

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



BIENESTAR LABORAL DE LA CONSTRUCTORA FERGUT S.R.L.

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

WILDER MARTIN MONTALVO MUNDACA

ASESOR

JESSICA KARIN SOLANO CAVERO

<https://orcid.org/0000-0003-3132-5310>

Chiclayo, 2020

**BIENESTAR LABORAL DE LA CONSTRUCTORA FERGUT
S.R.L.**

PRESENTADO POR:

WILDER MARTIN MONTALVO MUNDACA

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR:

Roberto Manuel Anchorena Roggeroni

PRESIDENTE

Carlos Martin Mares Ruiz

SECRETARIO

Jessica Karin Solano Cavero

VOCAL

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis a Dios y a nuestros padres. A Dios porque ha estado con nosotros en cada paso que damos, cuidándonos y dándonos fortaleza para continuar, a nuestros padres, quienes a lo largo de nuestra vida han velado por nuestro bienestar y educación siendo nuestro apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se nos presentara sin dudar ni un solo momento en nuestra inteligencia y capacidad.

Agradecimientos

A la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, porque en sus aulas, recibimos el conocimiento intelectual y humano de cada uno de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales en la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

Especial agradecimiento a nuestro Asesora, Jéssica Solano.

Índice

Resumen.....	8
Abstract.....	9
I. Introducción	10
II. Marco Teórico	13
2.1. Antecedentes del problema	13
2.2. Bases teórico científicas	16
2.2.1 Definición: bienestar laboral y calidad de vida laboral	16
2.2.2 Definición de Bienestar laboral.....	17
2.2.3 Características del bienestar laboral	18
2.2.4 Modelo de Bienestar laboral general según Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010)	19
2.2.5. Autores que respaldan el modelo de Blanch et. Al. (2010)	20
2.2.6. El bienestar laboral y relación con otras variables	21
III. Metodología	22
3.1. Tipo y nivel de investigación	22
3.2. Diseño de investigación	22
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Criterios de selección	23
3.5. Operacionalización de variables	24
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.7. Procedimientos.....	28
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	29
3.9. Matriz de consistencia	30
3.10. Consideraciones éticas	32
IV. Resultados	33
V. Discusión.....	42
VI. Conclusiones	45
VIII. Referencias Bibliográficas.....	47
VIII. Anexos.....	52

Lista de Tablas

Tabla 1: Diferencia entre bienestar laboral y calidad de vida laboral	16
Tabla 2: Operacionalización de variables	24
Tabla 3: Análisis de confiabilidad	26
Tabla 4: Análisis multidimensional	27
Tabla 5: Varianza total explicada	27
Tabla 6: Validez divergente	28
Tabla 7: Matriz de consistencia	30
Tabla 8: Distribución sociodemográfica de la muestra en estudio	33
Tabla 9: Nivel de Bienestar laboral percibido	33

Lista de Figuras

Figura 1: Valores medios de las dimensiones principales del Bienestar laboral	34
Figura 2: Valores medios de la subdimensiones de Bienestar Psicosocial.....	35
Figura 3: Valores medios de la subdimensión Afecto	36
Figura 4: Valores medios - subdimensión Competencias.....	37
Figura 5: Valores medios - subdimensión Expectativas.....	38
Figura 6: Valores medios - subdimensión somatización	39
Figura 7: Valores medios - subdimensión Desgaste	40
Figura 8: Valores medios - subdimensión Alienación	41

Resumen

El propósito del estudio fue evaluar el bienestar laboral de los colaboradores. Se tuvo como objetivo principal determinar el nivel del bienestar laboral de los colaboradores de la constructora Fergut SRL. Fue un estudio descriptivo de diseño no experimental. Se empleó como instrumento para la recolección de datos, el cuestionario de Bienestar Laboral General (BLG) de los autores Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) que se divide en dos dimensiones: Bienestar psicosocial y efectos colaterales. En los resultados se evidenció que el Bienestar Laboral está ubicado en un nivel regular o medio pues existen aspectos por mejorar en la constructora, tales como la confianza y tranquilidad para trabajar, la seguridad laboral. A los supervisores les falta reconocer las capacidades del personal y brindar un soporte adecuado, etc. Se deben realizar estrategias para optimizar el bienestar laboral y puedan contribuir con el éxito de la empresa.

Palabras claves: bienestar laboral, bienestar psicosocial, efectos colaterales, colaboradores.

Abstract

The purpose of the study was to evaluate the work well-being of employees. Its main objective was to determine the level of labor welfare of the employees of the construction company Fergut SRL. It was a descriptive study of non-experimental design. The General Labor Welfare (qBLG) questionnaire by the authors Blanch, Sahagún, Cantera and Cervantes (2010) was used as an instrument for data collection, which is divided into two dimensions: Psychosocial well-being and side effects. The results showed that Labor Welfare is located at a regular or medium level because there are aspects to improve in the construction company, such as confidence and tranquility to work, job security. Supervisors need to recognize staff capabilities and provide adequate support, etc. Strategies must be carried out to optimize work well-being and can contribute to the success of the company.

Keywords: occupational well-being, psychosocial well-being, side effects, collaborators.

I. Introducción

En esta era de globalización, economía de mercado, competencia extrema y entorno cambiante, el éxito de una empresa depende del desempeño de los empleados. Asimismo, los colaboradores son el recurso comercial más importante que debe administrarse con cuidado para maximizar el retorno de la inversión y lograr los propósitos de la empresa. Por ello, las organizaciones deben proporcionar diversos beneficios para garantizar que se cuide el bienestar de los empleados. De hecho, en esta era y época es casi imposible operar una organización sin ofrecer un conjunto básico de beneficios para el bienestar de los empleados (Daddie, Andrews, Iroanwusi & Princewil, 2018).

Sin embargo, la mayoría de las empresas piensan que la remuneración es suficiente para estimular y mantener el compromiso de los empleados con el deber. Aunque esto puede satisfacer las necesidades económicas, puede que no necesariamente satisfaga las necesidades psicosociales de los empleados y esto puede crear un obstáculo en su capacidad para desempeñar satisfactoriamente sus funciones (Daddie, Andrews, Iroanwusi & Princewil, 2018).

En un estudio realizado por la Asociación Americana de Psicología (2016) donde se llevó a cabo una encuesta en línea a empleados de Estados Unidos para medir el Bienestar Laboral. En este estudio participaron 1,501 empleados mayores de 18 años. Los datos obtenidos arrojaron que el 33% de los empleados estadounidenses dicen que por lo general se sienten tensos o estresados durante la jornada laboral. Además, los resultados reflejaron un alto por ciento de estrés laboral crónico, debido a la falta de oportunidades para el crecimiento o el progreso de los empleados. APA (2016) refiere que un tercio de los empleados estadounidense utiliza los programas de promoción de bienestar laboral que les ofrece la empresa.

Además, Gómez, Galvis-Aponte y Royuela (2015) indicaron que el personal ubicado en las trece principales ciudades en Colombia tiene un bajo bienestar laboral tomando en cuenta que los factores: condiciones laborales, seguridad social, percepción del empleo son deficientes. Los colaboradores no se encuentran satisfechos interfiriendo en su productividad. El 71 % de los colaboradores no se siente feliz en el lugar donde trabaja actualmente (Dinero.com, 2014).

Por otro lado, el ranking de "mejor lugar para trabajar" creado por las revistas de negocios a menudo coloca al bienestar de los empleados como un criterio importante para determinar el ranking. Por ejemplo, la empresa SAS obtuvo el cuarto puesto en la lista, después de que Google, Boston Consulting Group y la agudeza y los beneficios de la compañía incluyen "generosos beneficios, todo desde Cuidados infantiles, centros de salud y fitness, una farmacia y comidas subsidiadas (100 mejores Empresas para trabajar, 2015).

Deloitte, participante en el III Seminario de Aptitud sobre 'las nuevas tendencias en cultura y clima laboral', señala que en Perú se puede apreciar a un 58% de ejecutivos que considera que la estrategia de bienestar laboral impacta en la retención positivamente (Gestión, 2018).

La constructora Fergut SRL inició sus actividades el 01 de enero de 2008 (rubro Arquitectura, Inmobiliarias e Ingeniería de la Construcción). Se encuentra ubicado en José Leonardo Ortiz - Chiclayo – Lambayeque. Las actividades comerciales de la constructora son construcción edificios completos y otros tipos de venta al por menor. Y actualmente cuenta con 40 colaboradores. En una entrevista realizada al gerente manifestó en la empresa los colaboradores ejecutan constantemente diferentes actividades en largos periodos de tiempo, lo que ocasiona desgastes que disminuyen sus recursos físicos y mentales al pasar de los años. Ha observado que la mayoría de su personal desde el año pasado presenta algunas molestias físicas o emocionales a raíz de la sobrecarga de trabajo y desgaste emocional. Todo esto ha originado consecuencias en su rendimiento profesional, autoestima, la conciliación de su trabajo con su vida personal, el acatamiento de las pautas, su estado de ánimos, etc. Además, menciona que se debe mejorar la comunicación entre colegas, y fomentar las orientaciones y retroalimentación por parte del líder. Por otro lado, los colaboradores han manifestado que desean participar más activamente en la toma de decisiones y que es necesario que proporcionan mejor las herramientas de trabajo. Por último, la red de apoyo para los trabajadores y sus familias no es suficiente para ellos. La empresa está en busca de proporcionar un contexto saludable para tener a su personal a gusto con sus laborales y con la constructora. Los gerentes desean en un futuro mejorar el bienestar laboral de la Constructora para generar mayor productividad en la empresa y mayor bienestar (Fernández, R., Comunicación personal, 26 de agosto de 2019).

Frente a este contexto nos planteamos la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel del bienestar laboral de los colaboradores de la constructora Fergut SRL?, como objetivo general se ha considerado determinar el nivel del bienestar laboral de los colaboradores de la constructora Fergut SRL y como objetivos específicos tenemos: determinar el nivel del bienestar psicosocial de los colaboradores de la constructora Fergut SRL y determinar el nivel de los efectos colaterales de los colaboradores de la constructora Fergut SRL

Atender el bienestar laboral es una responsabilidad ineludible de los líderes empresariales y del área de Recursos Humanos, porque el mismo se encuentra asociado directamente con los resultados económicos y el logro de la eficiencia organizacional. El bienestar laboral según Gómez (2015) es uno de los propósitos más deseados de las empresas porque es un indicador positivo de las acciones que toma cualquier entidad con el fin de hacer de la experiencia del trabajador en la organización algo que fomente un excelente rendimiento y por lo tanto permita conseguir óptimos resultados. Esta investigación permitirá entender la percepción que tiene el personal de la Constructora Fergut SRL en función a su bienestar laboral. Los gerentes deben comprender la importancia de perfeccionar el bienestar en el trabajo pues los colaboradores deben percibir su trabajo como una actividad satisfactoria y motivadora, y esta debe realizarse en ambiente saludables, a través de un direccionamiento adecuado. Por ello, es necesario a partir de los resultados generar prácticas organizacionales y programas que puedan favorecer el bienestar laboral del personal y lograr que el bienestar se convierta en una ventaja competitiva en su empresa.

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes del problema

López (2015) evaluó si existe bienestar laboral en el personal de una empresa ubicada en Guatemala. El estudio es descriptivo y se empleó un cuestionario creado por la misma autora y está dividido en cinco factores (logro, reconocimiento, del Trabajo en sí, responsabilidad y promoción). El 31% de los colaboradores afirman que desde hace 10 años ha habido bienestar laboral en la organización y existe buena calidad de vida en la institución. La empresa brinda la atención necesaria al personal, reconocen los objetivos de cada empleado y los premian, existe trabajo en equipo logrando la seguridad y estabilidad del personal. Por otro lado, se identificó que siempre ha existido bienestar laboral en la empresa y que los hombres percibieron mayor bienestar laboral que las mujeres.

