos a nuestros padres,  
al Dr. Ahumada y  
ante todo a Jesús, al Dios todo poderoso  
el habernos otorgado la oportunidad  
de alcanzar esta meta;  
Gracias padre celestial...*

## Contenido

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>15</b>
Enunciado del problema.....	15
Formulación del problema.....	16
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>16</b>
Objetivo general .....	16
Objetivos específicos.....	17
<b>JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>17</b>
Justificación.....	17
Delimitación .....	19
<b>MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>19</b>
Marco teórico .....	20
Marco Conceptual .....	31
Fuente: Propia.....	31
Marco histórico.....	34
Marco legal.....	36
<b>TIPO DE ESTUDIO.....</b>	<b>37</b>
<b>HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>38</b>
<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>39</b>
Diseño metodológico.....	39
<b>POBLACIÓN Y MUESTRA .....</b>	<b>39</b>
Fuentes primarias .....	41
Fuentes secundarias.....	41
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>42</b>
<b>FACTORES NEGATIVOS QUE INCIDEN EN LA ALTERACIÓN DE LA CONVIVENCIA EN LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN .....</b>	<b>42</b>
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>45</b>
<b>SELECCIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN .....</b>	<b>45</b>
3.1. Análisis de las preguntas .....	46

3.2. Modo de diligenciado .....	47
3.3. Formato – encuesta TEAM. ....	48
<b>CAPITULO IV .....</b>	<b>52</b>
<b>RESULTADOS E INDICADORES DE CONSTRUALMANZA S.A.....</b>	<b>52</b>
4.1. Formato TEAM-Eempleados .....	52
4.2. Formato TEAM – Informe Gerencial.....	69
4.3. Interpretación del formato TEAM- informe gerencial .....	71
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>75</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>77</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>78</b>

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Marcos a tratar .....	19
Ilustración 2. Estrategia empresarial, marco teórico .....	20
Ilustración 3. Estrategia empresarial, marco conceptual.....	31

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Formato TEAM-Empleados.....	51
Tabla 2. Formato TEAM-informe gerencial. ....	69

## RESUMEN

En la presente investigación se plantea un diagnóstico convivencial para una empresa del sector de la construcción denominada Construalmanza, que igualmente puede ser aplicado para cualquier otra empresa dedicada al mismo sector que presenten problemáticas de desequilibrio social, el cual es un gremio que representa una gran oportunidad por ser un sector descuidado en lo relacionado con el bienestar psicológico y anímico, diagnosticando señales que impactan negativamente al personal, presentando indicadores que midan el nivel de las problemáticas que afectan el pleno desarrollo de las actividades diarias de los empleados.

En la actualidad existen factores positivos o negativos que se generan tanto en las áreas laborales como desde el hogar, impactando de alguna manera en aspectos anímicos y sociológicos en los trabajadores obteniendo como resultado afectaciones en el rendimiento laboral, social y en el ambiente laboral, en el caso que estos impacten de manera negativa se obtendrá indisposición en los trabajadores vinculado a la empresa, donde si no existe una preocupación por aliviar este fenómeno terminara en la deserción del gremio.

**PALABRAS CLAVES:** Convivencial, Ambiente laboral, Constructor del sector, Clima laboral, Empresas constructoras.

## ABSTRACT

In the present investigation a diagnosis of coexistence is presented for the construction sector called Construalmanza, which can also be applied to any other company dedicated to the same sector that presents problems of social imbalance, which is a guild that represents a great opportunity. Being a neglected sector in relation to the psychological and mental well-being, diagnosing signs that negatively impact the personnel, present indicators that measure the level of problems that affect the full development of daily activities of employees.

At present, there are positive or negative factors that generate in both the work and home areas, impacting in some way on the psychic and sociological in the workers obtaining as a result affects in the labor, social and work environment, in El In case these negatively impact the indisposition in the workers linked to the company, where there is no concern about the end of this phenomenon, end in the desertion of the guild.

**KEYWORDS:** Coexisting, Work environment, Industry builder, Working environment  
Construction companies.

## GLOSARIO

**Convivencia:** Concepto vinculado a la coexistencia pacífica y armoniosa de grupos humanos en un mismo espacio.

**Modelo:** Proceso llevado a cabo por un gobierno para controlar y organizar las actividades productivas:

**Acción reparadora:** Toda acción pedagógica que busca enmendar y compensar daños causados a otras personas. Pretenden restablecer las relaciones o el ambiente escolar de confianza y solidaridad.

**Agresión física.** Toda acción que tenga como finalidad causar daño al cuerpo o a la salud de otra persona. Incluye puñetazos, patadas, empujones, cachetadas, mordiscos, rasguños, pellizcos, jalón de pelo, entre otras.

**Agresión gestual.** Toda acción que busque con los gestos degradar, humillar, atemorizar o descalificar a otras personas.

**Agresión relacional.** Toda acción que busque afectar negativamente las relaciones de las personas. Incluye excluir de grupos, aislar deliberadamente y difundir rumores o secretos buscando afectar negativamente el estatus o imagen que tiene la persona frente a otras.

**Clima Organizacional:** Percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización.

**Convivencia pacífica.** Es la coexistencia con otras personas en un espacio común, de forma armónica y a pesar de las diferencias culturales, sociales, políticas, económicas, u otras que se presenten.

Dignidad humana: autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características.

Relación asimétrica por conocimientos. Cuando el desbalance de poder se origina en el hecho de que una de las personas implicadas en la relación tiene más experiencia o conocimiento para tomar decisiones autónomas

## INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta investigación es proporcionar un diagnóstico del estado convivencial de una empresa dedicada al sector de la construcción denominada Construalmanza s.a., donde por medio de un proceso de análisis e investigación se llegara a la conclusión de saber en qué estado o nivel convivencial se encuentra esta empresa, ya que existen problemas generales en las empresas del sector que consiste en la constante rotación de personal, disminución porcentual de personas que desean pertenecer al gremio, bajos rendimientos, menores ganancias económicas y tiempos perdidos que implica incumplimientos en el cronograma y posibles sanciones.

Es así como el presente documento comienza presentando un marco de referencia donde se soporta en teorías determinantes, conceptos de relevancia para el pleno entendimiento de la investigación, se continúa con un marco histórico y finalmente un marco legal con jurisdicción únicamente para Colombia.

Ya preestablecido lo anterior, el esquema temático está estructurado en tres capítulos, donde el primer capítulo se identificara los impactos negativos que afectan al personal del sector de la construcción los cuales alteran la convivencia en áreas laborales para mantener una clara noción de las consecuencias que implica tanto para la organización como para el individuo no prestar un correcto tratamiento y atención.

En el segundo capítulo se mostrara el diseño de un instrumento que permita la recopilación de información necesaria para determinar el estado actual de la situación convivencial de Construalmanza s.a.

Y finalmente en el último capítulo se presentará indicadores que indican el nivel de las problemáticas que afectan el pleno desarrollo de las actividades diarias de los empleados Construalmanza s.a.

Es así como el presente trabajo de investigación se titula “Diagnostico convivencial para una empresa del sector de la construcción denominada Construalmanza s.a.”

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **Enunciado del problema**

En la actualidad las personas pasan más tiempo en el trabajo que en su hogar, sea cual sea la disciplina que desempeñen, se ven en la obligación a convivir demasiado tiempo con personas con carácter, gustos, opiniones diversas, quizá se tenga la necesidad de interactuar con personas que resultan cómodas como otras que absolutamente no, es así como se inicia los ambientes laborales agradables o desagradables, que finalmente terminarán evidenciados en los resultados de las actividades realizadas por los trabajadores. Cuando se tienen ambientes laborales pesados sean cuales sean las circunstancias que lo ocasionan, se tendrá como resultados empleados insatisfechos que optaran por renunciar o ser despedidos, factor que no conviene a una empresa líder y destacada, además de reemplazos de personal permanentemente, dejando de lado la oportunidad de preparación laboral brindada por parte de una empresa hacia sus empleados, lo que fácilmente dará lugar a la usual ejecución del modelo depredador.

Dadas las condiciones que anteceden, tanto el sector de la construcción como diversos sectores comerciales, se ven afectados significativamente por un fenómeno imparcial como lo es el modelo depredador, esto producido por múltiples causas como por ejemplo la falta de conocimiento en nuevos modelos de equilibrio social, ambigüedad de conceptos modernos sobre el buen trato, desconocimiento del adecuado trato y atención al personal que labora y la mínima preocupación del estado emocional y físico de este mismo.

En efecto, lo más lógico y común es que se siga presentando lo que hasta hoy en día se ve en la mayoría de empresas del sector constructor, y muy probablemente las

nuevas empresas que se creen caerán en estos mismos errores siendo muy difícil salir de esta condición, donde se generan enriquecimientos individualistas de empresarios y empobrecimiento de comunidad, fallas en los procesos productivos, limitación de crecimiento a nivel económico, encapsulación de los entes vinculados a inadecuadas prácticas siendo inaccesibles al cambio y radical congelación en cuanto a reconocimiento de empresas involucradas desembocando en un estancamiento del sector.

Ante la situación planteada, se hace necesario actuar de inmediato, considerar posibles soluciones fomentando principalmente un modelo de diagnóstico en las empresas, indicando el nivel de afectación para que se cree una mentalidad de necesidad de cambio y así lograr desarraigar mentalidades enfocada en modelos descentralizados, y a la vez generar espacio para nuevos posibles negocios que planteen acciones en enfoques motivacionales de correctos funcionamientos en áreas encargadas del personal, capacitaciones de departamentos como psicología, recursos humanos, bienestar social entre otros y así ayudar al trabajador y por ende a la empresa.

### **Formulación del problema**

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

### **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **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.

### **JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

#### **Justificación**

Con la creación de un instrumento que permita el diagnóstico del estado convivencial de una empresa dedicada a la construcción como lo es Construalmanza s.a., se estaría satisfaciendo múltiples necesidades relacionadas con el factor convivencial para las empresas del gremio constructor, como de progreso intelectual para los autores de esta tesis.

Dada la necesidad de generar de alguna manera un medidor de índices de las componentes que afectan las labores y los rendimientos en una organización específicamente el de la construcción, se hace necesaria la creación de unos estándares aplicables, donde desde nuestra experiencia en el área de ingeniería civil, se lograra dar a las empresas un posible direccionamiento a esta problemática presentada. Durante los meses de noviembre de 2009 y enero de 2010 el CEF realizo 1.440 encuestas donde se indicó que efectivamente existen comportamientos nocivos que afectan el rendimiento de las empresas. (Centro de Estudios Financieros [CEF], 2010).

La idea de dar a conocer los beneficios que tiene adaptar un esquema de modelo convivencial para una empresa serán de gran valor de consulta para aquellas personas que deseen conocer a manera educativa los procesos y conceptos de un modelo convivencial aplicado a las empresas de construcción, por otro lado las empresas que estén interesadas en implementar este modelo podrán consultar este documento y conocer lo que en él reposa, para identificar más fácilmente cuales pueden ser los efectos negativos y el nivel de las problemáticas en una empresa.

Al lograr difundir esta investigación, lo ideal sería que fuera implementada por parte de las empresas un modelo en el cual se beneficie al empleado y se incluya la responsabilidad social en sus esquemas, generando así un bienestar para la comunidad del sector constructor y permitiendo que al motivar al trabajador, se desarrolle mayor productividad y mejoramiento de la calidad de servicio. Según datos suministrados por la COMACOL, indican que:

La generación de empleo en el sector de la construcción en Colombia creció el 2% en el mes de agosto, lo que quiere decir que se sigue incrementando el número de puestos de trabajo que aporta el sector al país. Sin embargo, esta cifra es la menor registrada en los últimos dos años, ya que en promedio, el crecimiento de este indicador ha sido de 12% durante el periodo 2010 – 2012. (Cámara Colombiana de la Construcción [CAMACOL], s. f.).

Dadas las condiciones que anteceden, es por lo que se pretende dar a entender con esta investigación, mostrando una realidad y una posible detección al problema,

evitando preventivamente que aumente en cifras alarmantes la deserción del gremio de la construcción.

### **Delimitación**

La presente investigación, se realizara en la ciudad de Bogotá, específicamente en el sector constructor.

### **MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

A continuación se encuentran los posibles marcos que se trataran en la presente investigación:

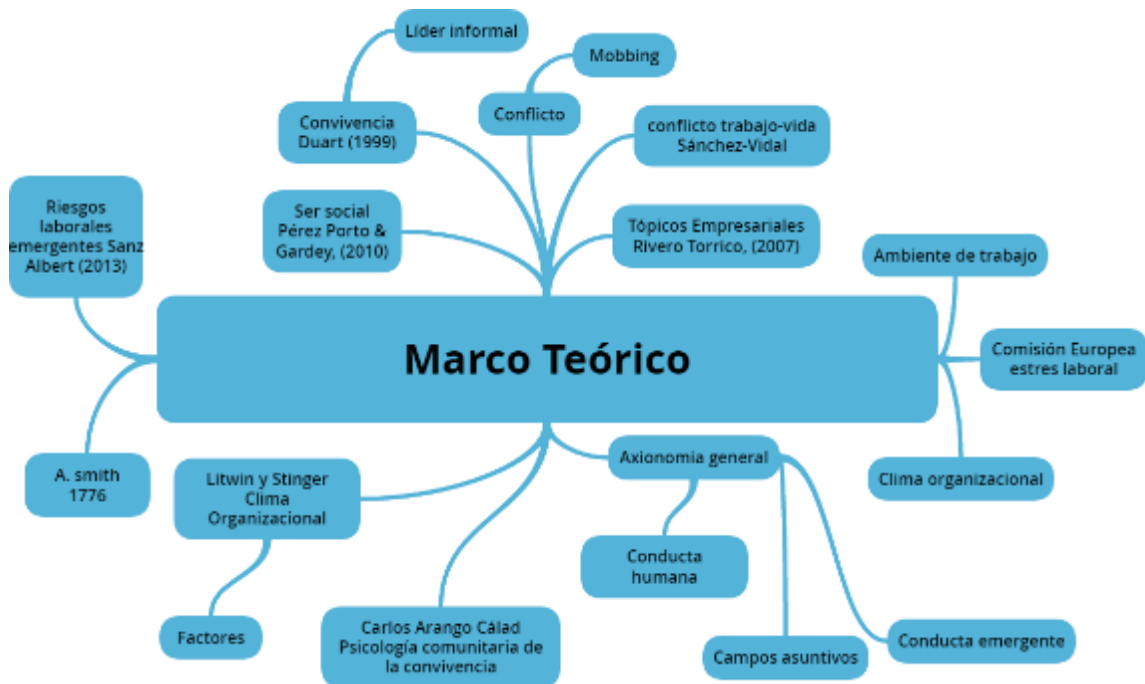
Ilustración 1. Marcos a tratar



Fuente: Propia

## Marco teórico

Ilustración 2. Estrategia empresarial, marco teórico



Fuente: propia

Con el propósito de fundamentar la presente investigación a continuación se muestran las principales ideas que en la actualidad existen sobre el tema objeto de este estudio:

El ser humano es constituido como un ser social en medio de un entorno de individuos que ocupan un lugar determinado en la sociedad, razón por la cual no puede estar aislado de su entorno y al constituirse como ser social debe existir una interrelación con el otro.

