

Evaluación del clima laboral para la implementación del programa lúdico recreativo de la
empresa Construcciones EEU SAS

Buitrago Gómez Diana Carolina

Guerrero Hernández Lizeth Katherine

Larios Quevedo Manuel Segundo

Director

Juan Carlos Mejía Serrano

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Bucaramanga

2022

Tabla de Contenido

Resumen.....	ii
1. Introducción	1
2. Justificación.....	2
3. Planteamiento del problema	3
3.1. Planteamiento del problema.....	3
3.2. Formulación del problema	5
4. Objetivos	5
4.1. Objetivo General	5
4.2. Objetivos específicos.....	5
5. Marco referencial.....	6
5.1. Estado del arte	6
5.2. Marco teórico	12
5.3. Marco conceptual	16
5.4. Marco Legal	19
6. Metodología de la investigación.....	23
6.1. Tipo de investigación	23
6.2. Enfoque de la investigación	23
6.3. Diseño de la investigación	24
6.3.1. Fases de la investigación.....	24

6.4. Propósito.....	25
6.5. Población y muestra	25
6.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	26
7. Desarrollo de los objetivos	27
7.1. Objetivo 1. Estimación del clima laboral e identificación de los factores de riesgo de los trabajadores de la empresa Construcciones EEU SAS.	27
7.1.1. Evaluación del clima laboral de los trabajadores de la empresa.....	27
7.1.2. Identificación de los factores de riesgo asociados a la generación de condiciones de estrés en los trabajadores de la empresa.....	39
7.2. Objetivo 2. Desarrollo de una propuesta de actividades lúdico – recreativas para la empresa.....	40
7.2.1. Actividades lúdico – recreativas más adecuadas para los trabajadores de la empresa	41
7.2.2. Diseño de la propuesta de actividades lúdico – recreativas de la empresa.....	41
7.3. Objetivo 3. Determinación del impacto de la propuesta de actividades lúdico – recreativas desarrollada en la empresa	46
7.3.1. Aplicación de la propuesta de actividades lúdico – recreativas en la población laboral	46
7.3.2. Eficiencia de la aplicación de la propuesta	54
8. Conclusiones	59
9. Recomendaciones	61

10. Referencias bibliográficas	62
11. Anexos	69

Lista de Tablas

Tabla 1. Potencial al logro	28
Tabla 2. Reconocimiento personal.....	29
Tabla 3. Interés personal por el trabajo.....	30
Tabla 4. Desarrollo en el trabajo.....	31
Tabla 5. Administración de la empresa.....	33
Tabla 6. Calidad técnica de la supervisión.....	34
Tabla 7. Salud ocupacional o ambiente físico del trabajo	35
Tabla 8. Salud ocupacional o ambiente físico del trabajo	37
Tabla 9. Trabajo y vida personal.....	38
Tabla 10. Actividad 1: Respiración y movimiento articular.....	42
Tabla 11. Actividad 2: Teléfono roto.....	42
Tabla 12. Actividad 3: Juego de pasa la soga	43
Tabla 13. Actividad 4: Adivina la película	44
Tabla 14. Actividad 5: Parejas a ciegas	44
Tabla 15. Actividad 6: Llena el balde.....	45
Tabla 16. Desarrollo de la actividad Respiración y movimiento articular	47
Tabla 17. Desarrollo de la actividad Teléfono roto	49
Tabla 18. Desarrollo de la actividad Juego de pasa la soga.....	50
Tabla 19. Desarrollo de la actividad Adivina la película.....	51
Tabla 20. Desarrollo de la actividad Parejas a ciega	52
Tabla 21. Desarrollo de la actividad Llena el balde.....	53

Lista de Figuras

Figura 1. Pirámide de necesidades de Maslow	15
---	----

Lista de Anexos

Anexo A. Encuesta de clima laboral.....	69
Anexo B. Validación del instrumento.....	72

Resumen

El presente proyecto de investigación tuvo como propósito principal evaluar el clima laboral de los trabajadores de la empresa Construcciones EEU SAS, donde se analizaron nueve categorías diferentes, por medio de una serie de preguntas usando el esquema de Likert, que fue, además, avalada por un experto. Los resultados mostraron que, de todas las preguntas realizadas, la mayoría dieron como resultados valores positivos, en los que no se logró evidenciar algún problema serio que pudiera estar generando situaciones de estrés entre los trabajadores. Según estos hallazgos, se diseñaron una serie de actividades lúdico – recreativas, incorporando de forma sistemática una serie de actividades extralaborales, de tipo recreativas, con las cuales buscar una mayor integración de los trabajadores y lograr que dejaran a un lado los pensamientos del día a día y tuvieran un espacio de entretenimiento, diversión camaradería y socialización.