Ochoa y Blanch (2016) analizaron las relaciones entre los significados del trabajo y los niveles de bienestar laboral de los profesionales en el contexto de sus condiciones de trabajo. La investigación combinó la metodología cualitativa del análisis textual, y la cuantitativa del análisis factorial de correspondencias. Una muestra de conveniencia, intencional y estratificada, compuesta por 305 profesionales de España y de América Latina. Los colaboradores respondieron al cuestionario de Blanch et al (2010). Existieron diferencias significativas entre latinoamericanos (media = 6,89; DE = 1,16) y españoles (media = 6,06; DE = 1,28) en el factor general "organización e individuos" ($p = 0,001$, d Cohen = 0,48). Esto significa que el grupo latinoamericano reconoció una mayor adaptación de los profesionales individuales a su organización (aceptar la política del centro, asumir los valores de gestión, identificarse con los cambios propuestos, internalizar los estándares y otros). El significado general del trabajo del grupo situado en el cuartil de malestar se configuró en torno a percepciones de incomodidad, frustración y agotamiento. En cambio, quienes expresaron mayores niveles de bienestar, ubicados en el cuartil opuesto, asociaron su experiencia laboral a buenas condiciones de trabajo y al desarrollo de las propias competencias profesionales y personales.

Echevarría y Santiago (2017) tuvieron como fin evaluar la relación del bienestar laboral el bienestar psicosocial, los efectos colaterales y el género. Se empleó el cuestionario de bienestar laboral general de Blanch et al (2010). El estudio fue descriptivo, cuantitativo. Se concluyó que no hay diferencias significativas según el género respecto al bienestar laboral

general y psicosocial. Respecto a los efectos colaterales, en la significancia bilateral arrojó un resultado de 0.000, lo que hace que el resultado sea estadísticamente significativo con el género. Según, Crespo (2014) las mujeres somatizan más el estrés y refieren más síntomas físicos que los varones.

Ulle et al. (2018) el objetivo de su estudio fue conocer los diversos servicios de bienestar laboral y conocer la influencia significativa en el nivel de satisfacción del empleado. El estudio utilizó el método de recolección de datos primarios y secundarios. El estudio basado en el diseño de investigación descriptivo se utiliza para el problema existente en la organización. La correlación entre la satisfacción de los empleados y el bienestar fue positiva $r = 0.053$ con $P = 0.518$ y se encontró que estadísticamente no es significativa a niveles de 5%. Se concluye que la empresa brinda bienestar laboral al personal. También, se reveló que la mayoría de los servicios sobre el bienestar laboral son satisfactorias. Los servicios de bienestar laboral brindan mejores condiciones de trabajo y ambiente de vida a sus trabajadores, lo que ha incrementado el compromiso de satisfacción moral hacia el objetivo de la organización.

Garzón (2018) diseñó un plan centrado en mejorar el bienestar laboral del personal e identificar las percepciones acerca del bienestar. La investigación tuvo un enfoque mixto de nivel descriptivo a través del método deductivo; y un diseño no experimental. Se concluye que las dimensiones condiciones psicológicas, físicas y laborales se encuentran con un promedio de 4,0 es decir, ninguna tiene calificación alta, significando que hay aspectos por mejorar y puedan tener el mayor bienestar en su trabajo. Respecto a las condiciones psicológicas se encontraron con bajo puntaje liderazgo y características psicosociales. Los trabajadores refieren que el apoyo brindado por sus superiores no es suficiente sobre todo en situaciones sociales y familiares. Frente a las condiciones físicas se evidenció que las herramientas de trabajo obtuvieron mejor puntaje significando que no cuentan con las herramientas necesarias para su bienestar y respecto a las condiciones laborales se observó que la carga laboral obtuvo un mejor puntaje, esto significa que el personal considera que la remuneración no es suficiente con sus labores. Además, no están contentos con el tipo de contrato, puesto que el 70% del personal está vinculado por prestación de servicios, la constructora no se hace responsable por el pago de prestaciones sociales, sino que son los colaboradores quienes lo asumen.

Chatterjee, Wadhwa y Patel (2018) estudiaron los servicios asistenciales ofrecidos al empleado, evaluaron el impacto del bienestar en el desempeño de los empleados. Tuvo un nivel descriptivo de corte transversal y se utilizó un cuestionario estructurado de escala Likert de cierre. Se encuestó a un total de 50 empleados. El 75 % de los encuestados están satisfechos con los servicios ofrecidos de bienestar general. Al personal se le ofrecen descuentos, atención a referencias, instalaciones de agua potable, iluminación, ambiente de trabajo, seguridad en general. Sin embargo, falta mejorar en aspectos como planes de fondos de previsión, seguro de salud, alojamiento para hospedaje, transporte, comedor, la higiene, el vestuario porque estas características tienen una relación positiva con el desempeño de cada colaborador.

Bharathi y Padmaja (2018) tuvieron como objetivo identificar las medidas de bienestar de los empleados, estudiar el nivel de satisfacción con respecto a las medidas de bienestar. Se aplicaron dos cuestionarios a los 70 colaboradores de la empresa, además, se realizaron entrevistas y se recopiló información de diversas fuentes como libros, revistas, informes anuales, etc. Se concluye que la empresa está proporcionando licencia médica a todos sus empleados y todos los encuestados estaban completamente satisfechos con la provisión. Además, la empresa proporciona a sus empleados avances en la construcción de viviendas con un esquema de subsidio de intereses que quedaron totalmente satisfechos. Asimismo, el 86% de los encuestados estaban satisfechos con las instalaciones motivacionales proporcionadas, el 65% estaban satisfechos y el 35% estaban insatisfechos con las instalaciones recreativas. Por otro lado, las medidas de bienestar de los empleados existentes en la empresa son efectivas. También, hay una satisfacción general de los empleados con respecto a los beneficios adicionales existentes.

Lourençoa et al (2019) analizaron los aspectos de las condiciones de trabajo y las repercusiones psicosociales del trabajo de los trabajadores en Brasil. Su investigación se realizó a partir de una investigación cualitativa y cuantitativa que involucró tanto cuestionarios nacionales como entrevistas individuales y grupos focales. A nivel nacional, 295 colaboradores respondieron el cuestionario, 53.3% del estado de São Paulo. Los principales hallazgos sugieren que, aunque la mayoría de ellos compiten y trabajan 30 horas a la semana, tienen condiciones de trabajo inadecuadas, porque el 30% informó no tener privacidad para el trabajo. Desde el punto de vista psicosocial, las escalas del cuestionario que evalúan las condiciones de trabajo y el bienestar evidenciaron que los profesionales no están en conflicto

con tales condiciones de trabajo, porque no se informaron datos significativos sobre sentimientos de inseguridad, impotencia, frustración o malestar general. Por lo tanto, los altos niveles de bienestar encontrados en las escalas pueden verse como dificultades para el reconocimiento de las condiciones precarias a las que están sujetos, o como estrategias defensivas para no hacer frente a estas condiciones, junto con la dificultad de reconocerse a sí mismos como trabajadores poco estables o precarios.

2.2. Bases teórico científicas

2.2.1 Definición: bienestar laboral y calidad de vida laboral

Según, Rajarajan y Vetrivel (2015)

Bienestar laboral: Se refiere a las instalaciones proporcionadas a los empleados dentro y fuera de las instalaciones de la organización, como comedores, baños e instalaciones recreativas, viviendas y todos los demás servicios que contribuyen al bienestar de los empleados y la eficiencia de los trabajadores.

Calidad de trabajo: Cubre los sentimientos de una persona sobre cada dimensión del trabajo, incluyendo recompensas y beneficios económicos, seguridad, condiciones de trabajo, relaciones organizacionales e interpersonales y su significado intrínseco en la vida de la persona. Por lo tanto, se puede decir que calidad de vida laboral es una preocupación no solo para mejorar la vida en el trabajo, pero también la vida fuera del trabajo.

Tabla 1: *Diferencia entre bienestar laboral y calidad de vida laboral*

BIENESTAR LABORAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL
-El término bienestar de los empleados significa los esfuerzos para hacer que la vida valga la pena para los trabajadores.	-Los esfuerzos de calidad de vida laboral son esfuerzos sistemáticos de las organizaciones para brindar a los trabajadores una mayor oportunidad de afectar la forma en que realizan su trabajo y las contribuciones que hacen a la eficacia general de la organización.
-Incluye varios servicios, instalaciones y beneficios ofrecidos a los empleados por los empleadores, los sindicatos y el gobierno.	-Es una forma de empoderar a los empleados dándoles una mayor voz en el proceso de
-El objetivo es mejorar el nivel de vida de los trabajadores y, por lo tanto, mejorar la calidad de la	

vida laboral.	toma de decisiones. QWL -Significa tener buenas condiciones de trabajo, buenos salarios, beneficios, buen liderazgo y trabajos interesantes e interesantes.
---------------	--

Fuente: Citeman – Gestión de Recursos Humanos (2011)

2.2.2 Definición de Bienestar laboral

Las teorías del bienestar laboral han evolucionado a lo largo de los años. Antes, el gobierno tenía que obligar a las organizaciones industriales a proporcionar servicios básicos a sus empleados (Erasmus, Schenk & Swanepoel, 2008). Tal compulsión era necesaria porque los empleadores solían explotar a los empleados y los trataban injustamente (Obeng, 2011). Con el paso del tiempo, “el concepto de bienestar ha sufrido cambios. Las administraciones progresivas de hoy brindan facilidades de bienestar voluntariamente e ilustradas, voluntad y entusiasmo” (Halal, 1996).

Las instalaciones y servicios de bienestar para los empleados son cada vez más importantes en las organizaciones. Los empleados son un factor determinante del éxito de cualquier organización, por lo tanto, el éxito de una empresa no solo se mide por los márgenes y las ganancias que declara, sino también por el estado de bienestar de los trabajadores (Odeku & Odeku, 2015).

El bienestar laboral se traduce en brindar mejores condiciones de trabajo, por ejemplo, buena iluminación, control cálido, limpieza, bajo nivel de conmoción, servicios higiénicos y agua potable, y los esfuerzos de seguridad. Administraciones de bienestar, por ejemplo, alojamiento, capacitación, entretenimiento, transporte y guía (Ulle et al., 2018). El objetivo básico del bienestar laboral es "permitir a los trabajadores vivir una vida más rica y satisfactoria" (Monappa, 2008). El bienestar laboral beneficia al trabajo, al empleador y a la sociedad en su conjunto (Streeck, 2005).

El bienestar de los empleados se refiere a "los esfuerzos realizados para proporcionar una buena vida útil para los colaboradores. En este contexto, Patro (2015) señala que “para aumentar las instalaciones de bienestar de los empleados, los empleadores deben ofrecer incentivos adicionales en forma de planes de bienestar de los empleados y hacer posible que los empleados estén más comprometidos a su trabajo. La lógica que se encuentra detrás de los planes de asistencia social es crear una organización eficiente,

efectiva y saludable, (con) objetivos o con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los empleados y sus familias.

Además, Ramana et al (2015) citado en Odeky y Odeku (2015) indican que el bienestar de los empleados significa cualquier cosa que se haga por el esfuerzo y la mejora, intelectual o social, de los empleados por encima del salario pagado, lo cual no es una necesidad de la industria. Los autores también explican que la razón por la que las organizaciones brindan servicios de bienestar a sus empleados es para mantener sus niveles de motivación altos para que puedan desempeñarse de manera efectiva y eficiente.