Tal como lo plantea Pérez Porto & Gardey (2010):

El ser humano es un ser social. Ninguna persona vive absolutamente aislada del resto, ya que la interacción con otros individuos es imprescindible para el bienestar y la salud. Sin embargo, la convivencia no siempre resulta fácil, dado que pueden interferir negativamente ciertas

diferencias sociales, culturales o económicas, entre otras muchas posibilidades.

Partiendo de lo anterior, al existir una interacción con el “otro”, se genera indudablemente el acto de convivir como una manera de compartir con otros, retroalimentarse, de coexistir y conllevar experiencias. Por lo anterior es importante resaltar la definición encontrada en el sitio web Tipos (s.f.): “Se denomina convivencia a la acción de convivir, es decir, vivir en compañía de otra persona u otras personas, relacionándose y aceptando al otro”, complementando lo anterior se hace necesario relacionar el concepto que tiene Duart (1999) citado por Seijo (2009) respecto a la ética de la convivencia en las organizaciones:

Aprender a vivir con los demás y para todos, (esto es vivir en convivencia y alcanzar el bien común) debe ser uno de los pilares de las organizaciones de futuro. Son precisamente los grupos de interés, junto con la comunidad, los llamados a propiciar un aprendizaje basado en el descubrimiento del otro, el respeto de la diversidad y de todos los principios y libertades fundamentales.

Al existir esta convivencia laboral se puede decir que se genera el clima organizacional el cual se constituye como la atmosfera que presenta una organización en cuanto a la relación entre sus colaboradores, el trato por parte del jefe de la empresa y entre otros factores que inciden directamente en el cumplimiento de los objetivos corporativos. El

clima organizacional es intangible que afecta todo lo que sucede dentro de una organización y a su vez se ve afectado por todo lo que sucede dentro de ella. La teoría que a continuación se anuncia se basa en lo anteriormente mencionado:

El clima es la “atmosfera” psicológica y social que rodea el ambiente de trabajo, es el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores acerca de las condiciones del ambiente de trabajo y la resultante de las emociones, sentimientos y actitudes que surgen en las comunicaciones e interacciones de los integrantes de una organización. (El clima organizacional: Conceptos, 2011).

Alexis Goncalvez menciona que “el clima organizacional es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización”. Por otro lado Ramos Moreno (2012), denota que el clima organizacional incide de gran manera en la calidad de vida laboral e influye en la productividad y desarrollo del talento humano.

Dando continuidad a las teorías que apoyan el clima organizacional se encuentra el Blog “accorh consultor” por Jimenez Lemus (2011), quien menciona que estos climas organizacionales pueden tornarse agradables o desagradables, un ambiente laboral placentero, promueve un sentido de pertenencia y compromiso con las labores.

Hay que abordar la teoría de los profesores Litwin y Stinger quienes establecen nueve factores, que inciden en la generación del Clima Organizacional: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad, citados por Ramos Moreno (2012), los cuales vale la pena extraer brevemente a continuación:

1. Estructura: Hace referencia a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, tiene una relación directa con la composición orgánica. Es necesario en cualquier ente establecer normas o políticas que faciliten el desarrollo de las actividades.
2. Responsabilidad: Se relaciona con la diligencia en la ejecución de la actividad encomendada. Sin importar el cargo desempeñado se debe realizar de manera placentera, reflejando el compromiso para obtener mejores resultados.
3. Recompensa: Es todo aquello que se obtiene monetariamente o intangible como días compensatorios o conocimientos adquiridos, a cambio del esfuerzo, dedicación y buenos resultados obtenidos en la realización del trabajo.
4. Desafíos: Incluye la aceptación de riesgos analizados logrando objetivos propuestos.
5. Relaciones: Respeto interpersonal, buen trato y colaboración promoviendo confianza y rendimiento, evitando darle lugar al estrés, acoso laboral (mobbing).
6. Cooperación: Apoyo oportuno, con el fin de lograr objetivos comunes y objetivos del ente. Decisión
7. Estándares: indicadores que midan alcances y cumplimientos.
8. Conflicto: Circunstancias en las que se presentan sentimientos generados por motivos relacionados con el trabajo, con lo social, entre otros.
9. Identidad: Sentido de Pertenencia, estima por pertenecer al ente

Como es de saberse el ser humano es un ser social con diferentes pensamientos, ideas, formas de ver la vida, las cuales deben ser respetadas, estableciendo un consenso o acuerdo para solucionar conflictos que se puedan presentar, lo cual es común en cualquier contexto social ya que el conflicto hace parte del diario vivir; lo anterior soportado en la siguiente cita:

Es importante destacar que, pese a todas las características sociales con las que cuentan los individuos, las convivencias suelen ser difíciles ya que conviven muchas opiniones e ideas distintas que deben interactuar y ponerse de acuerdo sin perder su integridad. Para esto cabe destacar la importancia del respeto y la solidaridad para convivir de manera armoniosa. (Tipos, s.f.).

También refiere que los problemas generados en la acción de vivir en conjunto llegan a impactar en la salud del individuo, es así como una convivencia amistosa crea lazos sociales y a su vez ayuda con el bienestar físico y mental.

De acuerdo a lo que antecede se puede evidenciar que por medio de la convivencia cuando es pacífica, permite el mejoramiento de la salud de los individuos así como su bienestar. Como ser social que es el individuo, se pueden generar lazos sociales o por el contrario un aislamiento del individuo cuando su convivencia es conflictiva. La convivencia es importante a la hora del crecimiento personal (creación del yo), dado que una persona puede llegar a definirse socialmente cuando se genera una relación con los demás. De manera pues, que cuando se habla de conflictos, se presentan

en el trabajo, Ribas (2003a), menciona que el trabajo se refiere “a una actividad humana, individual o colectiva, de carácter social, complejo, dinámico, cambiante e irreductible”.

En la revista científica denominada “Tópicos Empresariales / Administración eficiente”, Rivero Torrico (2007) menciona que el medio en el que solemos vivir tiene particularidades comunes, y es el conflicto al que todos se pueden enfrentar constante o remotamente al interactuar con el exterior. Se pueden evidenciar conflictos entre naciones, familiares, razas vecinos o religiones, y pueden ser de gravedad o no.

Por lo general hay casos pueden ser de baja complejidad evitando conflictos mayores, donde es la mejor solución, más cuando es en un entorno laboral no “resulta fácil cambiar de trabajo a pesar de tener un jefe que hace que el ambiente laboral sea pesado” (Rivero Torrico, 2007).

Lo más común en las personas es que se busque trabajar en tranquilidad y armonía, “rinde más si está contento en su trabajo y también se ha demostrado que muchas veces una persona ha optado por ganar un salario más bajo a cambio de disfrutar de un trabajo que le resulte agradable” (Rivero Torrico, 2007). Generalmente el éxito para un entorno laboral ameno incide bastante en el jefe, puesto que son factores importantes para con los empleados su actitud y comunicación. Para lo cual dentro de su función está el detectar conflictos internos que afectan al personal, y además de solucionar los incidentes, su deber radica en establecer estándares que impidan que hechos similares se vuelvan a presentar. En ocasiones en las organizaciones basta con una sencilla reunión de conciliación, pero en otras circunstancias se necesitara de prescindir de los servicios de una persona conflictiva. En casos de esta índole es ideal el liderazgo del jefe, pero en ocasiones cuando no se cuente con este deberá ser ejercido

por otras personas, ya sean internas o externas de la organización. Cuando se trata de una persona interna que no es el jefe se conoce como líder informal:

Persona a quien sus subordinados o colegas no sólo respetan sino que consideran que es quien, por sus conocimientos, su forma de actuar, su manera de resolver conflictos, su personalidad, imparcialidad, buen juicio u otros motivos, es el que sabe, es a quien acuden en procura de orientación en las ideas y de guía en las acciones. (Rivero Torrico, 2007).

Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva, & Cegarra-Navarro (2011), realizaron un estudio en donde se preguntan lo siguiente “¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en el deseo de abandonar su organización, en su desempeño y en su compromiso con la empresa?” A esta pregunta se le propone dar respuesta con un estudio realizado a una muestra de 511 trabajadores de un sector industrial de la Región de Murcia. “La conclusión del trabajo es que el conflicto trabajo-vida personal que sufren los empleados repercute negativamente en su compromiso y desempeño en la empresa, así como de manera positiva en su deseo de abandonar la organización.”

Cuando se analiza la variable de “deseo por abandonar la empresa” se relaciona con la tasa de rotación o abandono de los trabajadores de la empresa. En algunas empresas la rotación se considera positiva, debido a que ayuda a aportar nuevas ideas y conocimientos a la empresa, pero en otros lugares las altas tasas de rotación se considera como negativo, pues acarrear consecuencias no favorables, como pérdida de conocimiento, tareas y áreas desatendidas, selección y formación de nuevos candidatos,

“por tanto, la alta rotación de los trabajadores puede tener efectos en los costes y en la efectividad organizativa” (Sánchez-Vidal et al., 2011) p.7.

A continuación se mencionan los resultados obtenidos de la anterior investigación mencionada:

Las empresas deben aprender a gestionar el conflicto entre roles de sus empleados, apoyando iniciativas (...) por ejemplo, a partir de la disponibilidad y uso de prácticas de conciliación como las prácticas de trabajo flexible, prácticas de flexibilidad espacial, o asesoramiento en materia de conciliación laboral y personal.

Asimismo, se recomienda fomentar en las empresas una cultura de conciliación laboral y personal (valores organizativos que demuestren que la empresa fomenta y apoya la conciliación) pues sin ella, los trabajadores no usarán las prácticas de conciliación por miedo a represalias profesionales.

En conclusión con respecto a lo anterior, se considera que las empresas “deben desarrollar, implantar y apoyar el uso de medidas que favorezcan la reducción del conflicto trabajo vida personal” (Sánchez-Vidal et al., 2011), donde se tendrá como resultado personas trabajando fielmente y eficientemente a la organización.

Otro factor importante es el relacionado con el sector constructor, es clave establecer que este sector va más allá de ser un gremio dedicado construir la ciudad. Carl Mitcham citado por Vargas Caicedo (2011), se menciona al respecto de esta

disciplina como el “arte, habilidad y profesión para adquirir y aplicar conocimiento científico, matemático, económico, social y práctico, para diseñar y construir estructuras, máquinas, artefactos, sistemas, materiales y procesos que mejoren la calidad de las vidas humanas, se expresa en tales elementos”. Esta definición es acertada, de tal manera que evidentemente la carga laboral de todos los involucrados en cumplir estos objetivos es gigantesca. Esto conlleva a una serie de inconvenientes internos en cada persona que puede llegar a desencadenar en conflictos o inadecuados tratos interpersonales, incidiendo en la provocación de conflictos, errores humanos de ejecución del trabajo o incluso accidentes. (Sanz Albert, 2013).

Sanz Albert (2013), determina un “Estudio sobre riesgos laborales emergentes en el sector de la construcción” estableciendo una “Combinación de factores de riesgo psicosocial y factores de riesgo físico en la construcción”, donde enfatiza acerca de un estudio realizado en el año 2005, con objeto de identificar los factores de riesgo psicosocial, teniendo como resultado que “origina efectos negativos para la salud mental del trabajador”. Del estudio se deduce que:

El incremento de la tensión mental y emocional que sufren los trabajadores expuestos a determinados factores de riesgo psicosocial puede incrementar la incidencia de los errores humanos y la probabilidad de que se materialice un accidente, especialmente en tareas peligrosas y complejas, como lo son muchas de las operaciones que se realizan en la construcción.

De lo anterior se puede decir que hay una relación estrecha entre factores psicológicos y los accidentes laborales, confinado igualmente por El Observatorio Europeo de Riesgos, perteneciente a la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST) en el estudio ya mencionado “la combinación de factores de riesgo psicosocial y de factores de riesgo biomecánico puede incrementar la incidencia, persistencia y agravamiento de algunos trastornos musculoesqueléticos” (Policy Department Economic and Scientific Policy, 2008). Adicionalmente dentro de los factores que influyen al desencadenamiento de riesgos psicosociales, están las exigencias del trabajo, falta de autonomía entre otras, a continuación se relaciona estadísticas de población afectada:

El 24% de los trabajadores ocupados en la construcción considera que siempre, casi siempre o a menudo tienen mucho trabajo o se sienten agobiados y el 27,9% indica que siempre, casi siempre o a menudo realizan tareas complejas. (...) el 69,6% (...) percibe que los plazos de tiempo que hay que cumplir para la realización de los trabajos es el factor principal que determina su ritmo de trabajo. En lo que se refiere al tiempo y jornada de trabajo, la construcción es uno de los sectores donde se realizan jornadas de trabajo más largas (41,43 horas trabajadas de media por semana), y los trabajadores se encuentran entre los que dedican más tiempo en el trayecto de vuelta a su residencia (el 17% de los trabajadores del sector emplea más de 40 minutos por desplazamiento). (Sanz Albert, 2013).

Es así como se señala la estrecha relación entre los accidentes en la construcción y el estrés generado por factores de riesgo psicosocial, debido a que el estrés es el efecto resultante psicológico global ante los factores de riesgo psicosociales, además es definido por la Comisión Europea como un conjunto de “reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos (...) nocivos del (...) entorno de trabajo. (...) se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación” (Policy Department Economic and Scientific Policy, 2008).

De no tomar medidas preventivas necesarias, un mal estado emocional acompañado de un alto grado de estrés, pueden llevar al deficiente desempeño laboral en la organización por parte del trabajador

Partiendo de lo anterior, se hace necesario que con el presente documento se genere una estrategia empresarial que apunte a la disminución de riesgos corporativos. Es así como desde la presente tesis se quiere implementar un modelo de formulario que demuestre el nivel de la problemática convivencial que afecta el pleno desarrollo de las labores entre los trabajadores, la cual es vista como una alternativa de pre-solución ante éstas situaciones convivenciales las cuales son inherentes en las organizaciones por el hecho de que están compuestas por seres sociales con culturas diversas.

Es así como en el siglo en el que actualmente se encuentra la humanidad exige grandes cambios y transformaciones, nuevos estilos para dirigir el esfuerzo humano a nivel organizacional, debido a los constantes cambios que se manifiestan, para así lograr mayor efectividad y rendimiento en las organizaciones, gestionando la construcción de una ética convivencia amena, la cual se debe convertirse en la guía de la acción humana,

ejerciéndose a través de una formación ordenada, buscando la satisfacción del bien común.