Por tanto, cada actividad diseñada, se pensó con el propósito específico de atender cada uno de los aspectos en donde se logró evidenciar alguna deficiencia. Posteriormente, se aplicaron las actividades lúdico – recreativas con los 18 trabajadores de la empresa, 15 operarios y 3 administrativos, en los cuales se pudo evidenciar alegría e interés por participar. Finalmente, se evaluó el impacto de las actividades lúdico – recreativas en el ambiente laboral de los trabajadores y se analizó la eficiencia de las mismas, desde el punto de vista de las observaciones y comentarios realizados, demostrando que efectivamente, el ambiente en el trabajo ha cambiado para bien, mejorando la relación entre compañeros.

Palabras clave: Actividades lúdico-recreativas, ambiente laboral, clima laboral, estrés laboral, pausas activas, Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. Introducción

En la actualidad, se puede evidenciar que las empresas prestan mayor importancia a todo lo relacionado con el ambiente y/o clima laboral en el cual sus trabajadores desempeñan las funciones asignadas, entendiendo estos conceptos como herramientas de vital importancia para generar valor y aumentar la productividad laboral de los empleados. El clima laboral, según Chiavenato (1999) “es propicio cuando suministra la satisfacción de las necesidades personales y el aumento de la moral de los integrantes, y desfavorable cuando no se alcanza a cumplir con esas necesidades” (pág. 9). De esta forma, se entiende que el ambiente de trabajo tiene que responder a las necesidades y expectativas de los trabajadores, lo que lleva a mejorar la calidad de vida tanto laboral como personal, creando las condiciones que favorecen un elevado desempeño y un alto grado de satisfacción con su trabajo.

Por lo anterior, en el presente trabajo, se planteó evaluar clima laboral de la empresa Construcciones EEU SAS, por medio del plan lúdico-recreativo, haciendo uso de actividades lúdico recreativas, con el propósito de establecer dinámicas adecuadas entre los integrantes de la organización, mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros, así como también, optimizar el discernimiento que el trabajador tiene de su ambiente laboral, haciéndolo consciente de su importancia para la empresa y buscando el mejoramiento del clima laboral entre los trabajadores. Todo esto también, buscando la reducción de probabilidad de presentarse accidentes laborales, evitando el deterioro de la salud de los colaboradores, a la vez que se ejecutan actividades productivas de forma eficiente, segura, responsable y bajo estándares de calidad adecuados y efectivos.

2. Justificación

La Organización Mundial de la Salud - OMS (2018), define la salud como “un estado de total bienestar mental, social y físico, no únicamente la ausencia de aflicciones o dolencias” (pág. 6). Según lo anterior, se puede definir un lugar de trabajo saludable, como aquel en donde los trabajadores y directivos trabajan conjuntamente en los procesos de mejoramiento continuo de sus actividades para resguardar y promover la salud, la seguridad y el bienestar de cada uno de los empleados y la sostenibilidad del sitio de trabajo. Es decir, cuando se cumplen todas estas condiciones, se puede asegurar que los trabajadores, se encuentran en un entorno seguro, que les brinda la seguridad necesaria para ejercer su labor de forma adecuada.

Por su parte, Domínguez y Sánchez (2010) afirman que el clima laboral es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización, lo que eventualmente se manifiesta es determinadas actitudes y comportamientos ya sea positivos o negativos, dependiendo de cómo estos influyan en el trabajador. Es así, que, el clima laboral, es un referente de suma importancia en las empresas que buscan ser cada vez más competitivas, a la vez que se preocupan por el bienestar de sus trabajadores, buscando un continuo mejoramiento del ambiente de trabajo y de la organización en general, a la vez que buscan el incremento de los niveles de productividad, prestando mayor consideración al talento humano, entendiendo que, en la medida en que las personas estén motivados y comprometidos con la empresa y con la labor que llevan a cabo, estos serán más productivos (Pilligua & Arteaga, 2019).

Teniendo en cuenta entonces que las actividades recreativas laborales tal como lo indican Ordoñez y Prado (2019), son conocidas como uno de los principales métodos para prevenir el

estrés, empleándose con éxito en diferentes empresas en todo el mundo con resultados positivos, se hace evidente la necesidad de implementar este proceso en Construcciones EEU SAS, puesto que, por un lado puede traer beneficios para la empresa desde el punto de vista productivo, y por el otro, conlleva múltiples beneficios asociados a la conservación de la buena salud de los trabajadores, de su bienestar físico, mental, social e intelectual, además del evidente mejoramiento de su calidad de vida y el clima laboral de la empresa (Restrepo, 2014).