El paquete de bienestar común y los esquemas que proporcionan los empleadores se clasifican como intramurales y extra-murales". El primero es obligatorio y una organización debe cumplir con las leyes que rigen la salud y seguridad de los empleados. Ejemplos típicos de esquemas intramurales son ropa protectora, guarderías, baños e instalaciones para beber. Sin embargo, con respecto a los esquemas extra-murales, es una prerrogativa de la organización y difiere de una organización a otra. "El propósito básico del bienestar de los empleados es enriquecer la calidad de vida de los empleados y mantenerlos felices y contentos".

Los beneficios extra-murales son el resultado de la generosidad, la iluminación y los sentimientos filantrópicos del empleador. Es una de las muchas maneras en que las personas se sienten escuchadas, atendidas, informadas y participando. Es igualmente importante garantizar que los líderes y los empleados de todos los niveles de la organización estén alineados con la cultura de la organización y la vivan". Algunos ejemplos de esquemas de murales adicionales son los deportes, la biblioteca, la lectura, las hojas de viaje, las cooperativas de bienestar, las instalaciones vocacionales, de bienestar para niños y mujeres, etc.

2.2.3 Características del bienestar laboral

El bienestar laboral es un término inclusivo e integral con diversos beneficios y facilidades otorgadas al trabajador por el empleador.

Los servicios para el bienestar laboral se suman a la remuneración normal y las recompensas disponibles para los empleados según las políticas y disposiciones legales de la empresa.

Mejora la salud, la seguridad, el bienestar general y el desarrollo de habilidades y eficiencia de los trabajadores que los estándares mínimos establecidos (Bhatnagar, 1985).

2.2.4 Modelo de Bienestar laboral general según Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010)

Bienestar Laboral Según Blanch (2005) es el nivel de placer que tiene la persona por la actual experiencia en su ambiente de trabajo y las expectativas percibidas.

Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) desarrollaron un modelo teórico sobre el bienestar laboral general que incluye dos dimensiones: bienestar psicosocial (que abarca las facetas de afectos, competencias y expectativas) y efectos colaterales (somatización, desgastes y alienación).

Bienestar psicosocial

Los sujetos de manera frecuente están aptos de diversas maneras para hacer frente a los nuevos entornos laborales, las diferentes demandas y el grado de preparación requeridos, agregando ciertas habilidades y formaciones específicas (Gómez, 2006). En resumen, es la forma en que el colaborador asume a diarios los retos que surgen en su trabajo.

- Afectos

Los empleados perciben etapas afectuosas, gratas y el agrado observado por el logro de los propios fines (Veenhoven, 1984).

- Competencias

Las personas saben manejar conocimientos, cualidades y capacidades fundamentales en el desempeño del rol como profesional y de sus labores respectivamente, en un grado alto de calidad y eficacia (Repetto & Pérez, 2003).

- Expectativas

Es una valoración de la situación actual del individuo para su propio futuro, donde la satisfacción será la discrepancia entre el logro y sus anhelos (García-Viniegras, Gonzales & Veenhoven, 1994).

Efectos colaterales

Se refiere a los perjuicios que se pueden crear de manera automático o involuntario mediante un suceso dirigido a otros efectos (Beleño, Crissien, Silvera & Ucrós, 2014). Benavides, Ruíz y García (2001), citado por Duro (2008) resaltan que, si existen

condiciones favorables en el trabajo se verá manifestado en efectos positivos en la salud, la satisfacción y el bienestar del personal sin embargo sí, las condiciones son desfavorables, esto desencadenará en consecuencias negativas, como ausentismo, desmotivación, accidentes laborales, malestar ya sea anímico, corporal o social.

- Somatización

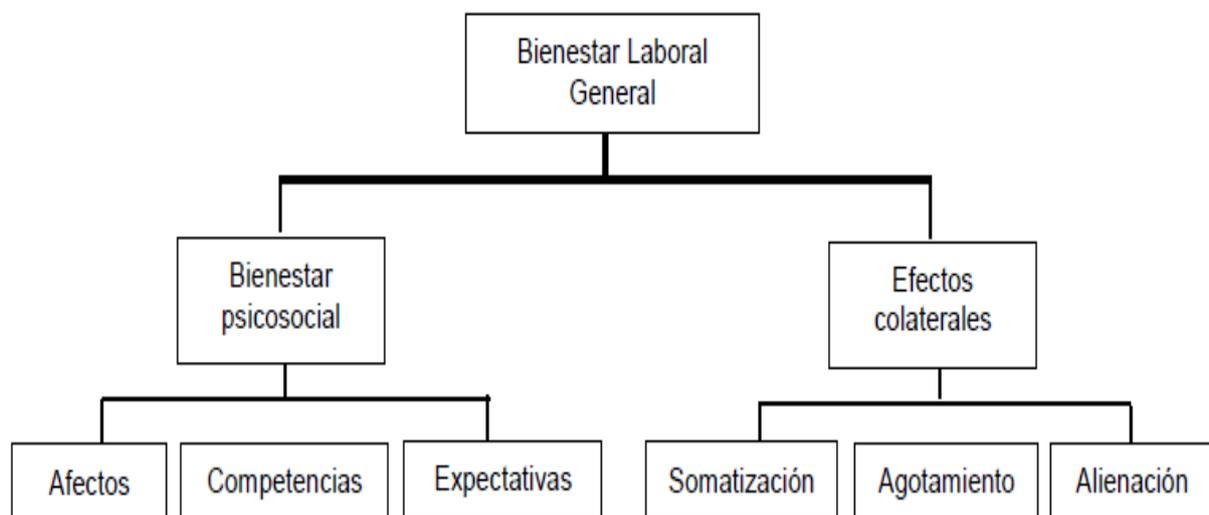
Se manifiesta una molestia social y personal a causa de los síntomas físicos, que implica la presencia de un médico, un somatizador puede ser una persona que: realiza una atribución somática y la existencia de percepción de una respuesta ideal al procedimiento psiquiátrico (Bridge, Goldberg, Evans & Sharpe, 1991).

- Desgaste

Algunos profesionales especialmente de servicio padecen de estrés crónico, las cuales se identifican por la atención y su grado de intensidad y aplazamiento con sujetos que tienen necesidad y dependencia (Maslach & Jackson, 1982).

-Alineación

La persona siente que es incapaz de cambiar algún suceso, el efecto de la exhibición de los individuos a ambientes en los cuales no existe un control (Seligman, 1984, citado por Docampo, 2002).



Fuente: Modelo teórico Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas de Blanch et. al. (2010).

2.2.5. Autores que respaldan el modelo de Blanch et. Al. (2010)

Existen otros autores que respaldan el modelo de Blanch et al. (2010) como Echevarría y Santiago (2017) porque consideran que el modelo de Bienestar Laboral General (BLG)

constituye un instrumento psicométricamente adecuado para la evaluación del bienestar laboral general del personal que trabaja en diferentes organizaciones. Este modelo es fundamental porque evalúa el bienestar psicosocial; algunos elementos que afectan el bienestar psicosocial del trabajador y que pueden producir resultados negativos son el estrés laboral, el burnout, el mobbing, el acoso sexual y la violencia física. Además, evalúa el daño colateral quien muestra los efectos positivos o negativos, si los efectos son positivos aumenta la satisfacción laboral del empleado (Beleño et. al., 2014). Considerando que uno de los activos más importantes de una organización es su capital humano, es fundamental, fomentar medidas que velen por el bienestar laboral de los colaboradores, cuidando su integridad física y psicológica y también, cuidando la productividad y rentabilidad de la empresa.

Romeiro (2015) reconoce que este modelo de Bienestar Laboral General propone una visión del bienestar laboral que no se limita al estatus de la variable dependiente, efecto o consecuencia de determinadas características organizacionales que impactan sobre el individuo y responde a la tradición clásica clínica.

2.2.6. El bienestar laboral y relación con otras variables

El bienestar de los empleados es un factor extremadamente esencial y esa es la razón por la cual el empleador brinda a los trabajadores beneficios legales y no legales junto con una compensación adecuada por mejorar su motivación, lo que también puede generar más lealtad y confianza de los empleados hacia la organización (Chatterjee Wadhwa & Patel, 2018).

Mendis (2016) examinó los beneficios de bienestar laboral y su impacto en la satisfacción laboral a nivel operativo de los empleados en Sri Lanka por 100 empleados. También concluyó que al aumentar los beneficios de asistencia social, la organización puede mejorar la satisfacción laboral.

El Dr. Lalitha (2014) realizó un estudio de investigación sobre las medidas de bienestar proporcionadas al empleado y también concluyó que la felicidad del empleado en los servicios de bienestar aumentará la productividad.

El Dr. Tiwari U. (2014) realizó un estudio sobre las actividades de bienestar de los empleados y su impacto en la eficiencia y concluyó que la gerencia requiere prestar atención a los servicios y beneficios proporcionados a los empleados de tal manera que aumente la productividad, la satisfacción, nivel de rendimiento, rentabilidad de la organización.

III. Metodología

3.1. Tipo y nivel de investigación

Enfoque: Cuantitativa porque se emplearon datos numéricos y estadísticos para medir y evaluar la variable de estudio con sus respectivas dimensiones.

Tipo: Aplicada porque el fin de la tesis fue evidenciar el cumplimiento de los elementos teóricos vigentes respecto a la variable bienestar laboral. Además, se utilizaron conceptos ya teorizados a un determinado ámbito.

Fue de nivel descriptivo, porque se buscó caracterizar la variable Bienestar laboral y medir la percepción de los colaboradores respecto a esta variable. Según Sampieri (1998), “los estudios descriptivos permiten detallar situaciones y eventos, es decir cómo es y cómo se manifiesta de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometidos a análisis”

3.2. Diseño de investigación

No experimental/ Transversal

Fue no experimental porque no se realizó ninguna manipulación de la variable es decir, solo se observaron los fenómenos en su contexto natural para después analizarlos (Hernández et al. 2010).

Fue transversal porque los datos se recolectaron en un solo momento. Su objetivo es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Ibídem, p. 270). El estudio solo recolectó y analizó datos en un periodo de tiempo específico, por lo que es considerado un estudio de tipo no experimental y transversal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: 40 colaboradores, según datos proporcionados por la misma empresa.

Muestra: Censal porque la población es perfectamente medible.

3.4. Criterios de selección

La encuesta fue aplicada a los 40 colaboradores de la constructora, por lo tanto, no hubo criterios de selección.

3.5. Operacionalización de variables

Tabla 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Bienestar laboral Modelo de Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010)	Bienestar psicosocial	Afecto	Insatisfacción- Satisfacción Inseguridad- Seguridad Intranquilidad-Tranquilidad Impotencia- Potencia Malestar-Bienestar Desconfianza- Confianza Incertidumbre- Certidumbre Confusión- Claridad Desesperanza- Esperanza Dificultad- Facilidad	ENCUESTA	CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL
		Competencia	Insensibilidad- Sensibilidad Irracionalidad- Racionalidad Incompetencia- Competencia Inmoralidad- Moralidad Maldad- Bondad Fracaso- Éxito Incapacidad- Capacidad Pesimismo- Optimismo Ineficacia- Eficacia Inutilidad- Utilidad		
		Expectativas	Motivación laboral Valores de la empresa Rendimiento profesional Gestión de mi carga de trabajo Condiciones de trabajo Autoestima profesional		

			Cordialidad Conciliación Confianza Calidad de vida laboral Sentido en mi trabajo Pautas de la dirección Ánimo laboral Promoción laboral Seguridad en el trabajo Decisiones Satisfacción laboral Realización profesional Nivel de excelencia Eficacia profesional Compromiso laboral Competencias profesionales		
	Efectos colaterales	Somatización	Trastornos digestivos Dolores de cabeza Insomnio Dolores de espalda Tensiones musculares		
		Desgaste	Sobrecarga de trabajo Desgaste emocional Agotamiento físico Saturación mental		
		Alineación	Mal humor Baja realización profesional Trato despersonalizado Frustración		

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Encuesta: Es una técnica que consiste en formular preguntas, que fueron respondidas con opción a una respuesta de cuatro, con lo cual obtuvo información sistematizada del tema abordado, puesto que se estableció una comunicación de los participantes del entorno en donde acontece la problemática del estudio.