### Marco Conceptual



Ilustración 3. Estrategia empresarial, marco conceptual

**Fuente: Propia**

Con el fin de darle más claridad y mejor contexto a la investigación y al desarrollo del texto, se presentara los conceptos necesarios que se usaran con frecuencia y que son necesarios para que el lector lo interprete el texto adecuadamente.

Como primera medida iniciando desde lo generar, se debe hablar de los modelos de empresa que están enfocados en al comportamiento de sus trabajadores, de los cuales hablaremos de dos, el modelo convivencial y el modelo depredador.

Según Pinzón García, (s.f.), quien toma en cuenta el modelo convivencial para mencionar que una de las mejores estrategias empresariales en términos de resultados, es aquella donde:

Se fusionan competencias naturales con buenos ambientes de trabajo.

Esta fórmula, tiene como resultado la satisfacción laboral de trabajadores que a su vez lleva a que se eleven resultados, eficiencia y el compromiso.

Por otra parte como menciona Yo psicologo (2009), la sociedades “colectivistas son aquellas en las que se percibe una interdependencia de sus miembros y donde prima el bienestar del grupo sobre el individuo, es decir, la consecución de los objetivos grupales sobre los individuales” lo cual no permite tener una mejor visión de lo que se pretende en un modelo de empresa convivencial.

Dentro de los modelo de empresa como ya se ha mencionado existe un modelo llamado depredador el cual está basado en buscar el bienestar individual, para este caso entiéndase como individual a la organización o empresa; es por esto que así como menciona Yo psicologo (2009). “El modelo individualista sobresale en los valores que fomentan el éxito individual y la competencia, es decir, los objetivos del grupo quedan relegados a los objetivos personales”.

Es por lo anterior que se debe tener claro el concepto de ambiente laboral, ya que como lo resaltan autores como:

Ambiente de trabajo, que está asociado a las condiciones que se viven dentro del entorno laboral. El ambiente de trabajo se compone de todas las

circunstancias que inciden en la actividad dentro de una oficina, una fábrica, cada vez son más las empresas que cuidan mucho el que en ellas exista un buen ambiente de trabajo. (Pérez Porto, 2010).

En un ambiente laboral también se cuenta con las relaciones que se definen como nexos laborales para los cuales se menciona que:

A través de la relación de trabajo, y nexos laborales como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2011).

Con todo esto se pretende llegar a un concepto más global por lo cual de hablar de bienestar social que así como lo define es:

El conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de las personas en una sociedad y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana o social; es una condición no observable directamente, sino que es a partir de

formulaciones como se comprende y se puede comparar de un tiempo o espacio a otro. (Galván & Lorza, 2010).

Se entiende por estratégica “(...) el conjunto de movimientos competitivos y enfoques de negocios mediante los que la dirección trata de dirigir a la empresa” (Thompson & Strickland, 2001).

Sánchez-Vidal et al. (2011), ha mencionado que “en los últimos años el tema del conflicto entre roles ha ganado importancia a nivel social, empresarial y académico”, y definen conflicto como “la interferencia entre el trabajo y la vida privada que crea tensión o problemas a los individuos como el resultado directo de la existencia de presiones incompatibles entre ambos roles”

En la página web denominada “Análisis del Sector Construcción” (s.f.), define el sector construcción como “uno de los sectores más dinámicos de la economía, pues sus actividades involucran a otras industrias relacionadas, es así, que muchas veces se asocia el crecimiento del sector con el desarrollo de la economía de un país”

### **Marco histórico**

El comportamiento grupal:

Cálad (2007), en su libro denominado “Psicología comunitaria de la convivencia” habla sobre los diferentes tipos de relaciones. En el contexto histórico-cultural las relaciones grupales refiere que:

Se da sentido y expresión a los arquetipos que emergen de la trama interpersonal en cuestión. Una trama grupal responde a modelos de

interacción que reúnen y comprometen en una nueva forma de vínculo a las conductas individuales; a sus modos de intersección y a sus respectivas praxis. Estos modelos de interacción crean reglas, normas y valores, determinan roles de relaciones mutuas, roles concertados o roles en oposición y conflicto.

Existen situaciones de grupo en las cuales las personas que los integran tienen una función y un papel determinado que cumplir. El comportamiento aparece entonces centrado en el grupo y en la situación, y aunque circunscripta al grupo, no puede desprenderse de un contexto social que le confiere su clima, su existencia y su modo temporal, época, histórico.

Las cualidades emergentes de un grupo indican contextos culturales que particularizan y definen caracteres del comportamiento propio de cada miembro de una comunidad. “Una hipótesis tentativa podría suponer una intersección conductual de segundo orden con relación a las formas de conducta de los grupos y comunidades humanas” (Cálad, 2007), para ello es preciso aceptar a la comunidad como una totalidad con características específicas, idóneos para retroalimentar en procesos complejos, en normas de actuar que las personas por si mismos no los poseen. Así mismo la Revista Semana (2012) ha mencionado en un artículo denominada “Compañeros de trabajo perjudiciales para la salud” que alrededor del “50% al 60% de las ausencias al trabajo que se producen al año están ocasionadas por situaciones de estrés”, y por otra parte la

OMS comprueba que la ansiedad y la depresión son la causa principal de baja laboral en las naciones desarrolladas.

El tiempo (2000), ha mencionado una frase clave para las organizaciones: “¿Las relaciones humanas influyen en los resultados de la empresa? Definitivamente sí. Las buenas y malas relaciones interpersonales influyen en los resultados de todas las organizaciones. Las primeras reducen los conflictos, crean un buen estado de ánimo para ayudar a los demás y son fuente y alimento para motivar a otros”. Por ende, se puede afirmar que un individuo se ve enriquecido o empobrecido por efectos que se ejercen sobre la conducta. En un clima no conflictivo los individuos recibirán influencias provechosas del grupo, pero en un ámbito afectado por inseguridad y desequilibrio social, primara la influencia negativa.

### **Marco legal**

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

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

La constitución política de Colombia en su artículo 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”. (Const., 1991, art. 25).

El codigo sustantivo del trabajo menciona en el articulo 23 lo siguiente:

Artículo 23. Elementos esenciales.

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen. (Código sustantivo del trabajo, 2011).

Una ley importante que trata sobre las inspecciones de trabajo es la ley 1610 de 2013 que titula: “Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral”

## **TIPO DE ESTUDIO**

Según Mizner (s.f.), ha mencionado diseño de investigación descriptivo como “un método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera”. La presente investigación por su alcance y finalidad metodológica con la cual se pretende llevar a cabo el proceso de investigación, será de carácter eminentemente descriptivo, su propósito será lograr caracterizar el estudio dentro de un contexto particular determinando factores y posibles soluciones en la población trabajadora del sector constructor.

### **HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

De acuerdo con Abouhamad (1965) citado por Marquéz R. (s. f.), refiere que "La hipótesis es una proposición, condición o principio que se supone sin certeza con el fin de derivar sus consecuencias con hechos lógicos y, por este método comprobar su concordancia con hechos conocidos o que puedan determinarse".

Una organización al implementar los procesos propuestos en esta investigación y de acuerdo a lo anterior, con el fin de dar respuesta al problema y a los objetivos planteados en el presente estudio, se formula las posibles hipótesis:

- a) La organización con inconvenientes de índole depredadora, puede mejorar debido a que se decide prestar atención al pronóstico aquí descrito, y pedir ayuda a alguna institución donde se obtendrán resultados productivos favorables para la organización.
- b) La organización con inconvenientes relacionados con el modelo depredador, puede no mostrar ninguna mejoría debido a que deciden no prestar atención al pronóstico aquí descrito, esto debido a que por políticas y cultura organizacional

no se desea un equilibrio social por continuar con la mentalidad arraigada en modelos descentralizados.

## **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Diseño metodológico**

Teniendo en cuenta la gran variedad que existe en cuanto a diseños metodológicos, la presente investigación se enfocara en el diseño no experimental, Dzul Escamilla (s. f.), ha mencionado que este enfoque “Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos”, para este caso la obtención de datos y su análisis se obtendrán una sola vez, también refiere que “Se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador. Es por esto que también se le conoce como investigación «ex post facto»”.

### **POBLACIÓN Y MUESTRA**

**Población:**

La población objeto de investigación se constituyó por los directivos de una empresa del sector constructor en específico dominada “Construalmanza SA”, personal que actualmente labora en el sector de Soacha, y figura alrededor de 100 personas, dentro de los cuales 30 son los trabajadores operativos de Construalmanza y de los cuales la encuesta se le aplicará a 3 ingenieros que son los que más manejan el personal.

**Muestra:**

Para efectos de la recolección de la información se tomará una muestra de directivos que cumplan los requisitos antes mencionados. El tamaño de la muestra se estimó a partir de criterio de expertos de la obra anteriormente mencionada.

A continuación se mencionan a groso modo las conclusiones obtenidas acerca de las encuestas realizadas a profesionales expertos en manejo de personal:

De acuerdo a lo manifestado por el profesional en el área de la ingeniería civil, el ingeniero José Yair Castro López quien coincide con los ingeniero Fredy Mora y el ingeniero Luis Vivas al afirmar que un diagnostico convivencial para la empresa es una buena alternativa de negocio y superación, debido a que tanto en la obra que laboran actualmente como en ninguna anteriormente laborada han tenido ningún tipo de acercamiento con diagnósticos que demuestren problemáticas para que sean gestionadas estrategias de convivencia con subalternos. De igual manera no conocen de empresas que estén dedicadas a este tema y aconsejan que se ve necesario tratarlo de manera profesional y con responsabilidad, teniendo en cuenta opiniones de profesionales en el área de la construcción, quienes son los que están constantemente manejando personal de todo tipo de clase social, nivel académico y diversos cargos.

Por lo anterior se afirma que los tres profesionales coinciden con la recomendación que es imprescindible la creación y gestión de indicadores que establezcan el nivel de la problemática para así proceder a tratar de inmediato en el sector constructor alternativas o estrategias que contribuyan al buen funcionamiento y rendimiento de este tipo de personal, teniendo la autoridad moral para mencionarlo debido a que son los directamente implicados en conflictos y han verificado que se evidencia gran rotación de personal, donde una de las causas son mayormente conflictos en el entorno laboral.

## FUENTES DE OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN

### **Fuentes primarias**

Las fuentes primarias que se utilizaron son específicamente encuestas, las cuales son instrumentos de recolección de información puntual sobre el tema que concierne a esta investigación, donde incluye ingenieros profesionales con un aproximado de experiencia de 35 años, de una obra que se desarrolla actualmente en el sector de Soacha

### **Fuentes secundarias**

Para la elaboración de la teoría acerca de la presente investigación se tomó fuentes electrónicas de bases de datos suministradas por la universidad la Gran Colombia.

## **CAPITULO II**

### **FACTORES NEGATIVOS QUE INCIDEN EN LA ALTERACIÓN DE LA CONVIVENCIA EN LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN**

De acuerdo a previas investigaciones y adicional a esto a encuestas realizadas a expertos (ingenieros civiles) indagando a cerca de los impactos que afectan al personal de una constructora de las cuales causa altos niveles de rotación, baja productividad y eficiencia, se llega a la conclusión de que básicamente se encuentran:

- a. Salarios no competitivos ni gratificaciones. Desde cualquier punto de vista todo trabajador que sienta que sus labores no están siendo recompensadas adecuadamente ni bien contribuidas, son personas que inevitablemente están en la predisposición de bajar rendimiento por el desánimo que les invade, independientemente a cual sea el cargo que desempeñe este factor afectara ineludiblemente, ya que los propietarios de las empresas que manejan alta cantidad de personal se preocuparan de pagar barato el trabajo de sus obreros por considerar que los salarios bajos son esenciales para sus éxitos.
- b. Mala relación entre supervisor – obrero: Las relaciones interpersonales en el trabajo constituyen un factor importante, estas contribuyen para que se genere un buen o pesado ambiente laboral y la productividad se vea afectada. Al existir jefes que todo el tiempo estén gritando al empleado, este fácilmente puede caer en la

desmotivación, pero ocurre que si el jefe es demasiado suave se puede presentar falta de autoridad

- c. Estrés, La incertidumbre típica de las obras, la obsesión por cumplir plazos, todo lo relacionado con el tema económico llevan a un estado de estrés, donde todos los trabajadores involucrados en una obra de construcción son propensos a sufrir estrés en el trabajo. Según una encuesta de seguridad y salud en el trabajo realizada por el Ministerio de Trabajo (revista dinero, 2014), mencionan que el estrés se genera mayormente en actividades de posturas que producen cansancio o dolor, trabajo monótono y cambios en los requerimientos de las tareas donde esto en una obra de construcción es común y las situaciones que generan consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas, se destacaron el trabajo excesivamente exigente, poco tiempo para completar tareas, fallas en las exigencias del trabajo y la competencia del trabajador.
- d. Síndrome del trabajador quemado o burnout: Este se origina gracias a una “acumulación de estrés crónico por situaciones emocionalmente exigentes, es decir, una respuesta prolongada al estrés laboral crónico” (Maslach, et al 2001) Es un trastorno emocional generado en el ámbito laboral producido por estar expuesto de manera continua a altos niveles de estrés, carga excesiva, malas relaciones con compañeros, ausencia de apoyo etc. Puede tener consecuencias graves, a nivel físico y psicológico como extrema depresión y ansiedad.
- e. Acoso laboral o mobbing: la ley 1010 de 2006 determina que conductas se constituyen acoso laboral, definición y sanciones entre otros. Esta ley menciona que acoso laboral es toda conducta persistente practicada sobre cualquier empleado por

parte de otro compañero, la cual está enfocada a causar miedo, intimidación o angustia generando desmotivación en el trabajo o la renuncia.

- f. Empleo inseguro: Según la organización internacional (2015) mencionan que la construcción es un trabajo peligroso, donde al menos 108.000 trabajadores mueren en el lugar de trabajo cada año, estos trabajadores tienen una probabilidad entre 3 y 6 veces mayor de morir a causa de accidentes en el trabajo que otros trabajadores.
- g. Bajos niveles de satisfacción con la dirección: igualmente que las relaciones interpersonales anteriormente mencionadas, la satisfacción con la forma en que los jefes proceden con los súbditos es clave para un buen desempeño de actividades y rendimiento laboral.
- h. Altos niveles de exigencia laboral: Interempresas (2010) lo define como un conjunto de requerimientos psicofísicos a los que está sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral, ya que para todo trabajo se requiere un consumo de energía por parte del trabajador.
- i. Machismo. Si una mujer es su superior, ponen dificultades para acatar órdenes. El sector de la construcción se caracteriza por tener barreras de ingreso para el sexo femenino, factor negativo en el proceso de elección de carreras para las mujeres, pues los hombres tienen cinco veces más probabilidades que las mujeres para acceder a un trabajo en construcción (Gale, 1994). La universidad politécnica de valencia (2015) mencionan en su estudio que hay creencia de que el lugar de trabajo de la construcción es un entorno competitivo, conflictivo, e invadido de discriminación contra la mujer

### **CAPITULO III**

#### **SELECCIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

El propósito de este capítulo radica principalmente en la selección y el diseño de un instrumento que permita la recopilación unificada de información valiosa para determinar aquellos aspectos relacionados con la convivencia que se encuentran abandonadas por parte de la administración de Construalmanza, las cuales están repercutiendo en que el ambiente laboral y la convivencia entre los empleados que allí laboran se vea afectada.