3. Planteamiento del problema

3.1. Planteamiento del problema

En todo lo relacionado con el ámbito laboral, las personas han buscado siempre alternativas para mejorar su calidad de vida, con lo cual, disminuye considerablemente el riesgo de padecer dolencias tanto físicas, como mentales. Hoy en día, uno de los problemas más comunes que se presentan entre los trabajadores de todo el mundo, está relacionado con el estrés, el cual, según la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2017) se define como “la contestación física y emocional a un perjuicio causado por una inestabilidad entre los requerimientos percibidos y los recursos y capacidades observados de un individuo para hacer frente a dichas exigencias” (pág. 2).

En el trabajador, el estrés se puede manifestar de varias maneras, siendo las enfermedades gastrointestinales y circulatorias, entre otros tipos de perturbaciones físicas, psicósomáticos y psicosociales algunas de las más frecuentes. De igual manera, puede llegar a generar problemas de conducta como el abuso de alcohol y drogas, el aumento del tabaquismo, el sedentarismo, y los trastornos de sueño, entre otros. La Organización Panamericana de la

Salud - OPS (2016), manifiesta que elementos como la organización de la tarea, el diseño del lugar de trabajo y las condiciones laborales, así como factores externos que pueden tener injerencia sobre la salud, el desempeño y la complacencia laboral, son desencadenantes de este problema.

Según datos de la Organización Mundial de la salud – OMS (2018), como consecuencia de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y traumatismos relacionados con la labor, pierden la vida alrededor de dos millones de hombres y mujeres. De igual manera, anualmente se registran hasta 160 millones de nuevos casos de enfermedades relacionadas con el trabajo, de las cuales el 8% son asociadas a problemas de estrés y depresión por causas laborales. Para Muñoz (2016), el estrés laboral está asociado a extenuantes jornadas de trabajo, un clima de tensión, las exigencias del cargo o por parte de los superiores, la competitividad generada entre empleados y las exigencias de las metas por cumplir. Lo que, además, según el autor, provoca disminución en el rendimiento laboral, inactividad física y constante cansancio, que eventualmente disminuye la productividad del empleado y aumenta las posibilidades de sufrir accidentes.

Actualmente, la empresa Construcciones EEU SAS, se encuentra ejecutando el contrato No. 3020789, denominado “Servicio integral de atención de eventos ambientales y mantenimientos a los sistemas de control para el campo Yarigui - Cantagallo y campos aledaños de la Gerencia de Operaciones de Desarrollo y Producción del Río de Ecopetrol S.A.”, donde cuenta con un total de 18 trabajadores, entre administrativos y operarios de producción, los cuales no se encuentran exentos de padecer de situaciones de estrés, dadas las condiciones de la labor, lo que eventualmente puede desencadenar en accidentes laborales, incumplimiento del contrato y pérdidas económicas para la empresa.

3.2. Formulación del problema

¿Como la implementación del plan lúdico - recreativo puede lograr el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la empresa Construcciones EEU SAS?

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Evaluar el clima laboral de la empresa Construcciones EEU SAS, por medio de la implementación de un programa lúdico recreativo, buscando el mejoramiento de las condiciones laborales y el ambiente de trabajo de los empleados.

4.2. Objetivos específicos

Estimar el clima laboral de los trabajadores de la empresa Construcciones EEU SAS, analizando las características del ambiente de trabajo que puedan llegar a ser generadoras de situaciones de estrés.

Establecer una propuesta de actividades lúdico – recreativas, promoviendo una cultura de integración, seguridad, mejoramiento del clima laboral y autocuidado.

Determinar el impacto de la propuesta de actividades lúdico – recreativas desarrollada, en el mejoramiento del clima laboral y las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores de la empresa.

5. Marco referencial

5.1. Estado del arte

A continuación, se hace un recorrido tanto internacional, como nacional, regional y local, sobre los trabajos e investigaciones más recientes realizadas en diferentes universidades, relacionadas con el estrés laboral, las conductas que los pueden generar y la importancia de la actividades lúdico – recreativas implementados en las empresas e instituciones a fin de mejorar el clima laboral que puede estar generando condiciones negativas para los trabajadores y la empresa.