Instrumento

Cuestionario: Se empleó como instrumento para la recolección de datos, el cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) de los autores Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) que se divide en dos dimensiones: Bienestar psicosocial y efectos colaterales.

El primer grupo de escalas (bienestar psicosocial) está compuesto por 42 preguntas, agrupados a su vez en 3 factores: las escalas de Afectos (10), de Competencias (10) ambas escalas con una escala Likert del 1 al 7 y por último, de Expectativas (22). Esta última se mide con una escala Likert donde 1 significa está (n) bajando y 7 significa está (n) subiendo.

Por otra parte, se tiene los efectos colaterales: Las escalas de Somatización (5 ítems), de Desgaste (4 ítems) y de Alienación (4 ítems). Para las tres escalas se empleó la escala Likert donde 1 (nunca) y 7 (siempre).

a) Análisis de confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Tabla 3: *Análisis de confiabilidad*

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>			
<i>Variables/Dimensiones</i>	<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>	<i>Calificación</i>
Bienestar laboral	0,880	55	Buena
Bienestar psicosocial	0,915	42	Excelente
Efectos colaterales	0,760	13	Aceptable

El análisis de confiabilidad del instrumento, muestra que tanto la variable Bienestar laboral, como sus dimensiones Bienestar psicosocial y Efectos colaterales, mostraron confiabilidad en el instrumento seleccionado. Sus valores son calificados como mínimamente aceptable (0,760), hasta la calificación Buena (0,88)

b) Análisis factorial

Tabla 4: *Análisis multidimensional*

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo			,633
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	118,806	
	gl	15	
	Sig.		,000

La prueba de KMO permitió determinar que era posible continuar con el análisis factorial para evaluar la validez del constructo en análisis, el valor de la medida de Kayser es >0.5 y el valor del Sig. <0.05 , esto sugiere que entre las subdimensiones y sus ítems existe una alta correlación que permitirá explicar el constructo Bienestar laboral.

Validez convergente

Tabla 5: *Varianza total explicada*

Componente	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2.715	45.255	45.255	2.552	42.537	42.537
2	1.867	31.122	76.376	2.030	33.840	76.376
3						
4						
5						
6						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Se observó que el porcentaje de la varianza explicada de la variable Bienestar laboral a partir de los dos componentes o dimensiones consideradas en el presente estudio, representan el 76.376% de su varianza total, este valor según elemento teórico debe ser al menos del 50% para asegurar la validez convergente del constructo en estudio.

Validez divergente

Tabla 6: *Validez divergente*

Matriz de componente rotado^a

	Componente	
	1	2
PROMAFECTO	,882	,150
PROMCOMPETENCIAS	,933	,123
PROMEXPECTATIVAS	,940	-,071
PROMSOMATIZA	,141	,845
PROMDESGASTE	,010	,829
PROMALIENA	,034	,766

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

Se pudo observar que las subdimensiones que miden un constructo tienen estrecha correlación entre sí asegurando una buena medida del mismo y a su vez están poco correlacionadas con el constructo que no miden.

3.7. Procedimientos

Antes de la aplicación de la encuesta, se habló con el gerente de la constructora para pedir permiso y coordinar horarios.

Se contrató a una psicóloga para el levantamiento de la información con el objetivo de asegurar el correcto entendimiento de las preguntas del cuestionario. La encuesta se realizó de manera presencial en las reuniones convocadas por el gerente aprovechando que todos los colaboradores estuvieron presentes.

Antes de la aplicación, se le explicó brevemente al personal sobre el objetivo de la investigación y se les prometió confidencialidad. Esta explicación duró aproximadamente 5 minutos y la aplicación del cuestionario duró aproximadamente 10 minutos.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de la información se realizó el programa estadístico SPSS versión 25 así con la hoja de cálculo Excel versión 2016. Se realizó la evaluación de la consistencia interna o confiabilidad de Cronbach de los datos por dimensión. Este procedimiento se realizó tanto a la prueba piloto como a los resultados finales del cuestionario. Los primeros cálculos fueron de las medidas descriptivas de las dimensiones analizadas (promedios, frecuencias, etc.).

3.9. Matriz de consistencia

Tabla 7: *Matriz de consistencia*

Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal	Dimensiones/ Variables	Subdimensión	Indicadores/ Operacionalización
¿Cuál es el nivel del bienestar laboral de los colaboradores de la constructora Fergut SRL?	Objetivo general				Insatisfacción- Satisfacción Inseguridad- Seguridad Intranquilidad-Tranquilidad Impotencia- Potencia Malestar-Bienestar Desconfianza- Confianza Incertidumbre- Certidumbre Confusión- Claridad Desesperanza- Esperanza Dificultad- Facilidad
	- Determinar el nivel del bienestar laboral de los colaboradores de la constructora Fergut SRL		Variable dependiente Bienestar laboral	Afectos	
	Objetivos específicos	Existe un bajo nivel del bienestar laboral de los colaboradores de la constructora Fergut SRL	Bienestar psicosocial		Insensibilidad- Sensibilidad Irracionalidad- Racionalidad Incompetencia- Competencia Inmoralidad- Moralidad Maldad- Bondad Fracaso- Éxito Incapacidad- Capacidad Pesimismo- Optimismo Ineficacia- Eficacia Inutilidad- Utilidad
	- Determinar el nivel de los efectos colaterales de los			Competencias	Motivación laboral Valores de la empresa Rendimiento profesional Gestión de mi carga de trabajo Condiciones de trabajo Autoestima profesional Cordialidad Conciliación Confianza
				Expectativas	

<p>colaboradores de la constructora Fergut SRL</p>	<p>Efectos colaterales</p>	<p>Somatización</p>	<p>Calidad de vida laboral Sentido en mi trabajo Pautas de la dirección Ánimo laboral Promoción laboral Seguridad en el trabajo Decisiones Satisfacción laboral Realización profesional Nivel de excelencia Eficacia profesional Compromiso laboral Competencias profesionales</p> <p>Trastornos digestivos Dolores de cabeza Insomnio Dolores de espalda Tensiones musculares</p>
		<p>Desgaste</p>	<p>Sobrecarga de trabajo Desgaste emocional Agotamiento físico Saturación mental</p>
		<p>Alineación</p>	<p>Mal humor Baja realización profesional Trato despersonalizado Frustración</p>

<p>Diseños de Investigación Diseño no experimental</p>	<p>Población/Muestra Población: 40 Colaboradores Muestra: Censal</p>	<p>Técnicas Estadísticas Estadísticas descriptivas</p>	<p>Tipo de Investigación Enfoque cuantitativo Tipo aplicada Nivel descriptivo</p>
---	---	---	--

3.10. Consideraciones éticas

La participación fue completamente voluntaria y si el sujeto consideró necesario dejar de participar o decide retirarse, no se le generó ningún problema. No existieron riesgos físicos ni psicológicos pues la investigación se empleó para fines estadísticos.

Toda información brindada fue confidencial, velando por el bienestar y la integridad de cada participante. Cabe resaltar, que se le dio conocer a cada persona el procedimiento y objetivo principal de la investigación para evitar malentendidos o dificultades.

Esta investigación ha respetado el protocolo de las normas APA y el contenido es original.

IV. Resultados

4.1 Distribución sociodemográfica de la muestra de estudio

Tabla 8: *Distribución sociodemográfica de la muestra en estudio*

Variable		N	Porcentaje
Sexo	Masculino	35	87,5%
	Femenino	5	12,5%
Edad	25 a 35 años	25	62,5%
	35 a 45 años	11	27,5%
	Más de 45 años	4	10,0%
Estado_Civil	Soltero	14	35,0%
	Casado	26	65,0%

Se aprecia que el personal de la constructora es predominantemente masculino (87.5%), que es la fuerza laboral principal en las tareas que desarrollan, tienen entre 25 a 35 años (62.5%), personal joven que pueda dedicarse a las tareas propias de la construcción civil y es casado (65%).

4.2 Análisis del nivel de bienestar laboral percibido

Tabla 9: *Nivel de Bienestar laboral percibido*

Nivel de Bienestar laboral	Valor medio
Adecuado	>5 - 7
Regular	>3 - 5
Inadecuado	1 - 3

Se efectuó el análisis del bienestar laboral en promedio percibido por los colaboradores, siendo este calificado de Adecuado, Regular e Inadecuado, en función a su puntaje medio.

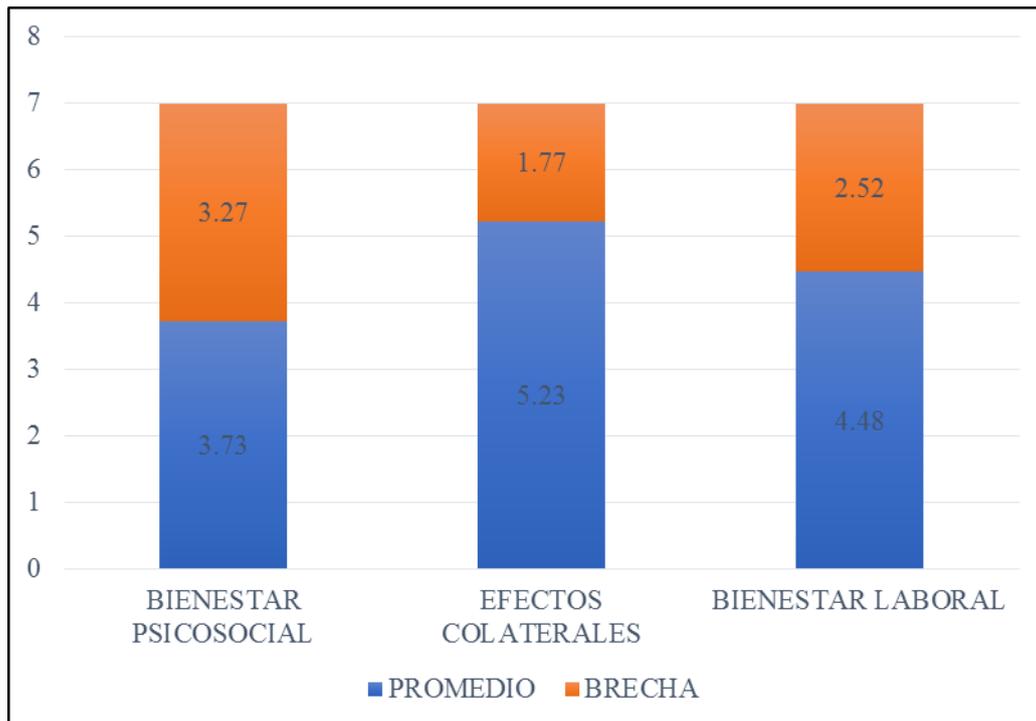


Figura 1: Valores medios de las dimensiones principales del Bienestar laboral

Se puede observar que, respecto al Bienestar Psicosocial, los colaboradores tienen una percepción Regular (3.73) teniendo una amplia brecha que los aleja de bienestar que se espera que posean (3.27), mientras que en el caso de Efectos Colaterales hay una mayor percepción de percibir elementos que los aquejan en su centro de labores (5.23), siendo que en esta dimensión se esperaba valores cercanos a 1, pues altas puntuaciones indican percepciones constantes de estos efectos en su ambiente laboral, como Desgaste, Somatización y Alienación, esto implica la evidencia de aspectos que deben ser tomados en cuenta para establecer pautas de acción y mejorar estos indicadores.