En primer lugar se determina que el instrumento apropiado para tal fin es el cuestionario con respuesta cerrada de modalidad personal. El cuestionario es una herramienta útil para el fin que necesita debido a que es un “conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios y así alcanzar los objetivos del proyecto de investigación” (Bloque metodológico, 2012). Se necesita que el método de respuesta sea cerrada ya que es apropiado al realizarse mediante un test, para lo cual el usuario tendrá que marcar una sola de las posibles respuestas, sin necesidad de explicar en la misma por qué la ha elegido. Por otra parte también es apropiado que se realice por modalidad personal, es decir, cara a cara, como si se tratara de una entrevista entre el encuestador (persona que practica el diagnostico) y el encuestado (trabajador de la empresa a donde se le practicara el diagnostico). Esta metodología presenta diversas ventajas dentro de las cuales se destaca que al contar con la presencia del encuestador se permite resolver inquietudes acerca de términos o aclaraciones de algunas preguntas si el encuestado lo desea y por ende el entrevistador recibe mayor información, aumentando el control, la fiabilidad y la generalización de resultados del presente instrumento.

### 3.1. Análisis de las preguntas

Antes de iniciar la elaboración del cuestionario se consideró necesario tener presente algunos criterios básicos para el diseño de cada una de las preguntas que lleve este, es decir, es preciso tener claros los objetivos de investigación que impulsa a diseñar el cuestionario.

Es por lo anterior que cada una de las preguntas apunta al objetivo principal el cual consiste en obtener respuestas sobre la situación actual que se torna en el ambiente laboral.

#### 3.1.1. Decisiones sobre el contenido de las preguntas:

Una a una de las preguntas se diseñó para tener información sobre el estado en que se encuentra las condiciones internas de seguridad y laborales, la valoración de la diversidad, la gestión participativa, la política de remuneración y beneficios, el clima laboral y el comportamiento de directivos frente a los despedidos, donde se establecieron estos mismo en 6 principios los cuales constan de 3 a 5 preguntas cortas aproximadamente, para un total de 27, las cuales tienen 5 respuestas (0=Nunca; 1=casi nunca; 2=ocasionalmente; 3=casi siempre; 4=siempre).

Las 25 preguntas cuentan con particularidades claves para determinar cada uno de los principios anteriormente mencionados de las cuales sobresalen:

- a. No son redundantes, por lo que no se tornara aburrido el cuestionario
- b. Su redacción es específica de tal manera que cada ítem es imparcial y a vez equilibrado
- c. Son claras, buscando que una a una de las preguntas no den lugar a la malinterpretación

- d. No contienen fraseología difícil ni confusa
- e. Se solicita información accesible a cualquier empleado con la intención de que los encuestados no tengan dificultad en contestar las preguntas
- f. El contenido trata de ser general de manera que no esté inclinada hacia ningún tipo particular de respuesta
- g. Las alternativas de respuesta son 5 para mayor especificación, estas son cortas (un numero) y de tipo escala, con longitud razonable.

### 3.2. Modo de diligenciado

El Formato se denomina TEAM que traducido al español quiere decir Grupo, esto con la finalidad de que se entienda la dinámica que realmente se debe trabajar en una organización para lograr el éxito, el trabajo en equipo es primordial que sea eficiente y que se manejen adecuadamente las diferencias y los obstáculos.

Adicionalmente con este instrumento se pretende realizar el diagnóstico a la empresa Construalmanza s.a., basado en preguntas rigurosamente estudiadas y analizadas, para lo cual el método de diligenciamiento es realizado por una persona con características como las siguientes:

- a. Que labora activamente en la organización Construalmanza s.a.
- b. Con experiencia en la empresa de más de 3 años.
- c. Que conozca la dinámica administrativa y operativa
- d. Que tenga personal a cargo y esté como súbdito.

Y seguidamente será seleccionado para cada pregunta una de las opciones que más se acerque a lo que se desee expresar, de las cuales se marcará 0 si el suceso NUNCA se

presenta, 1 si CASI NUNCA, 2 si OCASIONALMENTE se presenta, 3 si CASI SIEMPRE ocurre y 4 si SIEMPRE ocurre.

### 3.3.Formato – encuesta TEAM.

A continuación se hace referencia a la explicación de cada parte que integra el cuestionario sometido al personal de Construalmanza, el cual contiene 6 principios, con un total de 25 preguntas, el cual cumple a cabalidad con los requisitos anteriormente mencionados:

El principio 1 tiene como título “Las empresas deben asegurar condiciones internas de salud, seguridad y condiciones laborales apropiadas”, este posee 5 preguntas, las cuales apuntan a saber el grado de compromiso de la empresas por sus empleados en cuanto a la seguridad emocional y física de las cuales está ligada con enfermedades psicológicas que finalmente desencadenan en comportamientos letales para la convivencia.

El principio No. 2 se denomina “La empresa debe mantener una valoración de la diversidad adecuada” este posee 3 preguntas, las cuales apuntan a saber el grado de aceptación de lo que significa la gestión de la diversidad, que no sólo es la acción de aceptar sino de apreciar y aprovechar las múltiples culturas que conllevan diferentes aptitudes y conocimientos que pueden ser aprovechados por la empresa para mejorar su funcionamiento. En un mundo cada vez más globalizado, los miembros que constituyen las empresas son cada vez más diversos. Son muchas las causas de esta diversidad: raciales, culturales, religiosas, etc. Se hace necesario que el empresariado

asuma que dentro de su empresa todos estos factores están en constante convivencia y tienen una repercusión importante en el rendimiento empresarial (Cinco días: Manual de la empresa responsable, 2005).

El principio No. 3 titula “La empresa debe manejar la gestión participativa entre sus colaboradores”, este posee 4 preguntas, las cuales apuntan a saber el grado de aprovechamiento de los canales de comunicación ascendente desde los trabajadores a la dirección. El hecho de que exista gestión mejora los procesos y rendimiento de los recursos que significa una ventaja competitiva. Esta se fundamenta en una buena política de comunicación interna, tiene una importancia en un marco laboral caracterizado por la gestión del conocimiento, la gestión por objetivos y la necesidad de fidelización del personal cualificado. Genera efectos positivos sobre la organización dentro de las cuales sobresalen que fortifica el empeño del personal en los objetivos de la organización, aumenta el compromiso y la responsabilidad de los trabajadores, mejora el clima laboral, crea organizaciones innovadoras, fideliza a los trabajadores.

El principio No. 4 titula “Política de remuneración y beneficios”, este posee 4 preguntas, propósito de este apartado es analizar si la empresa utiliza algún tipo de compensación o remuneración con sus colaboradores. La remuneración tiene distintos sentidos o importancia para los trabajadores y la empresa, para el Empleado representa una cobertura de sus necesidades, un reconocimiento económico por su labor realizada con entrega, para el ente significa un costo de producción, además las remuneraciones permiten transmitir un mensaje a sus empleados de que bene tener ciertos

comportamientos que benefician. La empresa debe lograr la percepción de equidad y justicia por parte del trabajador con respecto a su remuneración.


El principio No. 5, se titula “Clima laboral”, este posee 4 preguntas, las cuales apuntan a saber el estado del mismo, dentro de esta medición se suele contar con la fase de la comunicación de resultados. El personal de una empresa no puede elegir ni sus compañeros, ni sus jefes ni el estilo de dirección de la compañía, además de que la situación del mercado laboral actual no estimula a un cambio de empleo, contribuyendo que el ambiente laboral decaiga.

Mejorar el clima laboral en una organización impacta directamente sobre la productividad de las personas.

El principio 6 denominado “Comportamiento en los despidos”, este posee 5 preguntas, las cuales apuntan a saber que tanto nivel de responsabilidad social mantiene la empresa con sus colaboradores al momento de tomar decisiones sobre su finalización de labores en la empresa y orienta hacia el control de la constante rotación de personal debido a que por este existe algo denominado “fuga de cerebros”, donde el mayor perjudicado puede ser la empresa, ya que a que por motivos en algunas veces desconocidos a la hora la renuncia de empleados se puede perder personal calificado.

A continuación se ilustra el modelo de cuestionario sometido al personal de Construalmanza:

**Tabla 1. Formato TEAM-Eempleados**



**MODELO DE AUTOEVALUACIÓN**

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 IV

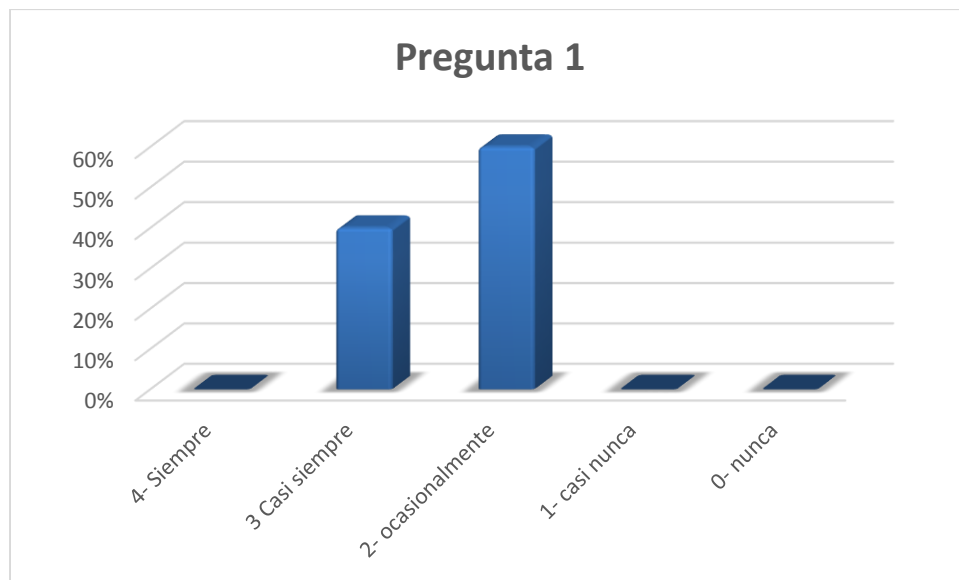
### RESULTADOS E INDICADORES DE CONSTRUALMANZA S.A

#### 4.1.Formato TEAM-Empleados

El Formato TEAM-empleados ha sido diligenciado por un total de 10 trabajadores que cumplen con los requisitos anteriormente mencionados, donde a continuación se mostrara las estadísticas obtenidas:

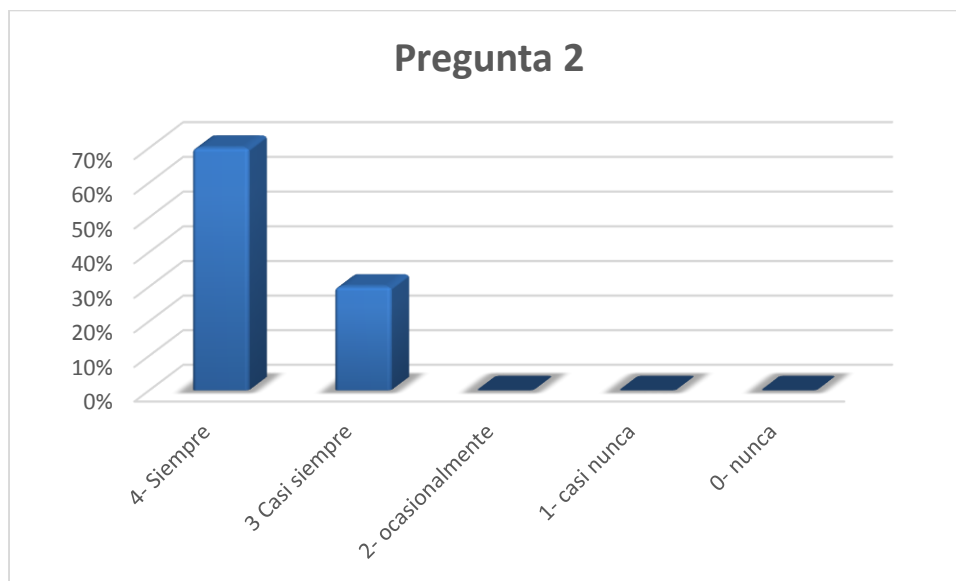
Pregunta 1 ¿La empresa posee un programa de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?

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



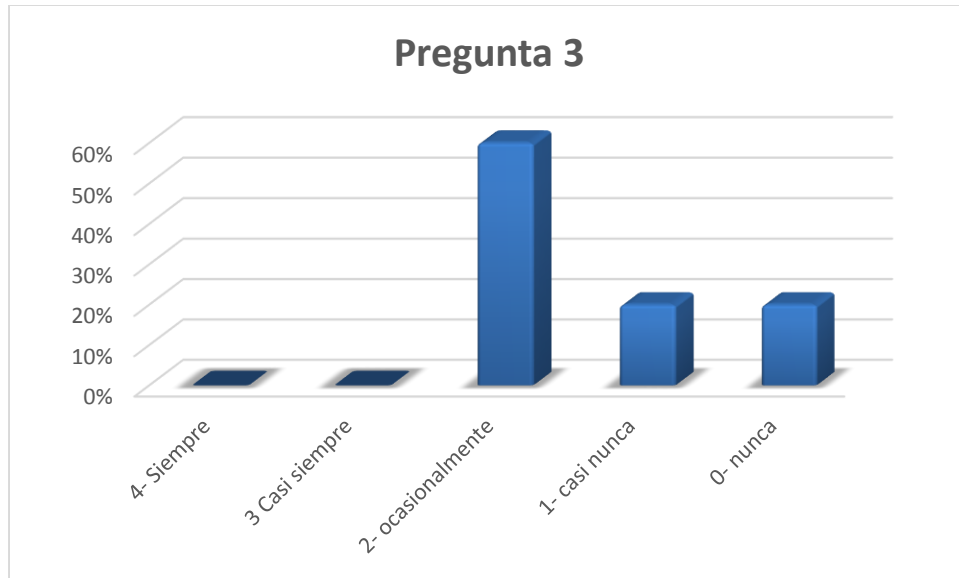
Pregunta 2: ¿Se capacita anualmente en salud y seguridad?