En general su percepción de Bienestar Laboral se muestra en un nivel regular o medio (4.48), debiendo analizar en detalle cada subdimensión para poder alcanzar una comprensión mayor de las causas que generan esta menor valoración del Bienestar laboral de los trabajadores en la empresa.

4.2.1 Análisis de la dimensión Bienestar psicosocial

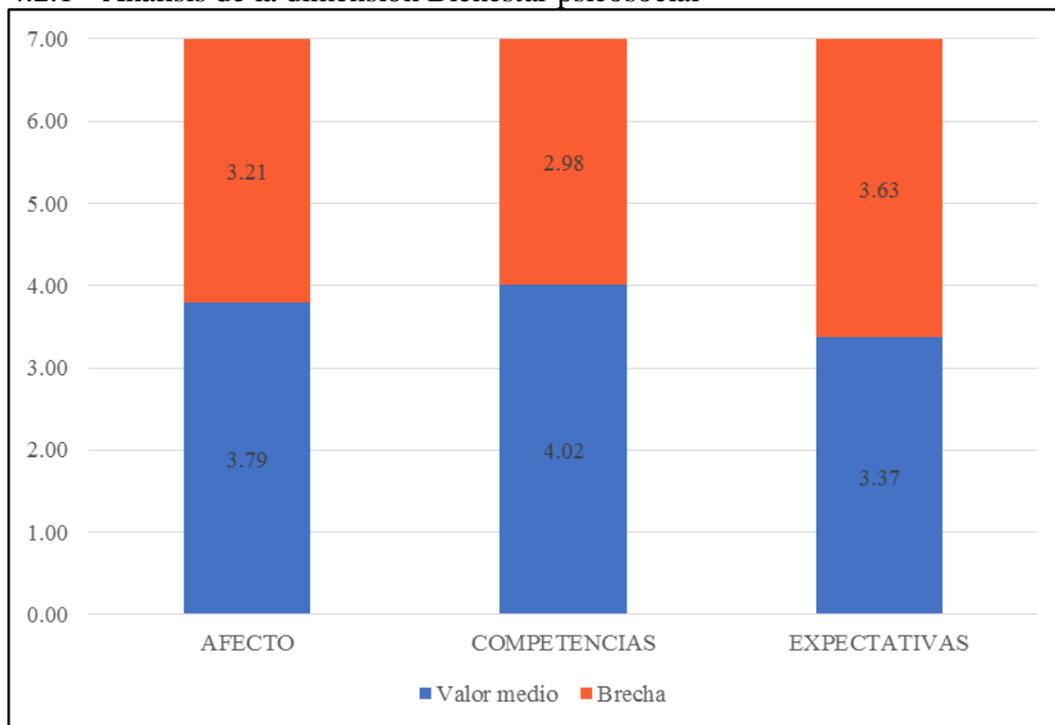


Figura 2: Valores medios de la subdimensiones de Bienestar Psicosocial

Se pudo notar que las tres subdimensiones se encontraron valoradas por los trabajadores en sus puntuaciones medias, lo que muestra que consideran que estos aspectos referidos a su Bienestar psicosocial, tales como el Afecto percibido (3.79), las Competencias percibidas (4.02) y las Expectativas (3.37) que siente en su centro laboral no les brindan el soporte para poder efectuar su labor de la mejor manera, por cuanto estos aspectos generan.

Análisis de la subdimensión Afecto

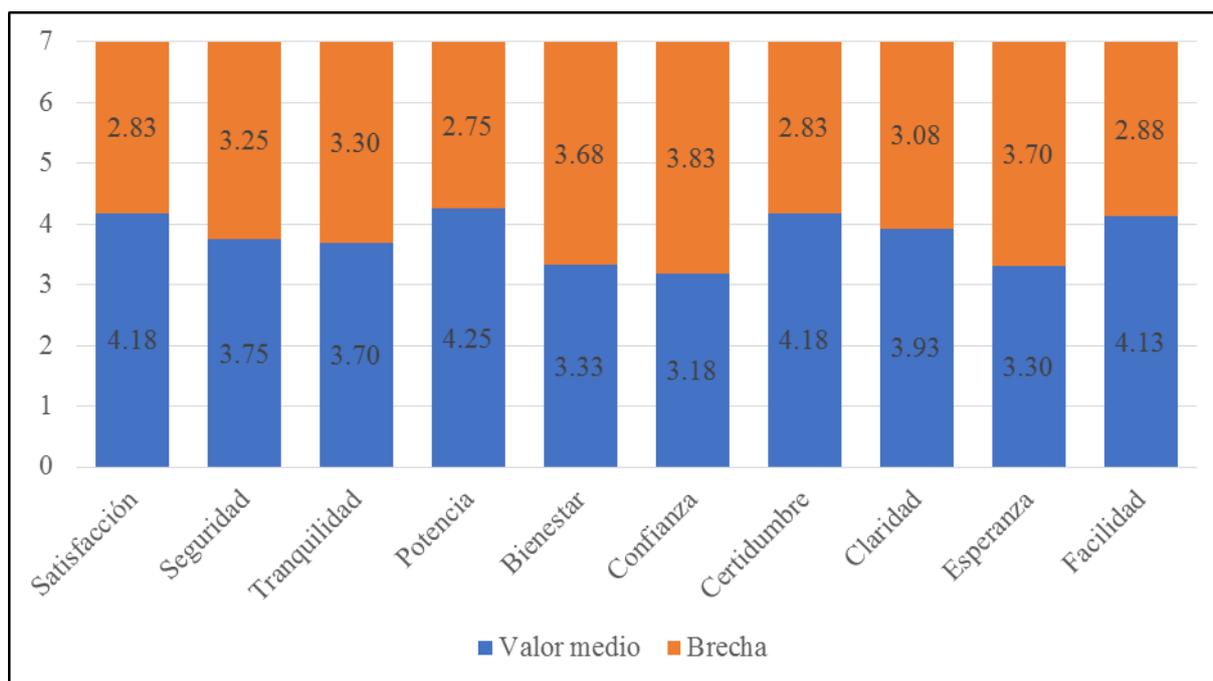


Figura 3: Valores medios de la subdimensión Afecto

Se pudo notar que las puntuaciones más bajas en esta subdimensión, están referidas a la percepción de Bienestar (3.33), Confianza (3.18), Esperanza (3.30), Tranquilidad (3.70) y Seguridad (3.75), esto muestra que los colaboradores perciben situaciones que generan en ellos la falta de estos indicadores, que lleva hacerlos sentir inseguros en su ambiente laboral y trabajar en un espacio donde no prima la confianza entre ellos, por ello sienten medianamente intranquilidad y desesperanza en el logro de los objetivos que vayan planteándose. Los demás indicadores también se encontraron en valores medios, con lo cual se puede establecer la falta de un alto grado de bienestar asociado a los Afectos percibidos en la organización.

Análisis de la subdimensión Competencias

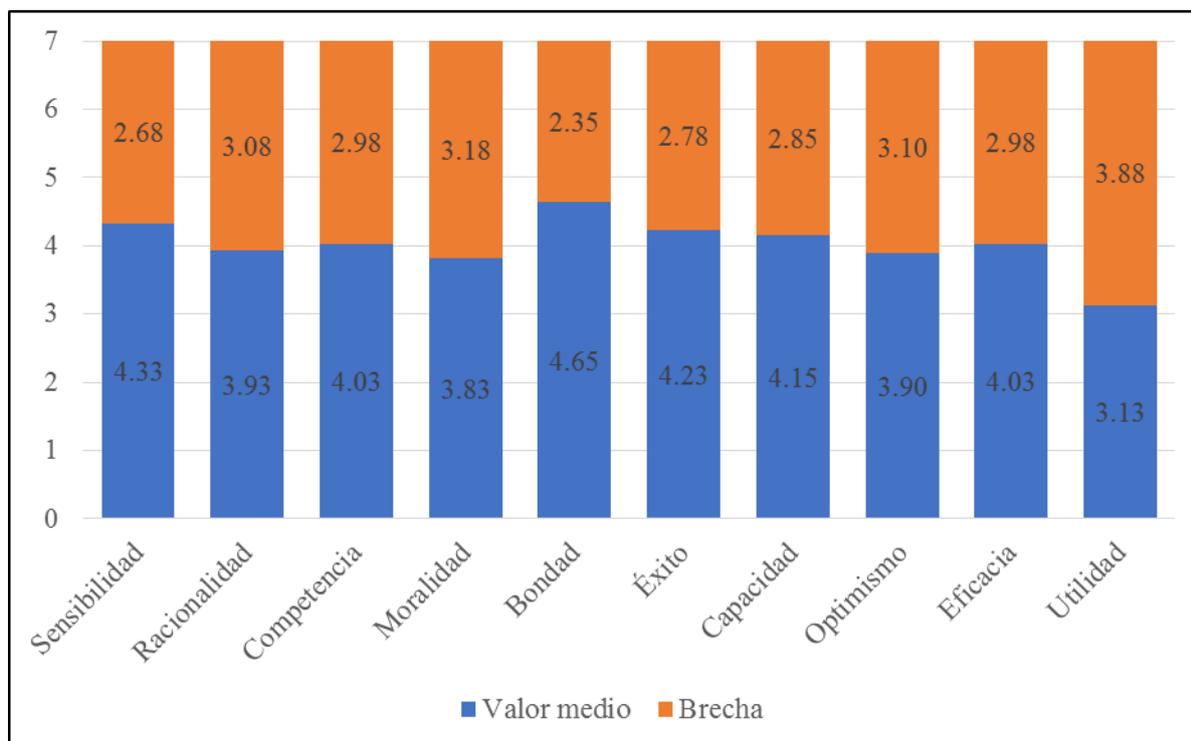


Figura 4: Valores medios - subdimensión Competencias

En esta subdimensión, en general se encontró puntajes calificados como de nivel regular. Asimismo, se muestra que los valores más bajos se obtuvieron en los indicadores de Optimismo (3.90), Racionalidad (3.93), Moralidad (3.83) y Utilidad (3.13), lo que muestra que los colaboradores perciben que existe una falta de manejo en aspectos tanto de conocimientos y capacidades para hacer frente al rol en su trabajo, sino también de aspectos que tienen que ver con cualidades inherentes a la persona, como son los aspectos morales con el que se desenvuelven en su centro laboral.

Análisis de la subdimensión Expectativas

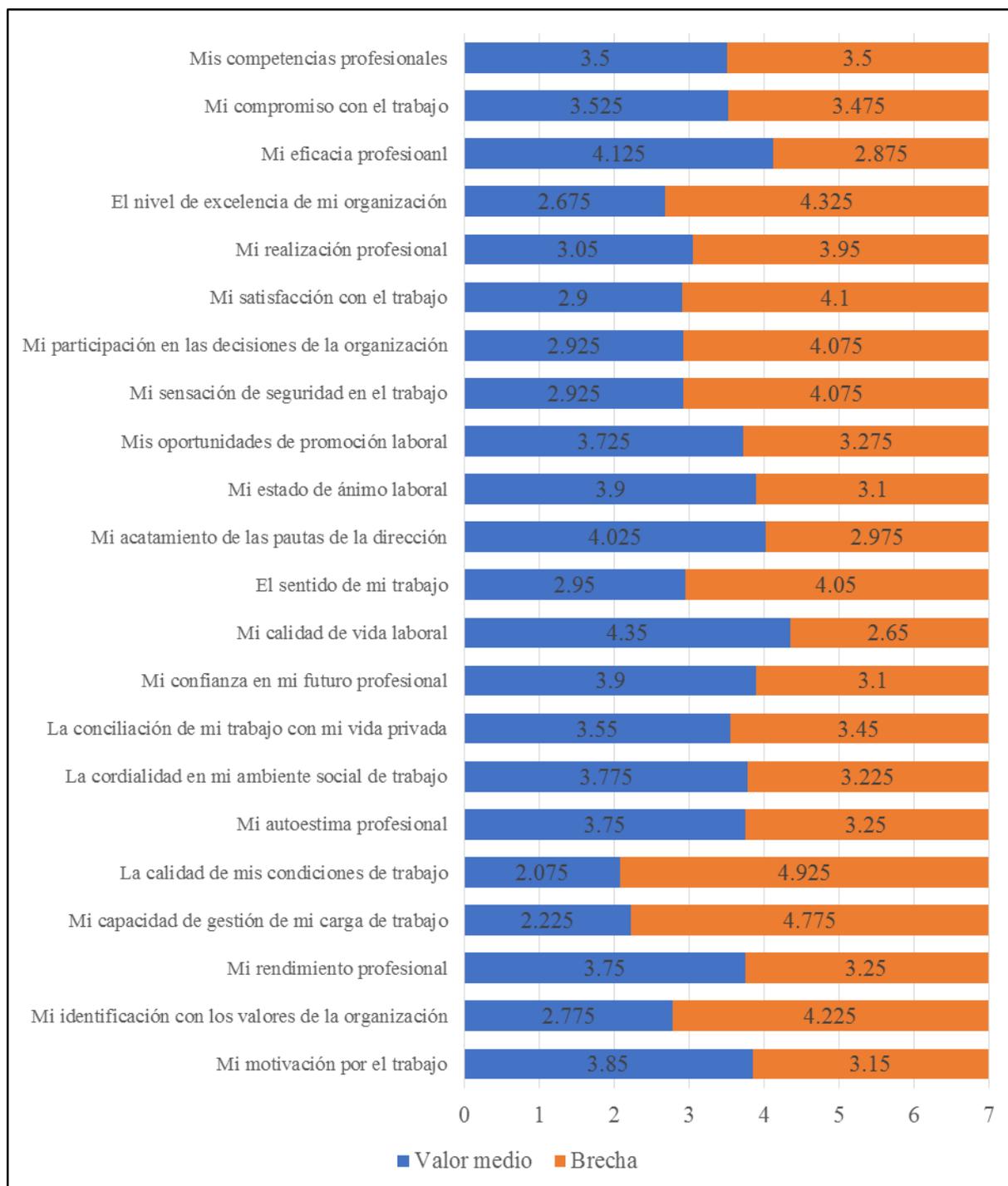


Figura 5: Valores medios - subdimensión Expectativas

Con respecto a la subdimensión de bienestar asociado a las Expectativas que tienen los colaboradores, se encontró que los valores más bajos estuvieron asociados a la percepción del nivel de Excelencia de la organización (2.675), calificado en el nivel bajo, a la satisfacción que les genera el trabajo mismo (2.9), también calificada en el nivel bajo, a la participación

que considera tiene en las decisiones de la organización (2.925), nivel bajo. Asimismo, al sentido mismo de su labor en la institución (2.90), calificado como del nivel bajo, a la calidad de las condiciones en las que trabaja (2.075), a la capacidad que tiene de poder gestionar la labor encomendada (2.225) y a la identificación que tiene con la organización (2.775), todas calificadas con una puntuación que las ubica en el nivel bajo.

Todos estos valores, no hacen sino, evidenciar la creciente insatisfacción que tienen los colaboradores, y que sus expectativas se encuentran por debajo de lo que se espera, percibiendo que el lugar en el que laboran no muestra ser el mejor de los lugares para trabajar, sin embargo, su permanencia en ella pueda deberse a la situación económica actual, en la cual es muy difícil encontrar un puesto de trabajo bien remunerado.

4.2.2 Análisis de la dimensión Efectos colaterales

Análisis de la subdimensión Somatización

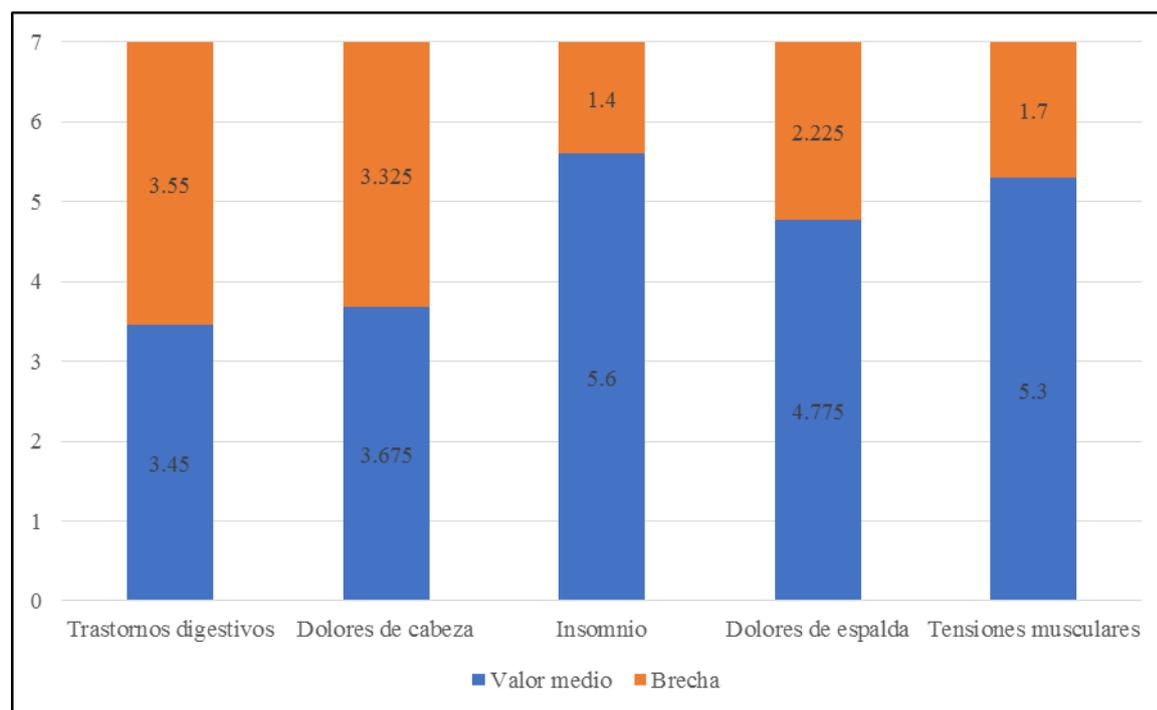


Figura 6: Valores medios - subdimensión somatización

Se observó que los principales indicadores que somatizan los trabajadores con mayor frecuencia en su centro laboral, son tensiones musculares (5.3) e insomnio (5.6), valores que se encontraron en niveles altos, los cuales indican un grado de tensión laboral, lo cual debe ser abordado para poder reducir el impacto que esto pueda tener en la productividad de la empresa.

Análisis de la subdimensión Desgaste

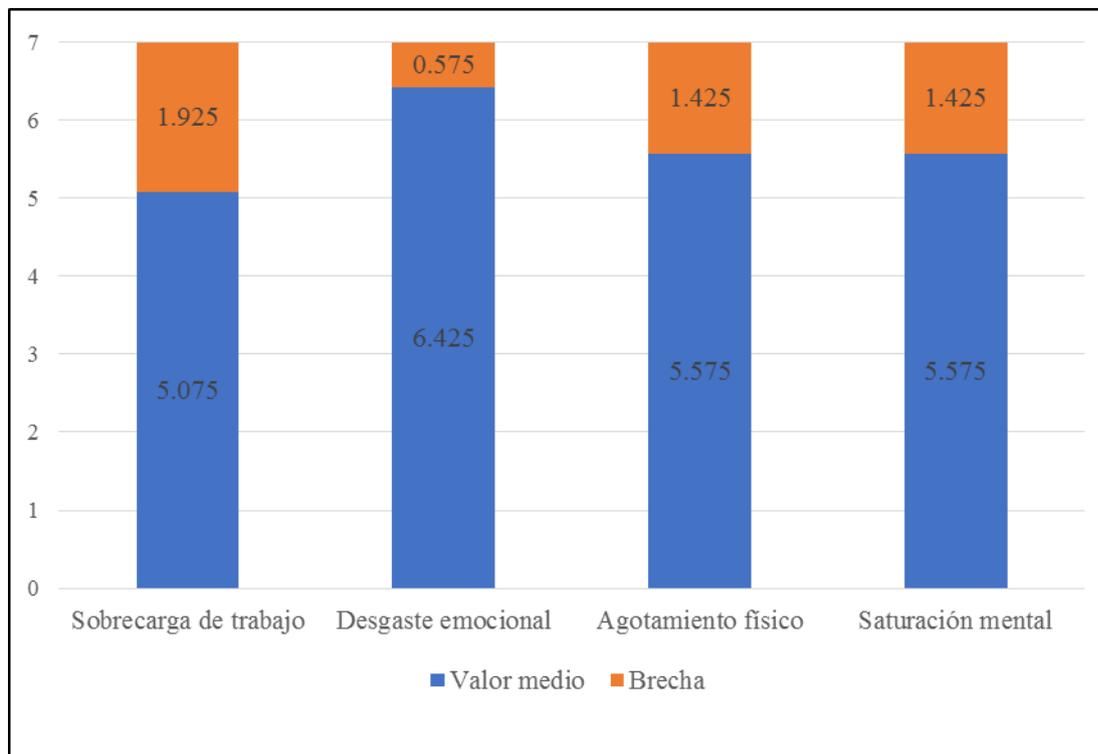


Figura 7: Valores medios - subdimensión Desgaste

Todos los indicadores en esta subdimensión se encontraron valorados como altos, esto indica que los trabajadores perciben un alto grado de Desgaste, el cual es mayor referido al Desgaste emocional (6.425), por cuanto el percibir que tienen una sobrecarga alta de trabajo, tener un alto agotamiento físico por la labor que desarrollan, también genera percepciones de saturación mental debido a que su labor requiere de trabajo rutinario y agotador.