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



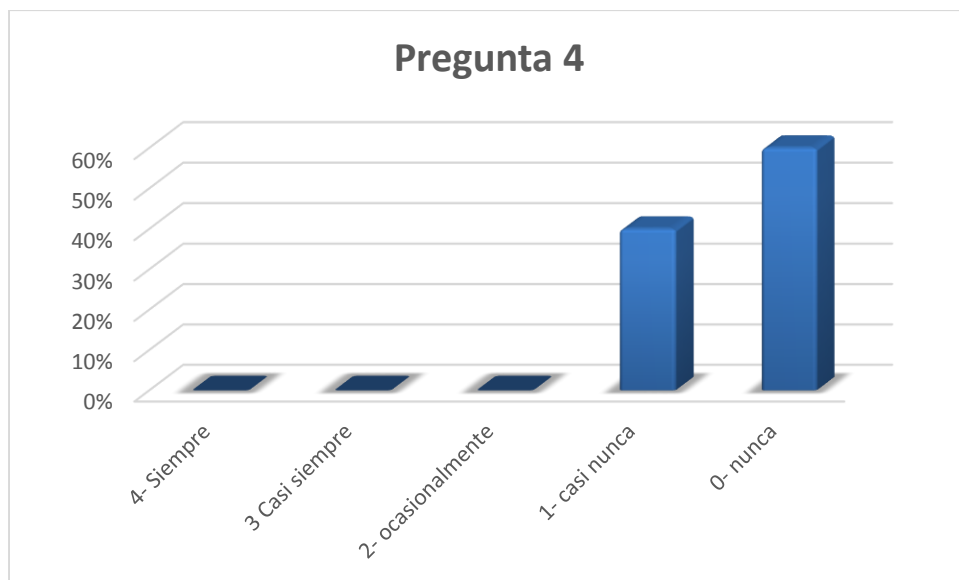
Pregunta 3: ¿En el presupuesto anual se prevé un monto destinado a la prevención de salud y seguridad?

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



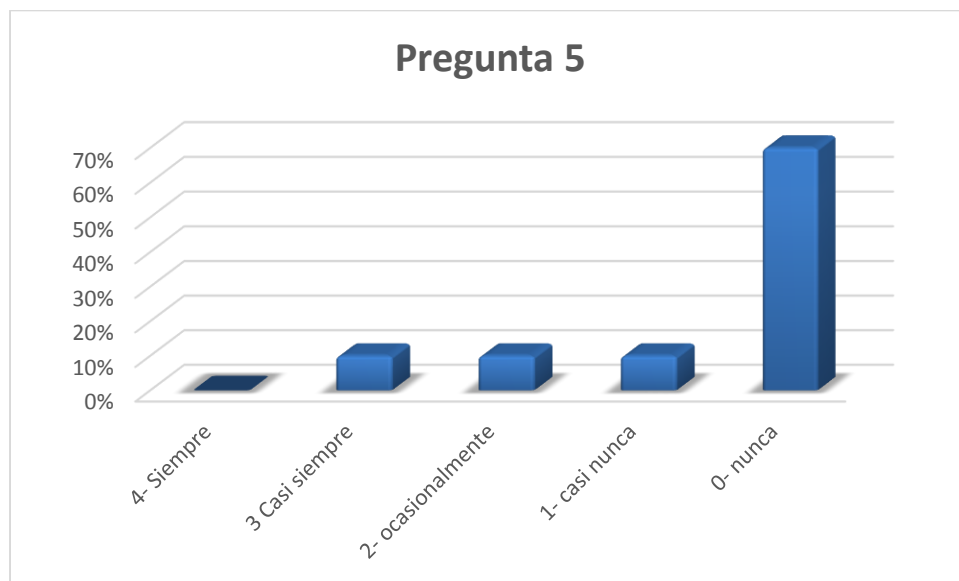
Pregunta 4: ¿Existe preocupación por mejorar las condiciones de trabajo de los empleados más allá de las exigencias legales?

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



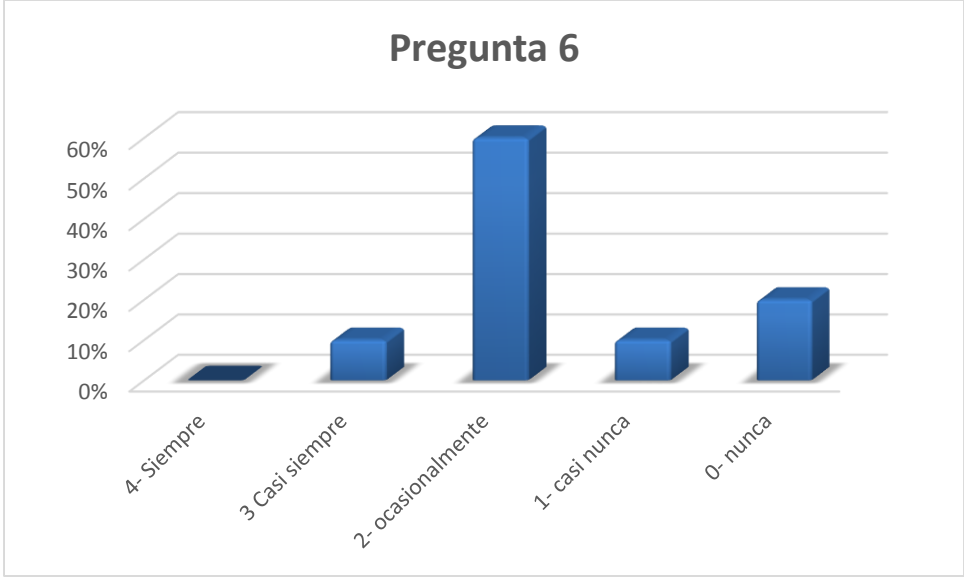
Pregunta 5: ¿Se promueven programas de combate al stress para los colaboradores, especialmente para los que desarrollan funciones más estresantes?

Pregunta 5	
Respuesta	cantidad
4- Siempre	0
3 Casi siempre	1
2- ocasionalmente	1
1- casi nunca	1
0- nunca	7



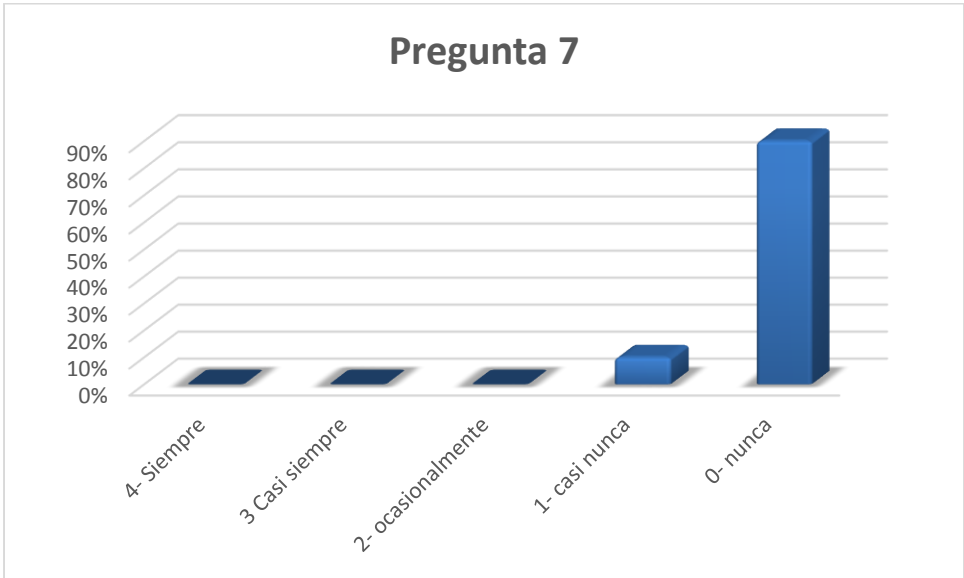
Pregunta 6: ¿Existe una política de valoración de la diversidad y no discriminación?

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



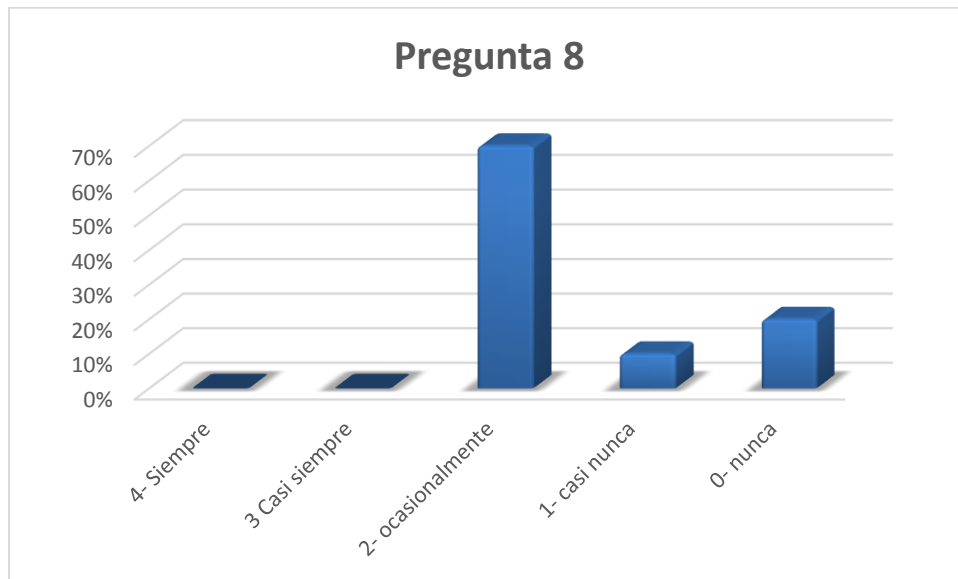
Pregunta 7: ¿Existe una política de dar oportunidades a discapacitados?

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



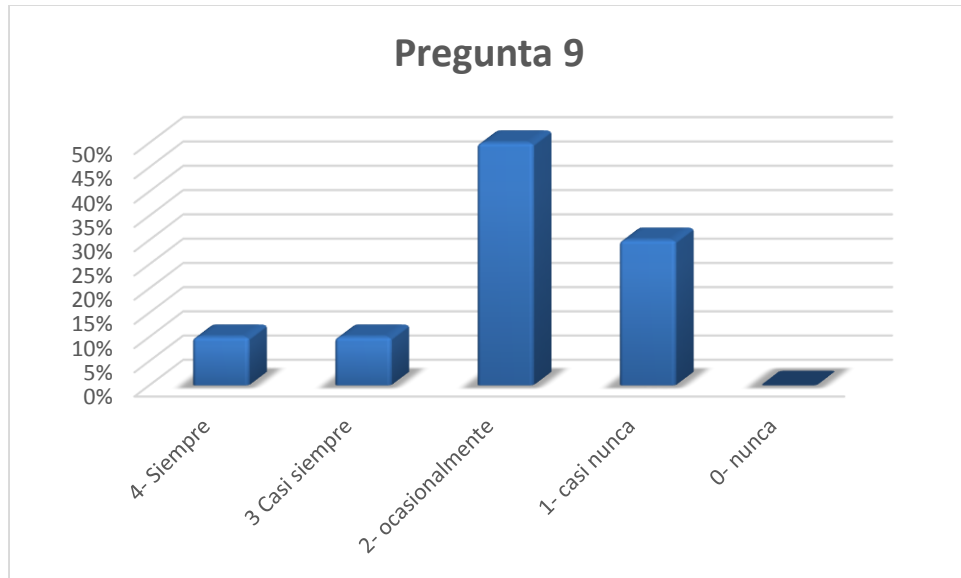
Pregunta 8: ¿Existe una política de dar oportunidades a mujeres?

Pregunta 8	
Respuesta	cantidad
4- Siempre	0
3 Casi siempre	0
2- ocasionalmente	7
1- casi nunca	1
0- nunca	2



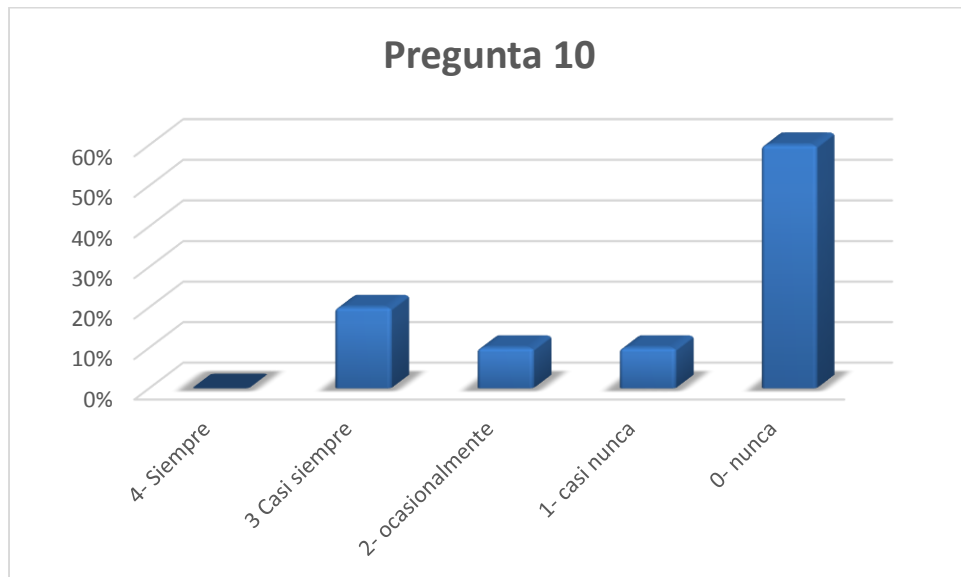
Pregunta 9: ¿Se promueve la ocupación de cargos gerenciales por mujeres?