Análisis de la subdimensión Alienación

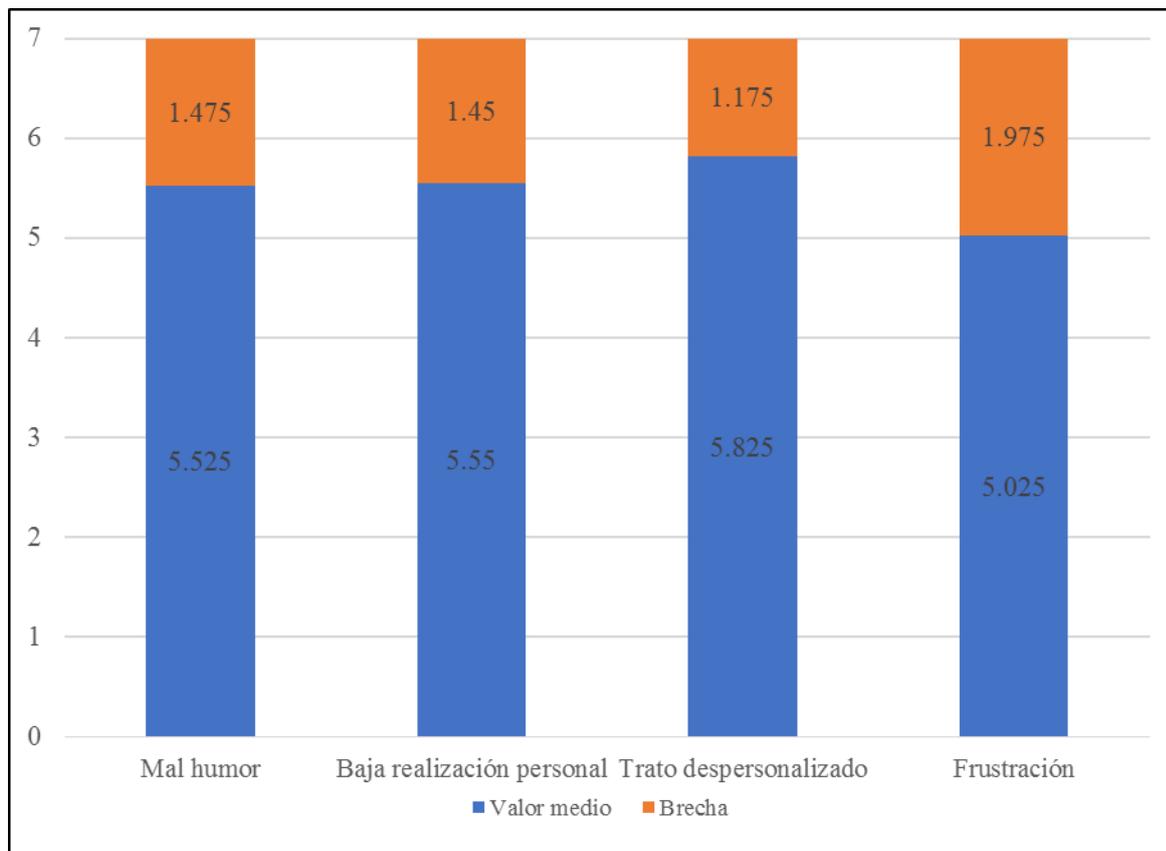


Figura 8: Valores medios - subdimensión Alienación

Respecto a la subdimensión Alienación, se halló que todos los indicadores mostraron puntuaciones con valores altos, especialmente el Trato despersonalizado (5.825) que ellos perciben en su labor, propio de las tareas que desempeñan y del trato de quienes les supervisa, sin embargo también se evidenciaron aspectos de baja realización personal, pues la labor que desempeñan está relacionada a la necesidad de llevar sostén a sus hogares y no con la búsqueda de una mejora personal en cuanto a sus aspiraciones de desarrollo, esto genera situaciones de frustración pues no se consigue conciliar estos aspectos importantes en su vida laboral.

V. Discusión

Frente al objetivo general determinar el nivel del bienestar laboral de los colaboradores de la constructora Fergut SRL se concluyó que el Bienestar Laboral está ubicado en un nivel regular o medio (4.48) es decir, hay aspectos por mejorar en la constructora Fergut para lograr que los colaboradores tengan el mayor bienestar en su trabajo. Este resultado es similar a la investigación de Garzón (2018) quién realizó también, su trabajo en una constructora y se centró en identificar las percepciones del personal sobre el bienestar laboral, concluyendo que se encontraba en un nivel medio (4,0) pues los colaboradores de dicha empresa percibían que les faltaba mejorar el liderazgo y el apoyo por parte de sus superiores. Además, se encontró que los trabajadores no contaban con herramientas de trabajo necesarias y que el sueldo no era suficiente para las funciones que ellos realizaban. Por último, no estaban satisfechos con el tipo de contrato y la constructora no se hacía cargo de las prestaciones sociales. Sin embargo, Chatterjee, Wadhwa y Patel (2018) en su investigación sobre el impacto del bienestar en el desempeño laboral, concluyeron que el 75% del personal estaba satisfecho con todo lo que empresa les brinda para que tengan bienestar laboral pues les ofrecen descuentos, atención a referencias, instalaciones de agua potable, iluminación, ambiente de trabajo, seguridad en general. Aunque faltaría mejorar aspectos como seguro de salud, transporte, comedor, la higiene, porque estas características tienen una relación positiva con el desempeño de cada colaborador. Por otro lado, Bharathi y Padmaja (2018) concluyeron en su investigación que la empresa está proporcionando licencia médica a todos sus empleados y todos los encuestados estaban completamente satisfechos con la provisión. Además, la organización proporciona a sus empleados avances en la construcción de viviendas con un esquema de subsidio de intereses que quedaron totalmente satisfechos. Asimismo, el 86% de los encuestados estaban satisfechos con las instalaciones motivacionales proporcionadas. Por otro lado, las medidas de bienestar de los empleados existentes en la empresa son efectivas. También, hay una satisfacción general de los empleados con respecto a los beneficios adicionales existentes. Ulle et al. (2018) también, concluyeron que la empresa evaluada brinda bienestar laboral al personal y resaltaron que los servicios de bienestar laboral brindan mejores condiciones de trabajo y ambiente de vida a sus trabajadores, lo que ha incrementado el compromiso de satisfacción moral hacia el objetivo de la organización.

Además, López (2015) manifestó en su estudio que los colaboradores han reconocido que hace 10 años la empresa ha ofrecido bienestar laboral y esto se debe a la atención necesaria ofrecida al personal, reconocimiento y premiación a cada empleado por los

objetivos cumplidos, existe trabajo en equipo logrando la seguridad y estabilidad del personal. Entonces, los mayores niveles de bienestar laboral están asociados a una experiencia laboral donde existan óptimas condiciones de trabajo y desarrollo de capacidades y competencias profesionales y personales (Ochoa & Blanch, 2016).

En resumen, los empleados son un factor determinante del éxito de cualquier organización, por lo tanto, el éxito de una empresa no solo se mide por los márgenes y las ganancias que declara, sino también por el estado de bienestar de los trabajadores (Odeku & Odeku, 2015). El bienestar laboral se traduce en brindar mejores condiciones de trabajo, por ejemplo, buena iluminación, , limpieza, esfuerzos de seguridad, capacitación, entretenimiento, transporte, etc. Como decía Monappa (2008), el objetivo básico del bienestar laboral es "permitir a los trabajadores vivir una vida más rica y satisfactoria.

Según el objetivo el primer objetivo específico, determinar el nivel del bienestar psicosocial de los colaboradores de la constructora Fergut SRL se pudo observar que, los colaboradores tienen una percepción Regular (3.73). Además, se pudo notar que las tres subdimensiones que se encontraron valoradas por los trabajadores en sus puntuaciones medias, fueron el Afecto percibido (3.79), las Competencias percibidas (4.02) y las Expectativas (3.37) que siente en su centro laboral no les brindan el soporte para poder efectuar su labor de la mejor manera. Así mismo, Garzón (2018) en su estudio manifestó que los colaboradores calificaron de manera regular las características psicosociales, el liderazgo, el apoyo brindado por sus superiores en diversas situaciones (sociales, familiares, etc.). En el estudio de Echevarría y Santiago (2017) tuvieron como fin establecer la relación entre el bienestar psicosocial y el género y se concluyó que no hay diferencias significativas según el género respecto al bienestar laboral general y psicosocial.

De otro lado, Lourenço et al (2019) en sus principales hallazgos resaltó que, aunque la mayoría de los empleados compiten y trabajan 30 horas a la semana, tienen condiciones de trabajo inadecuadas, porque el 30% informó no tener privacidad para el trabajo. Desde el punto de vista psicosocial, las escalas del cuestionario que evalúan las condiciones de trabajo y el bienestar evidenciaron que los profesionales no están en conflicto con tales condiciones de trabajo, porque no se informaron datos significativos sobre sentimientos de inseguridad, impotencia, frustración o malestar general. Por lo tanto, los altos niveles de bienestar encontrados en las escalas pueden verse como dificultades para el reconocimiento de las condiciones precarias a las que están sujetos, o como estrategias defensivas para no hacer

frente a estas condiciones, junto con la dificultad de reconocerse a sí mismos como colaboradores poco estables o precarios.

Es esencial que los colaboradores estén aptos de muchas formas para hacer frente a los nuevos entornos laborales, demandas y el grado de preparación solicitados. Añadiendo ciertas capacidades y formaciones específicas. Pues, el colaborador diariamente enfrente o asume retos.

Frente al segundo objetivo específico, determinar el nivel de los efectos colaterales de los colaboradores de la constructora Fergut SRL se determinó que en el caso de Efectos Colaterales tuvo un promedio de (5.23). Estas altas puntuaciones indican percepciones constantes de estos efectos en su ambiente laboral, como Desgaste, Somatización y Alienación, esto implica la evidencia de aspectos que deben ser tomados en cuenta para establecer pautas de acción y mejorar estos indicadores. Respecto a los efectos colaterales en el estudio de Echevarría y Santiago (2017) concluyó que en la significancia bilateral arrojó un resultado de 0.000, lo que hace que el resultado sea estadísticamente significativo con el género. Según, Crespo (2014) las mujeres somatizan más el estrés y refieren más síntomas físicos que los varones. Asimismo, Garzón (2018) en su investigación refirió que los colaboradores en la constructora percibían mucha sobrecarga de trabajo, estrés laboral y desgaste emocional. Siendo esencial, generar estrategias para mejorar esos aspectos y no se perjudique ni el personal ni la empresa.

Por último, según, Benavides, Ruíz y García (2001), citado por Duro (2008) resaltan que, si existen condiciones favorables en el trabajo se verá manifestado en efectos positivos en la salud, la satisfacción y el bienestar del personal de lo contrario, se manifestará en ausentismo, desmotivación, accidentes laborales, malestar ya sea anímico, corporal o social. Es esencial que, las organizaciones brinden servicios de bienestar a sus colaboradores de esa manera, sus niveles de motivación serán altos y podrán desempeñarse de manera efectiva y eficiente.

VI. Conclusiones

El Bienestar Laboral está ubicado en un nivel regular o medio pues existen aspectos por mejorar en la constructora, tales como la confianza y tranquilidad para trabajar y la seguridad laboral. A los supervisores les falta reconocer las capacidades del personal y brindar un soporte adecuado.

Frente a la dimensión bienestar psicosocial se pudo obtener que los colaboradores se encuentran en un nivel regular debido a que los colaboradores sienten que la constructora no brinda el apoyo óptimo para realizar su trabajo de la mejor manera. Dentro de sus dimensiones la escala de competencia mostró el mayor puntaje debido a que los colaboradores sienten que son eficaces, competentes y útiles.

En cuanto a los efectos colaterales se ubicaron en un nivel alto, debido a que los colaboradores se sienten principalmente tensos, con insomnio, desgaste emocional, sobrecarga laboral y baja realización personal, siendo necesario establecer pautas de acción y mejorar estos indicadores.

VII. Recomendaciones

Incorporar el tema de bienestar en el trabajo en procesos de reestructuración administrativa, reforma de espacios físicos y entornos de trabajo. Asimismo, involucrar a los colaboradores en la toma de decisiones para conocer su percepción sobre estos cambios.

Sensibilizar al personal en el compromiso hacia la calidad de vida laboral, hábitos de vida saludables y autocuidado a través de capacitaciones, talleres, etc.

Incentivar la práctica de pausas activas, a través de la implementación de actividades previas al iniciar y culminar la jornada laboral.

Crear espacios de integración y relajamiento, que permitan a los colaboradores, relacionarse, controlar el estrés; con el fin de generar un entorno óptimo.

VIII. Referencias Bibliográficas

- American Psychological Association. (2016). Workplace Well-being Linked to Senior Leadership Support, New Survey Finds. doi:10.1037/e508442016-001
- Avkiran, Necmi (2000) Interpersonal skills and emotional maturity influence entrepreneurial style of bank managers. *Personal Review*, 29 (5), 654_675
- Beleño, R., Crissien, J., Silvera, L. & Ucrós, M. (2014). Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la universidad de la costa c.u.c. en el 2013 (Tesis de Especialización) Universidad de la Costa C.U.C, Colombia.
- 100 Best Companies to Work For. (2015, March 5). Retrieved April 5, 2015, from <http://fortune.com/best-companies/>
- Bharathi , B. & Padmaja, R. (2018). The Role of Employee Welfare Facilities In Engaging Employees. *Journal of Business and Management*, 20,9-14.
- Blanch, J.; Sahagún, M.; Cantera, L. & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (2), 157-170
- Bridge, R., Golberg, D., Evans, B. & Sharpe, T. (1991). Determinants of somatization in primary care. *Psychological Medicine Magazine*, 21, 473-483
- Chandrasekhar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organizations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1, 1-20.
- Chatterjee, S.; Wadhwa, M. & Patel,D. (2018). A study on employee welfare and its impact on their performance at private hospitals and its research centre-cross sectional descriptive study. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*,5, 504-536.
- Citeman- Human Resource Management (2011). Employee Welfare and Quality of Work Life. Obtenido de: <https://www.citeman.com/13398-employee-welfare-and-quality-of-work-life.html>
- Daddie JA; Andrews NL; Iroanwusi FO; Princewill O; (2018) Employee welfare schemes and worker performance: A study of selected insurance firms in Portharcourt.; *Advance Research Journal of Multidisciplinary Discoveries*.30(1), 01-09.

- Dinero.com (2014) El 71% de los colombianos no es feliz en su trabajo. Disponible en: <https://www.dinero.com/empresas/articulo/satisfacción-laboral-empleadoscolombia/200637>.
- Dr. Lalitha, K.(2014). A study on employee welfare measures they want to study the welfare facilities provided to the employee. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Science* 2014(2), 191-195.
- Dr. Tiwari, U. (2014). A study on employee welfare activities and its impact on employee's efficiency at REWA. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology* , (3).
- Duro, M. (2008). Modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud mental en el trabajo: Valor explicativo del modelo y de sus escalas. *Cuadernos de Administración*, (39) ,9-18
- Echevarría, k. & Santiago, R. (2017). Percepción del bienestar laboral de los empleados: estudio comparativo según su género. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10 (2), 17-27.
- Erasmus, B., Schenk, H. & Swanepoel, B. (2008) *South African human resource management: Theory & practice*, Juta & Co, Cape Town South Africa.
- Fernández, C. (2012). *La Comunicación en las organizaciones*. México: Editorial Trillas.
- García-Viniegras, C., Gonzales, I. & Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Revista Intervención Psicosocial*, 3, 87-116
- Garzón, A. (2018). *Plan estratégico de comunicación organizacional, centrado en liderazgo democrático, para mejorar el bienestar laboral de la constructora MGH SAS (tesis de pregrado)*. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.
- Gómez, I. (2006). *Salud Laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo*. Universidad del Valle. Colombia. Recuperado de <http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V6N109.pdf>
- Gómez, M. (2015). *Las prácticas de recursos humanos y su incidencia en el bienestar laboral de los empleados (Master's thesis)*. Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia).
- Gómez, M., Galvis-Aponte, L. & Royuela, V. (2015) *Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso*. Documentos de trabajo sobre economía regional. Núm. 230. Banco de la República, Centro de estudios económicos regionales CEER, Cartagena, Colombia. Disponible en: http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/dtser_230.pdf

- González, M. (2013) Comunicación Interpersonal: Inicio, Mantenimiento y Desintegración de Relaciones. Editorial Digital. Tecnológico de Monterrey, México. Disponible en: https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/622393/Comunicacion+Interpersonal_+Desarrollo,+++Gonzalez+Alafita.pdf?sequence=1
- Halal, W., E. (1996) The new management: Democracy and enterprise are transforming organizations, erret-Koehler Publishers, California, USA.
- Instituto Navarro de Salud Laboral (s.f.) Riesgos por carga, física o mental, de trabajo. Gobierno de Navarra. Disponible en: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
- Klingborg, D.; Moore, D. & Varea-Hammond, S. (2006). What Is Leadership?. Journal of Veterinary Medical Education.33 (2), 280-283.
- Kokemuller, N. (s.f.) Las diferencias entre la función del trabajo y puesto de trabajo. La voz de Houston. Recuperado de: <https://pyme.lavoztx.com/las-diferencias-entre-la-funcin-del-trabajo-y-puesto-de-trabajo-8308.html>
- López, S. (2015). "Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa Portuaria de Escuintla" (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Lourenço, E. et al (2019). Condições de trabalho de assistentes sociais da área da saúde e repercussões psicossociais. Saúde Soc. São Paulo, 28(1), 154-168.
- Lussier, R. & Achúa, C. (2016) Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México D.F., México: Cengage Learning.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1982). Burnout in health professions: a social psychological analysis En G. Sanders y J. Suls, (Eds) Social psychology of health and illness Hillsdale,N.J: Erlbaum
- Mendis, M. (2016). Welfare facilities and job satisfaction: A study of operational level employees in the apparel industry of Sri Lanka. Kelaniya Journal of Human Resource Management , (11), 128- 136.
- Mitchell, T. (1997). Matching motivational strategies with organizational contexts. In L. Cummings & B. Staw (Eds.), Research in organizational behavior (pp. 57-149). Greenwich, Conn.: JAI Press.
- Monappa, A. (2008) Industrial Relations, Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited, New Delhi, 243-245.
- Observatorio de riesgos psicosociales (2012) Fichas de prevención: factores psicosociales. Disponible en:

http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fichas_1_12/1-12_fichas%20factores%20psicosociales.pdf

- Odeku, O. & Odeku, O. (2011). Importance of the welfare facilities in the workplace: issues in perspectives. *The Scientific Journal for Theory and Practice of Socio-economic Development*, 4(7), 23-34.
- Obeng, J. (2011) An Assessment of the staff welfare services in the central administration of the University of Cape Coast, <http://ir.ucc.edu.gh/dspace/handle/123456789/773>.
- Ochoa, P. & Blanch, J. (2016). Work, malaise, and well-being in Spanish and Latin-American doctors. *Rev Saúde Pública*, 50 (21), 1-14.
- Patro, C., S. (2015) Employee Welfare Measures in Public and Private Sectors: A Comparative Analysis. <http://www.igi-global.com/article/employee-welfaremeasures- in-public-and-private-sectors/124229>.
- Peña, C. (2015) La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Universidad Pontificia Comillas, Madrid, España. Disponible en: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf?sequence=1>
- Rajarajan & Vetrivel (2015). Various welfare measures and quality of work life among the workers towards sipcot industris -an-análisis. *Asia Pacific Journal of Research*, 1, 184-192
- Rana, J. (2014). A Study on Labor Welfare Center and Its Implications for Labor Welfare in Selected Areas of Dhaka. THESIS.
- Repetto, E. & Pérez, J. (2003). Orientación y Desarrollo de los Recursos Humanos en la pequeña y mediana empresa. Madrid: UNED
- Romeiro, S. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. *Revista Científica Internacional*, 2(1), 123 - 148.
- Sehgal, S. (2012). Relationship between work environment and productivity. *International Journal of Engineering Research and Applications*, 2, 1992-1995.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive Psychology: An introduction*. Barcelona: American Psychologist.
- Smith, M. (2009b). The important of interpersonal skills [Online] Available : <http://www.AssociatedContent.com>
- Streeck, W. (2005) Industrial relations: From state weakness as strength to state weakness as weakness. *Welfare corporatism and the private use of the public interest*.

- Tiwari U. (2014). A Study on Employee Welfare Facilities and Its Impact on Employees Efficiency at Vindha Telelinks Ltd. Rewa (M.P.) India. Abhinav Publication, 3, 1-7.
- Ulle et al. (2018). The Impact of Labour Welfare Measures on Employee Satisfaction. Journal of Emerging Technologies and Innovative Research, 5, 853-857.
- Veenhoven, R. (1984). Conditions of Happiness. Dordrecht: Reidel.

VIII. Anexos

Anexo 1: Cuestionario de Bienestar laboral General

Sexo:

Edad:

Objetivo	Indagar sobre el bienestar laboral en la constructora
Instrucciones	Encerrar en un círculo una de las opciones.

Factor de Bienestar Psicosocial
Escala de Afectos
Instrucciones: Rodee el número elegido

Actualmente, en mi trabajo, siento:		
Insatisfacción	1 2 3 4 5 6 7	Satisfacción
Inseguridad	1 2 3 4 5 6 7	Seguridad
Intranquilidad	1 2 3 4 5 6 7	Tranquilidad
Impotencia	1 2 3 4 5 6 7	Potencia
Malestar	1 2 3 4 5 6 7	Bienestar
Desconfianza	1 2 3 4 5 6 7	Confianza
Incertidumbre	1 2 3 4 5 6 7	Certidumbre
Confusión	1 2 3 4 5 6 7	Claridad
Desesperanza	1 2 3 4 5 6 7	Esperanza
Dificultad	1 2 3 4 5 6 7	Facilidad

Escala de Competencias

Instrucciones: Rodee el número elegido

Actualmente, en mi trabajo, siento:		
Insensibilidad	1 2 3 4 5 6 7	Sensibilidad
Irracionalidad	1 2 3 4 5 6 7	Racionalidad
Incompetencia	1 2 3 4 5 6 7	Competencia
Inmoralidad	1 2 3 4 5 6 7	Moralidad
Maldad	1 2 3 4 5 6 7	Bondad
Fracaso	1 2 3 4 5 6 7	Éxito
Incapacidad	1 2 3 4 5 6 7	Capacidad
Pesimismo	1 2 3 4 5 6 7	Optimismo
Ineficacia	1 2 3 4 5 6 7	Eficacia
Inutilidad	1 2 3 4 5 6 7	Utilidad

Escala de Expectativas

Instrucciones: Rodee el número elegido

Está(n) bajando	1 2 3 4 5 6 7	Está(n) subiendo
En mi trayectoria laboral:		
Mi motivación por el trabajo	1 2 3 4 5 6 7	
Mi identificación con los valores de la organización	1 2 3 4 5 6 7	
Mi rendimiento profesional	1 2 3 4 5 6 7	
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	1 2 3 4 5 6 7	
La calidad de mis condiciones de trabajo	1 2 3 4 5 6 7	
Mi autoestima profesional	1 2 3 4 5 6 7	
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1 2 3 4 5 6 7	
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	1 2 3 4 5 6 7	
Mi confianza en mi futuro profesional	1 2 3 4 5 6 7	
Mi calidad de vida laboral	1 2 3 4 5 6 7	
El sentido de mi trabajo	1 2 3 4 5 6 7	
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	1 2 3 4 5 6 7	
Mi estado de ánimo laboral	1 2 3 4 5 6 7	
Mis oportunidades de promoción laboral	1 2 3 4 5 6 7	
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1 2 3 4 5 6 7	
Mi participación en las decisiones de la organización	1 2 3 4 5 6 7	
Mi satisfacción con el trabajo	1 2 3 4 5 6 7	
Mi realización profesional	1 2 3 4 5 6 7	
El nivel de excelencia de mi organización	1 2 3 4 5 6 7	
Mi eficacia profesional	1 2 3 4 5 6 7	
Mi compromiso con el trabajo	1 2 3 4 5 6 7	
Mis competencias profesionales	1 2 3 4 5 6 7	

Factor de Efectos Colaterales
Escala de Somatización
 Instrucciones: Rodee el número elegido

Actualmente, por causa de mi trabajo, siento								
NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
Trastornos digestivos	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6	7	
Insomnio	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de espalda	1	2	3	4	5	6	7	
Tensiones musculares	1	2	3	4	5	6	7	

Escala de Desgaste
 Instrucciones: Rodee el número elegido

Actualmente, por causa de mi trabajo, siento								
NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
Sobrecarga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Desgaste emocional	1	2	3	4	5	6	7	
Agotamiento físico	1	2	3	4	5	6	7	
Saturación mental	1	2	3	4	5	6	7	

Escala de Alienación
 Instrucciones: Rodee el número elegido

Actualmente, por causa de mi trabajo, siento								
NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
Mal humor	1	2	3	4	5	6	7	
Baja realización personal	1	2	3	4	5	6	7	
Trato despersonalizado	1	2	3	4	5	6	7	
Frustración	1	2	3	4	5	6	7	