Pregunta 9	
Respuesta	cantidad
4- Siempre	1
3 Casi siempre	1
2- ocasionalmente	5
1- casi nunca	3
0- nunca	0



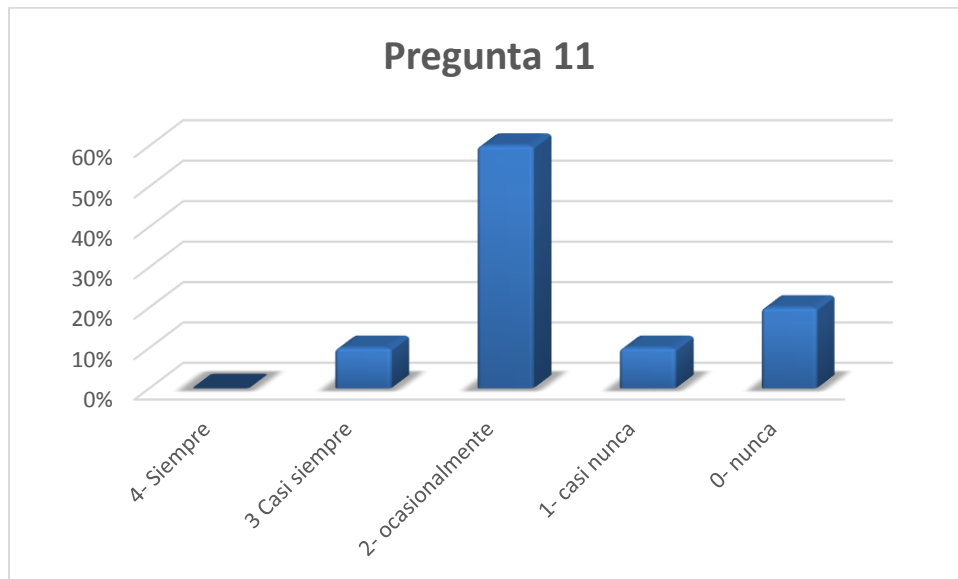
Pregunta 10: ¿Se brinda a los trabajadores información financiera?

Pregunta 10	
Respuesta	cantidad
4- Siempre	0
3 Casi siempre	2
2- ocasionalmente	1
1- casi nunca	1
0- nunca	6



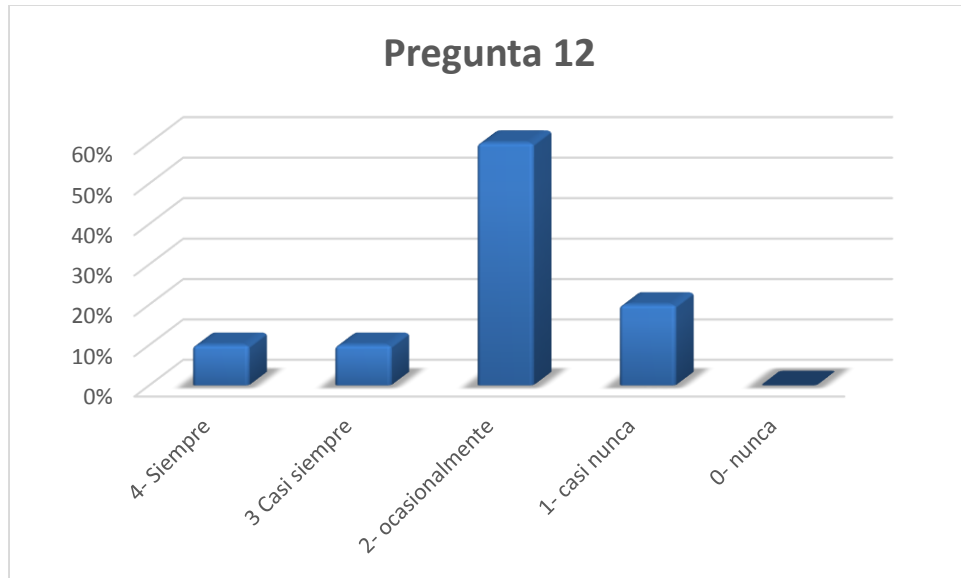
Pregunta 11. ¿Se brinda a los trabajadores información de producción?

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



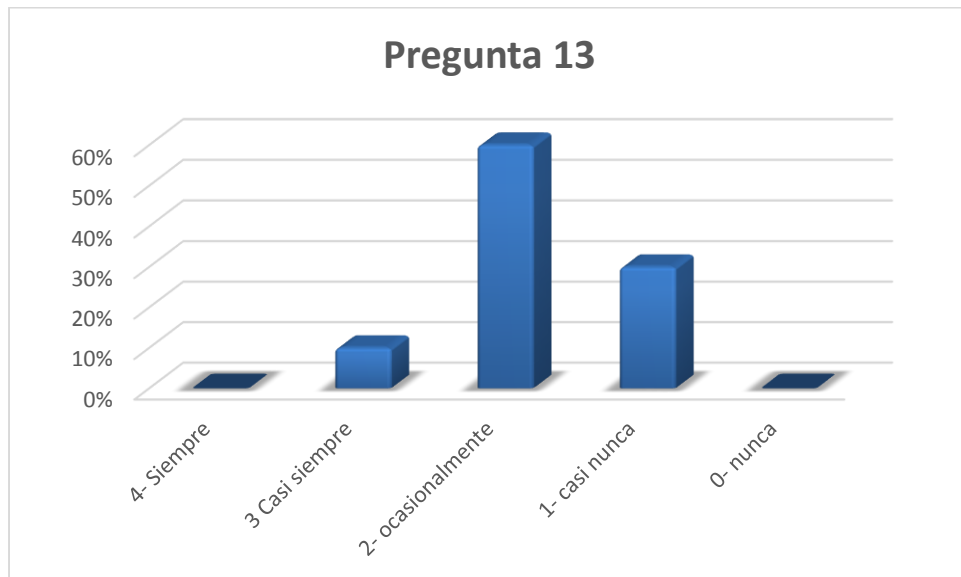
Pregunta 12: ¿Se brinda a los trabajadores información sobre objetivos estratégicos?

Pregunta 12	
Respuesta	cantidad
4- Siempre	1
3 Casi siempre	1
2- ocasionalmente	6
1- casi nunca	2
0- nunca	0



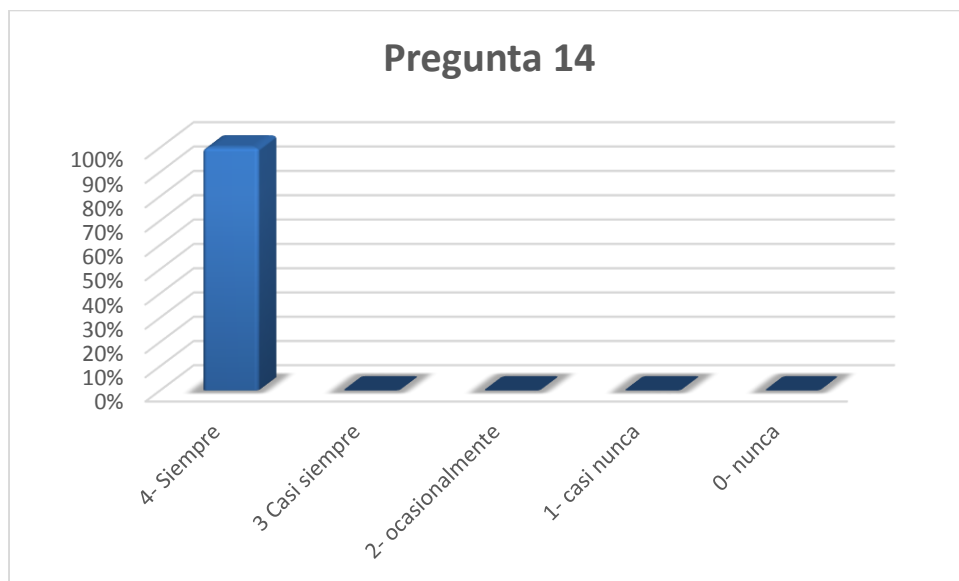
Pregunta 13: ¿Existen incentivos por desempeño?

Pregunta 13	
Respuesta	cantidad
4- Siempre	0
3 Casi siempre	1
2- ocasionalmente	6
1- casi nunca	3
0- nunca	0



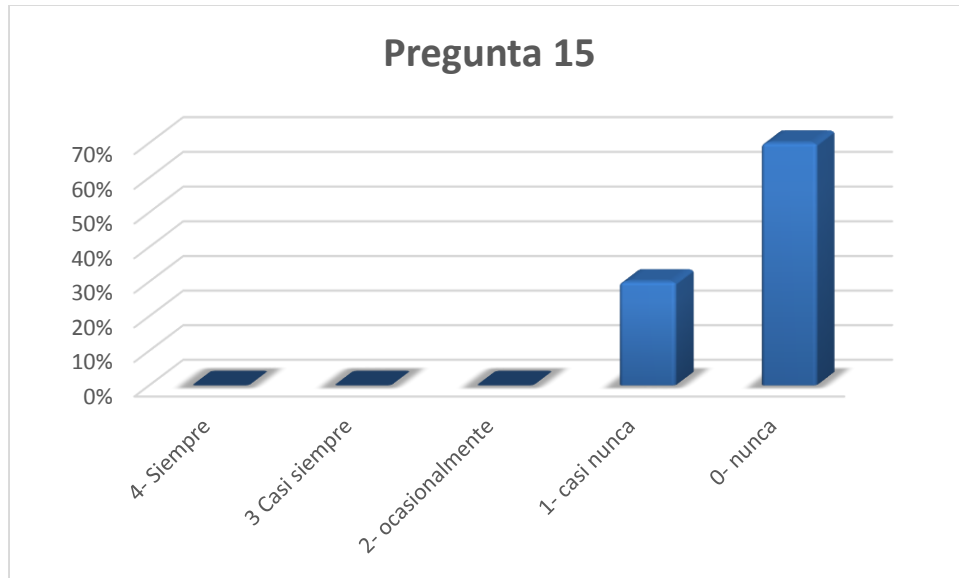
Pregunta 14: ¿En los últimos dos años se aumentó el salario mínimo de la empresa en relación al salario mínimo vigente?

Pregunta 14	
Respuesta	cantidad
4- Siempre	10
3 Casi siempre	0
2- ocasionalmente	0
1- casi nunca	0
0- nunca	0



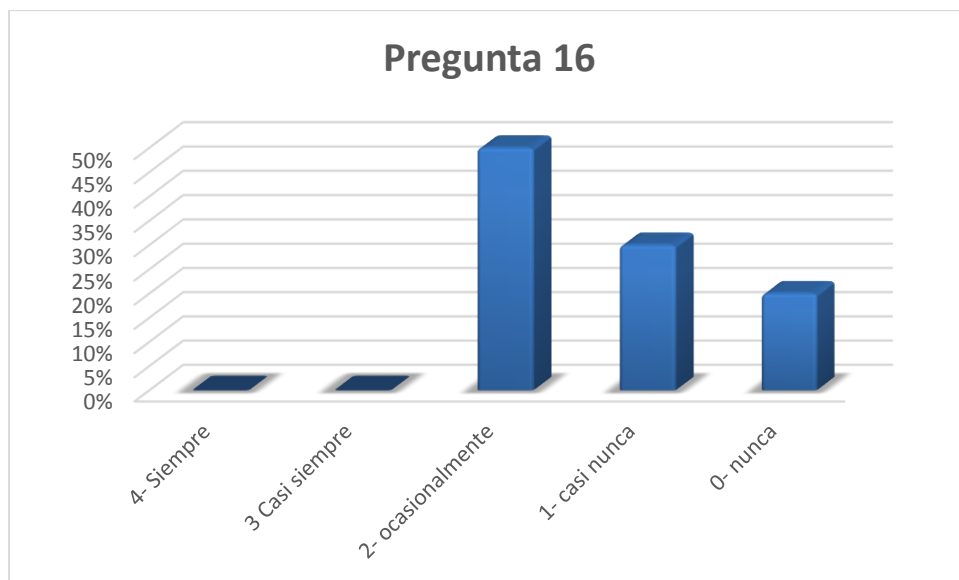
Pregunta 15: ¿La empresa cuenta con un manual de cargos, funciones y salarios?

Pregunta 15	
Respuesta	cantidad
4- Siempre	0
3 Casi siempre	0
2- ocasionalmente	0
1- casi nunca	3
0- nunca	7



Pregunta 16: ¿La empresa prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados?

Pregunta 16	
Respuesta	cantidad
4- Siempre	0
3 Casi siempre	0
2- ocasionalmente	5
1- casi nunca	3
0- nunca	2



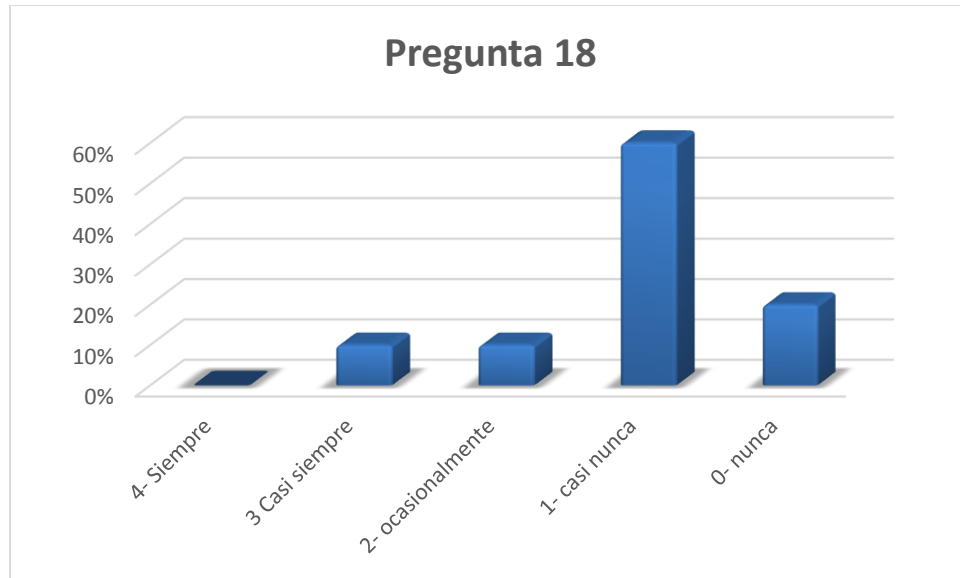
Pregunta 17: ¿La empresa desarrolla actividades sociales en las cuales participan los trabajadores y sus familias?

Pregunta 17	
Respuesta	cantidad
4- Siempre	3
3 Casi siempre	0
2- ocasionalmente	1
1- casi nunca	1
0- nunca	5



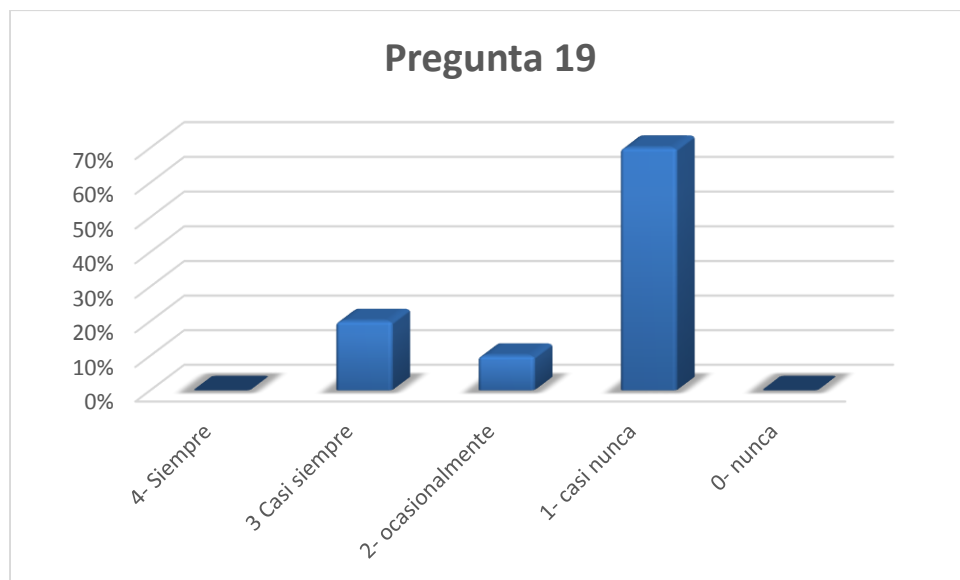
Pregunta 18: ¿La empresa realiza evaluaciones sobre la percepción de la misma por parte de los trabajadores?

Pregunta 18	
Respuesta	cantidad
4- Siempre	0
3 Casi siempre	1
2- ocasionalmente	1
1- casi nunca	6
0- nunca	2



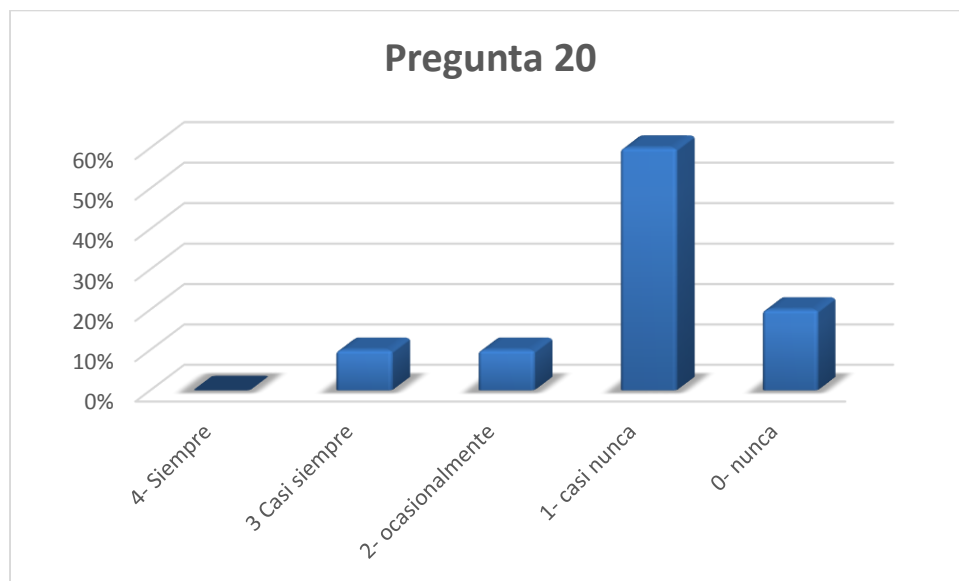
Pregunta 19: ¿La empresa realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los trabajadores?

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



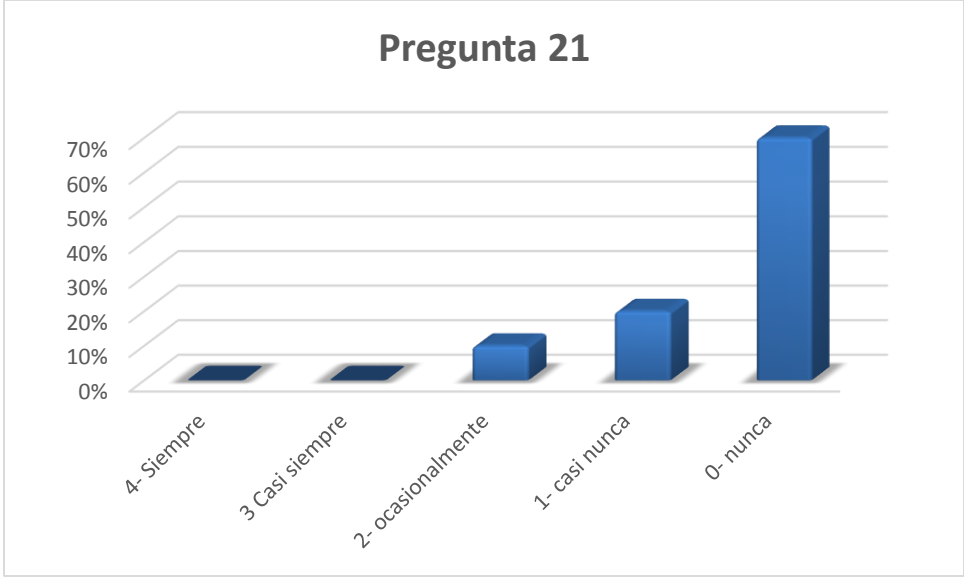
Pregunta 20: ¿La empresa realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores son evaluados por sus subordinados?

Pregunta 20	
Respuesta	cantidad
4- Siempre	0
3 Casi siempre	1
2- ocasionalmente	1
1- casi nunca	6
0- nunca	2



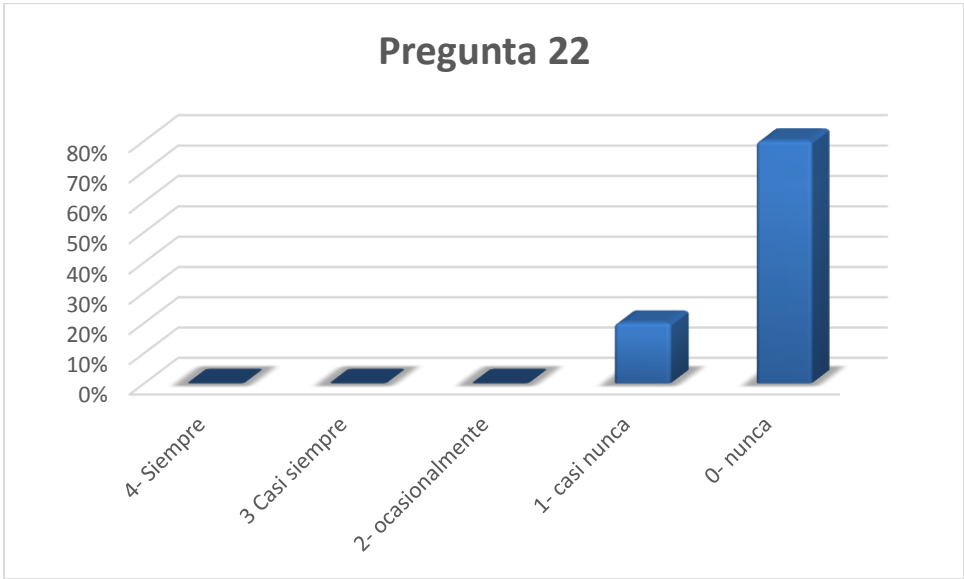
Pregunta 21: ¿La situación social del empleado es considerada al momento de su despido?

Pregunta 21	
Respuesta	cantidad
4- Siempre	0
3 Casi siempre	0
2- ocasionalmente	1
1- casi nunca	2
0- nunca	7



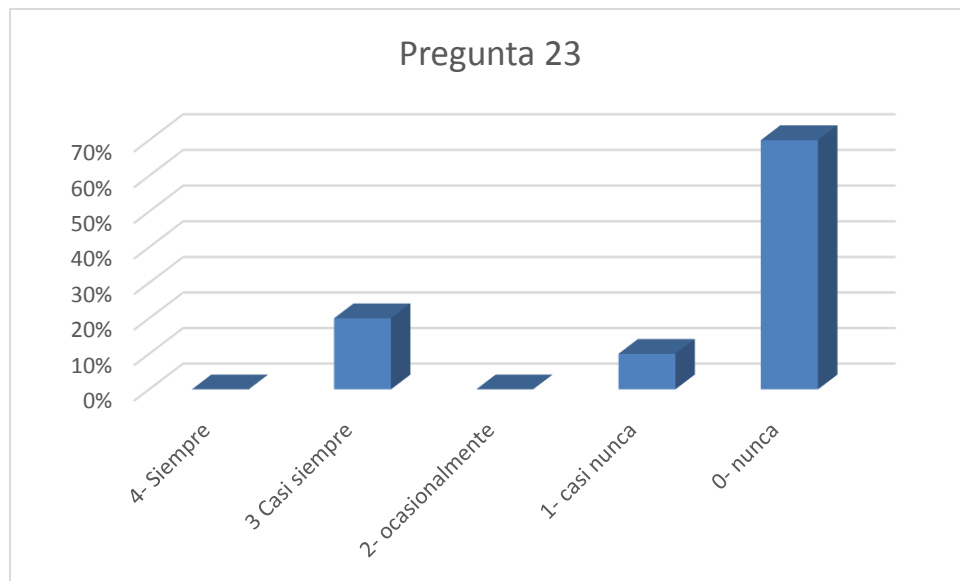
Pregunta 22: ¿La empresa acompaña y evalúa periódicamente la rotación de los empleados y tiene una política de mejorar este indicador?

Pregunta 22	
Respuesta	cantidad
4- Siempre	0
3 Casi siempre	0
2- ocasionalmente	0
1- casi nunca	2
0- nunca	8



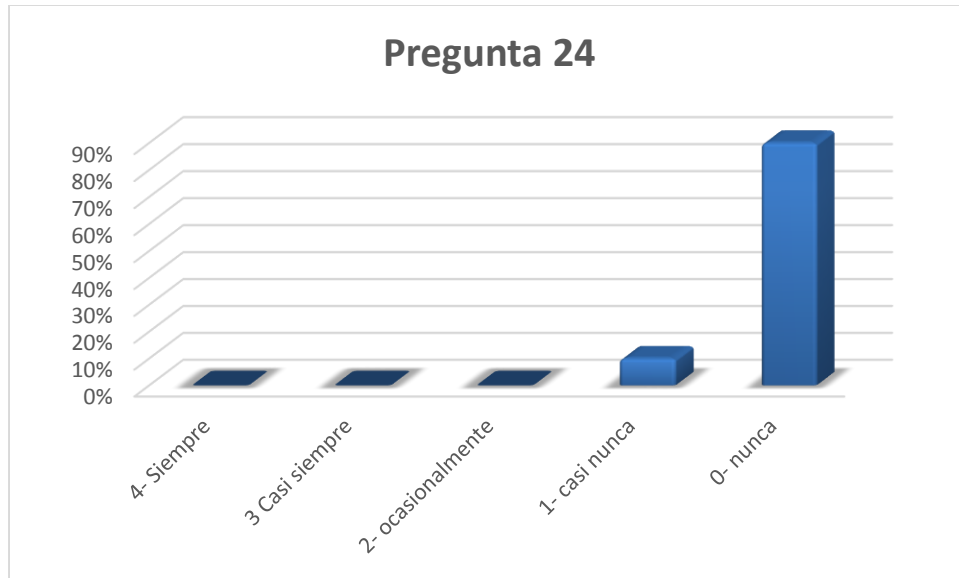
Pregunta 23: ¿Ante la necesidad de reducción de personal se prevé una comunicación dirigida a los colaboradores que permanecen, sobre las razones que avalan la decisión tomada?

Pregunta 23	
Respuesta	cantidad
4- Siempre	0
3 Casi siempre	2
2- ocasionalmente	0
1- casi nunca	1
0- nunca	7



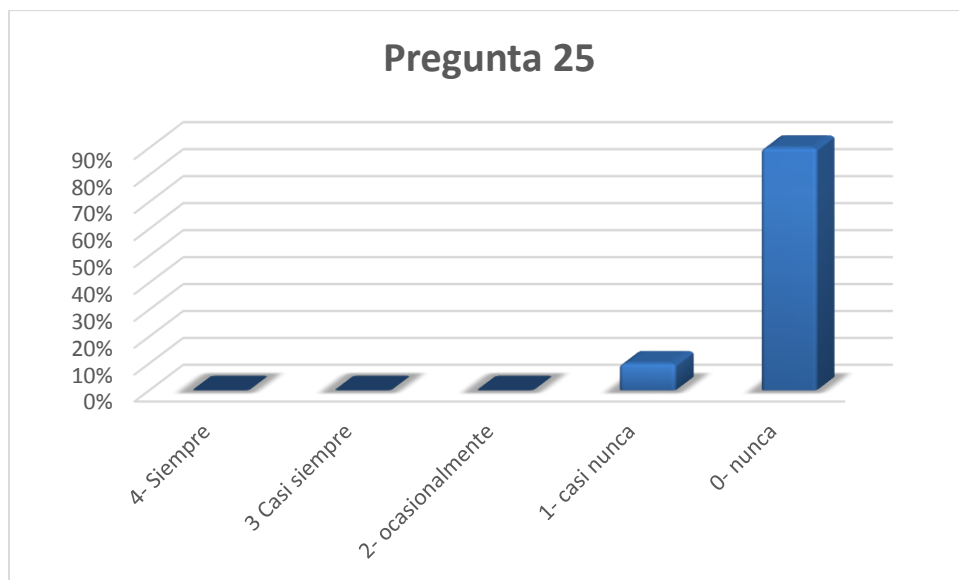
Pregunta 24: ¿Existe un plan de apoyo para el momento del retiro de los trabajadores?

Pregunta 24	
Respuesta	cantidad
4- Siempre	0
3 Casi siempre	0
2- ocasionalmente	0
1- casi nunca	1
0- nunca	9



Pregunta 25: ¿La empresa participa en la elaboración de políticas públicas relacionadas a jubilados?

Pregunta 25	
Respuesta	cantidad
4- Siempre	0
3 Casi siempre	0
2- ocasionalmente	0
1- casi nunca	1
0- nunca	9



#### 4.2.Formato TEAM – Informe Gerencial

Finalmente después de someter la anterior información a un tratamiento, consolidación y análisis se unifica en el formato TEAM – informe gerencial, que este es el que dirá por medio de estadísticas el porcentaje de afectación que tiene la empresa en el área convivencial, en decir, este es el diagnóstico del área convivencial de la empresa dedicada al sector de la construcción denominada Construalmanza s.a. A continuación se observa:

Tabla 2. Formato TEAM-informe gerencial.



<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>



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.	2	2	40%
2	Se capacita anualmente en salud y seguridad.	4		
3	En el presupuesto anual se prevé un monto destinado a la prevención de salud y seguridad.	2		
4	Existe preocupación por mejorar las condiciones de trabajo de los empleados más allá de las exigencias legales.	0		
5	Se promueven programas de combate al stress para los colaboradores, especialmente para los que desarrollan funciones más estresantes.	0		
<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.	2	1	33%
7	Existe una política de dar oportunidades a discapacitados.	0		
8	Existe una política de dar oportunidades a mujeres.	2		
<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.	2	2	38%
10	Se brinda a los trabajadores información financiera.	0		
11	Se brinda a los trabajadores información de producción.	2		
12	Se brinda a los trabajadores información sobre objetivos estratégicos.	2		
<b>Principio No. 4: Política de remuneración y beneficios</b>				
14	Existen incentivos por desempeño.	2	2	50%
15	En los últimos dos años se aumentó el salario mínimo de la empresa en relación al salario mínimo vigente.	4		
16	La empresa cuenta con un manual de cargos, funciones y salarios.	0		
17	La empresa prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados.	2		
<b>Principio No. 5: Clima laboral</b>				
19	La empresa desarrolla actividades sociales en las cuales participan los trabajadores y sus familias.	0	1	19%
20	La empresa realiza evaluaciones sobre la percepción de la misma por parte de los trabajadores.	1		
21	La empresa realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los trabajadores.	1		
22	La empresa realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores son evaluados por sus subordinados.	1		
<b>Principio No. 6: Comportamiento en los despidos</b>				
23	La situación social del empleado es considerada al momento de su despido.	0	0	5%
24	La empresa acompaña y evalúa periódicamente la rotación de los empleados y tiene una política de mejorar este indicador.	0		
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.	1		
26	Existe un plan de apoyo para el momento del retiro de los trabajadores.	0		
27	La empresa participa en la elaboración de políticas públicas relacionadas a jubilados.	0		



Principios	Promedio	Porcentaje
<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 No. 6: Comportamiento en los despidos</i>	0	5%

Puntaje	Interpretación
4	SIEMPRE
3	CASI SIEMPRE
2	OCASIONALMENTE
1	CASI NUNCA
0	NUNCA

Rango de Colores para el % de los Principios
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>
---------------------------------------	------------

#### 4.3. Interpretación del formato TEAM- informe gerencial

Es importante conocer e interpretar de la manera adecuada cada porcentaje obtenido en el consolidado de cada principio, ya que con estos es que finalmente se arroja el puntaje promedio general y el porcentaje de este mismo, factor clave para establecer el nivel de

la problemática convivencial que afectan el pleno desarrollo de las actividades diarias de los empleados Construalmanza s.a.

En primer lugar se observa que en orden ascendente está en primer lugar el principio 6 con 5% de actuación de la empresa ante la responsabilidad social con empleados despedidos, en segundo lugar el principio 5, en tercer lugar el principio 2, en cuarto lugar el principio 3, en quinto lugar el principio 1 y sexto lugar el principio 4 con un 50% de cumplimiento en cuanto a la política de remuneración y beneficios, esto indica un promedio general del 31% del estado de la convivencia entre empresa-empleados y empleados-empleados.

En los conceptos evaluados se observa que hay falencias en algunos procedimientos de la organización que repercuten en la forma de proceder y de rendir en cada uno de los trabajadores, esto explica a lo que anteriormente convivencia entre empresa-empleado. Por otra parte trabajar en equipo no es una tarea fácil, cada una de las 30 personas analizadas para la presente investigación que integran el proceso operativo de la empresa en Construalmanza s.a., pasan muchas horas al día compartiendo unos con otros con caracteres y estados de ánimo diferentes, lo que constituye algo aún más complicado de manejar, es muy difícil que las distintas partes logren unirse en un todo que lleve a la empresa por el camino del éxito.

Al conocer las respuestas de las 10 personas para saber lo que pensaban acerca de la calidad de los ambientes de trabajo, se obtuvo que:

La empresa asegura el uso de elementos de protección personal, eso para la reducción de accidentes y demás aspectos para prevenir multas y cumplir con lo reglamentado, pero

realmente no se preocupa por las enfermedades psicosomáticas o el bienestar del trabajador. Por otra parte hay una dificultad discrimina y es que de manera indirecta en el sector de la construcción en el área de ejecución de proyectos no se permite la contratación de personal discapacitado y el de mujeres es mínimo, porque el trabajo allí es pesado y exige cierta cantidad de fuerza, es por ende que la exigencia del personal casi siempre son hombres, jóvenes y de cultura afrodescendiente característica típica de hombres fuertes.

Es importante que el canal escogido de comunicación entre todos los colaboradores de Construalmanza esté en sintonía con la información comunicada y de las necesidades del trabajador y de la dirección, adicionalmente algunos de los canales a implementar pueden ser equipos de mejora o de intervención: que se trata de grupos de trabajadores que desarrollan alternativas de mejora para presentarla a la dirección, otro puede ser las órbitas de calidad: que son grupos de trabajadores que estudian sistemáticamente un proceso para hacerle mejoras.

El hecho de que el principio 4 (política de remuneración y beneficios) haya dado 50% no quiere decir que este bien del todo, debido a que esta empresa solo se dedica hacer lo que ña ley exige, pero más no. Al no existir incentivos, reuniones entre los trabajadores y sus familias, o un sencillo manual de funciones al alcance de todos los trabajadores, es algo que contribuye a que no exista sentido d pertenencia con la empresa, además de no hay atracción de personal calificado, ya que, las remuneraciones despierta el interés del personal externo a la empresa, no retener colaboradores potenciales.

Construalmanza s.a., debe garantizar un óptimo ambiente laboral para sus trabajadores, y no solo para este frente de trabajo, sino para los demás 200 trabajadores que laboran en distintos proyectos, para que éstos se sientan motivados a la hora de cumplir con sus tareas y se cumplan los objetivos organizacionales.

Como un total generalizado en Construalmanza el personal indica que el clima laboral por momentos es bueno y en otros no lo es. Es importante asegurar un buen clima laboral que permita a los empleados crecer como persona y como profesional en conjunto con una buena retribución económica, un buen trabajo en equipo, comodidad del espacio físico, ya que el clima laboral influye de manera considerable sobre el pensamiento que los empleados tienen sobre su trabajo.

Es por lo anterior que Construalmanza s.a., debe garantizar un óptimo ambiente laboral para sus trabajadores, y no solo para este frente de trabajo, sino para los demás 200 trabajadores que laboran en distintos proyectos, para que éstos se sientan motivados a la hora de cumplir con sus tareas, se cumplan los objetivos organizacionales y esta empresa sea un éxito y vivo ejemplo para las demás.

## CONCLUSIONES

Según fuentes de información expertas, efectivamente el personal de una empresa de construcción se siente perturbado por factores ajenos que inevitablemente inciden en el pleno desarrollo de las actividades repercutiendo en bajos rendimientos, menores ganancias económicas y tiempos perdidos que implica incumplimientos en el cronograma y posibles sanciones.

En Construalmanza s.a., como en cualquier empresa dedicada al sector de la construcción el principal activo deben ser sus empleados, es por esto que la responsabilidad de generar un clima laboral positivo está en manos de los líderes, quienes en su rol deben promover una buena relación entre compañeros de trabajo,

En la actualidad empresas del sector de la construcción con problemas convivenciales son bastantes, estas requieren atención de inmediato por instituciones dedicadas específicamente a este sector (constructor), pero por desgracia no existen en la ciudad de Bogotá, y las únicas acciones llevadas a cabo por instituciones como ARL's son insuficientes porque estas no implican un seguimiento, control ni mejoramiento constante, sino que son solamente reuniones cada 5 o 6 meses para el caso de Construalmanza.

El personal involucrado en la validación del formato TEAM afirma que efectivamente la propuesta mencionada es de gran utilidad para el gremio constructor

porque a la fecha desconocían de entidades que velen por el bienestar del trabajador mayormente vulnerado por los derechos

Inicialmente cuando se realizó el diagnóstico con la colaboración y participación del personal de Construalmanza, los resultados fueron socializados directamente con las personas que asistieron, donde específicamente el tema con mayor controversia fue que el recurso más vulnerado y el que menos se reconocía en la empresa es el del ambiente laboral del personal técnico operativo, que involucra un 85% del total de empleados de la organización. Por otra parte asistió la psicóloga y trabajadora social de Construalmanza s.a., que como fuentes expertas aseguran que se deberían tomar acciones para corregir los aspectos negativos de convivencia que actualmente se presentan, además de que no es solamente allí sino que en la mayoría de empresas constructoras que han trabajado estos problemas son comunes, es por lo mismo que ratifican la necesidad de implementación de estrategias que mejoren estos aspectos.

## RECOMENDACIONES

Empresas que se dediquen específicamente a prestar servicios de consultoría convivencial al sector constructor constructoras en Bogotá no existen, sin embargo se investigó que existen varias que tienen una cercanía en cuanto a que manejan temas relacionados a la convivencia, donde hay algo de preocupación por la satisfacción de los trabajadores, pero no implica un seguimiento y mejoramiento.

Es por lo anterior que se puede evidenciar que de acuerdo a los resultados de fuentes de información expertas, efectivamente el personal de una empresa de construcción se afecta por diversos factores anteriormente mencionados, por ende se hace necesario que se promuevan entidades en pro del bienestar sicosocial de los trabajadores y así contribuir a que se beneficien todas las partes involucradas, desde los trabajadores hasta los dueños de la empresa, el cual al tener un alto rendimiento contribuirá a que el ente represente mejores ganancias.

## BIBLIOGRAFÍA

- Análisis del Sector Construcción. (s.f.). Análisis del Sector Construcción. Recuperado 16 de noviembre de 2016, a partir de [http://www.biblioteca.udep.edu.pe/bibvirudep/tesis/pdf/1\\_97\\_204\\_59\\_903.pdf](http://www.biblioteca.udep.edu.pe/bibvirudep/tesis/pdf/1_97_204_59_903.pdf)
- Cálad, 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 | Camacol. Recuperado 14 de septiembre de 2016, a partir de <http://camacol.co/noticias/el-sector-de-la-construcci%C3%B3n-emplea-1%C2%B4157000-personas-en-todo-el-pa%C3%ADs>
- 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 <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/14902/PRES38.pdf?sequence=1>
- El clima organizacional: Conceptos. (2011, noviembre 3). El clima organizacional: Conceptos. Recuperado a partir de <http://psicologiayempresa.com/el-clima-organizacional-conceptos.html>
- Galván, V. T., & Lorza, M. R. de. (2010). *Intervención con familias y atención a menores*. Editex.

GestioPolis.com, E. (2002, diciembre 4). ¿Qué es consultoría? Recuperado 15 de noviembre de 2016, a partir de <http://www.gestiopolis.com/que-es-consultoria/>

Hernández, J. (s.f.). La importancia de la Consultoría Empresarial - Artículos de Interés | SINCAL. Recuperado 15 de noviembre de 2016, a partir de <http://www.sincal.org/articulo25-importancia-de-la-consultoria-empresarial.html>

Jimenez Lemus, W. (2011, junio 3). ACCORH CONSULTORES William Jiménez Lemus: CLIMA ORGANIZACIONAL Y OBJETIVOS DE LA EMPRESA. Recuperado a partir de [http://accorh-consultor-wjlemus.blogspot.com.co/2011/06/clima-organizacional-y-objetivos-de-la\\_03.html](http://accorh-consultor-wjlemus.blogspot.com.co/2011/06/clima-organizacional-y-objetivos-de-la_03.html)

Marquéz R., O. A. (s. f.). El Proceso de la Investigación en las Ciencias Sociales. Recuperado 23 de noviembre de 2016, a partir de <http://www.monografias.com/trabajos15/hipotesis/hipotesis.shtml>

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)

Pérez Porto, J. (2010). Definición de ambiente de trabajo — Definicion.de. Recuperado 15 de noviembre de 2016, a partir de <http://definicion.de/ambiente-de-trabajo/>

- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2010). Definición de convivencia — Definicion.de.  
Recuperado 15 de noviembre de 2016, a partir de  
<http://definicion.de/convivencia/>
- Pinzón García, J. F. (s.f.). 10 señales para reconocer un ambiente de trabajo positivo.  
Recuperado 15 de noviembre de 2016, a partir de  
[http://noticias.eempleo.com/colombia/mundo\\_empresarial/10-senales-para-reconocer-un-ambiente-de-trabajo-positivo-/7876372](http://noticias.eempleo.com/colombia/mundo_empresarial/10-senales-para-reconocer-un-ambiente-de-trabajo-positivo-/7876372)
- 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  
<http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24294/20110718ATT24294EN.pdf>
- Ramos Moreno, D. C. (2012, diciembre). Monografía Clima Organizacional.pdf.  
Recuperado 15 de noviembre de 2016, a partir de  
<http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Revista Semana. (2012, diciembre 11). Compañeros de trabajo perjudiciales para la salud. Recuperado 24 de noviembre de 2016, a partir de  
<http://www.semana.com/vida-moderna/articulo/relaciones-laborales-que-son-perjudiciales-para-la-salud-mental/408784-3>
- Ribas, J. M. B. (2003). *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. Editorial UOC.  
Recuperado a partir de

[https://books.google.com.co/books?id=5ign84vqC7YC&pg=PA44&source=gbs\\_selected\\_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=5ign84vqC7YC&pg=PA44&source=gbs_selected_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false)

Rivero Torrico, G. (2007). Topicos Empresariales / Administracion eficiente. *Business News*, (1), 2.

Sánchez-Vidal, M. E., Cegarra-Leiva, D., & Cegarra-Navarro, J. G. (2011). ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa?/Does the Work to Life Conflict Affect the Organization? *Universia Business Review*, (29), 100-115.

Sanz Albert, S. A. (2013, septiembre). Estudio sobre riesgos laborales emergentes en el sector de la construcción. Revisión bibliográfica. Recuperado 16 de noviembre de 2016, a partir de

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/SEGURIDAD/riesgos%20emergentes%20sector%20construccion%202013/DT%2081-1-13%20riesgos%20emergentes%20meta.pdf>

Seijo, C. (2009). Ética de la convivencia en organizaciones del presente: Base fundamental para alcanzar el bien común. *Clio America*, 3(5), 31-38.

<https://doi.org/http://dx.doi.org.ugc.elogim.com:2048/10.21676/23897848.380>

Thompson, A. A., & Strickland, A. J. (2001). ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA: Conceptos y Casos. Recuperado 15 de noviembre de 2016, a partir de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:dsPHZ1QQLuwJ:highered.mheducation.com/sites/dl/free/9701040554/142502/Diapositivas01.ppt+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=co>

Tipos. (s.f.). Tipos de convivencia. Recuperado a partir de <http://www.tipos.co/tipos-de-convivencia/>

Vargas Caicedo, H. (2011). Revistas de ingeniería: notas sobre sus orígenes., 34(1), 11-15.

Yo psicólogo. (2009, septiembre 26). Sociedades individualistas y colectivistas | Yo Psicólogo, blog sobre Psicología General y Psicología del Trabajo y las Organizaciones | Yo Psicólogo. Recuperado 15 de noviembre de 2016, a partir de [http://www.yopsicologo.com/files/japon\\_colectivismo.html](http://www.yopsicologo.com/files/japon_colectivismo.html)