Comenzando con la investigación titulada “La gimnasia laboral como medida de prevención ante el estrés y mecanismo habilitante del desempeño laboral”, el cual fue realizado con el propósito de determinar la incidencia del estrés en el desempeño de los trabajadores, perjudicado así, tanto la salud de estos, como los intereses de la empresa. Por medio de encuestas y test de estrés laboral, se logró determinar que existen causas tanto internas como externas que generan las situaciones de estrés, como la monotonía y el desgaste mental y físico; para posteriormente, proponer el desarrollo de un programa de gimnasia laboral, en busca de optimizar el desempeño de los trabajadores, a la vez que se aumenta su moral y estado de ánimo, al igual que el compañerismo y la productividad en la empresa (Ordóñez & Prado, 2019).

Continuando con el trabajo de investigación titulado “Gimnasia laboral y el estrés en los docentes de la Institución Educativa n° 88107 Virgen de Fátima Ugel Huarmey – 2019”, en la cual se buscó establecer la relación entre la falta de actividad física con las situaciones de estrés. Para ello, se utilizaron herramientas con la encuesta aplicada a los cuarenta docentes la Institución Educativa, llegando a la conclusión que el sedentarismo es causante de diferentes

enfermedades, producidas a su vez, por el estrés que conlleva la baja productividad y las malas prácticas laborales, aunado al bajo incentivo de realizar actividad física. Se puede concluir que, a menor gimnasia laboral, mayores las posibilidades de sufrir estrés (Figueroa, 2021).

En el proyecto titulado “Aplicación de un programa de recreación lúdica para disminución del estrés laboral del personal docente, administrativo y de servicio del Colegio Nacional Tarqui, del D.M. de Quito, en el primer quimestre del año lectivo 2014-2015”, se comenta que el estrés se ha convertido en uno de los males modernos de la sociedad. Por tal razón, en la presente investigación se aplicó el pre test de Burnout de Maslach, con el fin de determinar los componentes con mayor grado de estrés entre la población objeto de estudio. Posteriormente, se llevó a cabo un programa de actividades lúdicas recreativas basado en gimnasia pasiva y relajamiento muscular, en búsqueda del mejorar el agotamiento emocional y aumentar la calidad de vida de los trabajadores del colegio.

Las evidencias siguieron, que luego de ejecutar el programa, se presentó un cambio de actitud en el personal, mejorando inclusive, las relaciones personales y el sentido de cooperación y compromiso, asumiendo, por lo tanto, la continuación de dicho programa de forma permanente (Pazmiño, 2016).

Siguiendo en el ámbito internacional, se tiene el proyecto titulado “Implementar un programa de pausa activa a los empleados del club campestre el rancho para mejorar la calidad de vida y prevenir las enfermedades profesionales”, se enfocó en mejorar la calidad de la experiencia laboral de los trabajadores con el fin de evitar situaciones rutinarias, buscando, además, prevenir lesiones musculares situaciones de estrés tanto físico como psicológico, tratando de esta manera, procurando un estado de salud óptimo, reduciendo el riesgo de padecer enfermedades físicas y mentales, por las excesivas cargas laborales.

Luego del desarrollo de las actividades, el autor manifiesta que se experimentaron resultados positivos, puesto que se pudieron observar que los participantes manifestaron bienestar físico y psicológico, dejando de lado posiciones estáticas y movimientos repetitivos, causantes de situaciones de estrés. Además, se ayudó a fomentar la creación de conciencia en cuanto a la importancia de la actividad física (Cañas, 2016).

Finalizando el ámbito internacional, el proyecto titulado “Las pausas activas y el clima laboral en los talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza”, se desarrolló buscando ofrecer una solución a la problemática presente en esta municipalidad, donde los empleados de oficina, manifiestan altos índices de ausentismo, relacionado principalmente con problemas de salud, que se asume se debe a la falta de compensación durante el transcurso de la jornada laboral. Los resultados evidencian que efectivamente luego de consultar bibliografía sobre el tema, la gimnasia laboral, se manifiesta como una necesidad en los trabajadores. Esta ayudó a mejorar las posturas en las jornadas laborales, pero lo más importante sin duda, fue que ayudó a reducir los índices de ausentismo relacionados con los problemas de salud presentados por los trabajadores (Ortiz, 2016).

En el ámbito nacional, el proyecto titulado “Diseño de un programa de intervención para mejorar el clima organizacional en el hospital San Lorenzo de Liborina”, por medio del cual, se buscó identificar los factores psicosociales de origen interno y externo, que pueden llegar a afectar a los trabajadores, reduciendo su desempeño laboral y capacidad operativa. Todo esto, con el fin de proponer una serie de estrategias con las cuales, poder mejorar los resultados laborales de los empleados. Los resultados de esta investigación han podido demostrar que por medio del cuidado de los pensamientos, emociones y necesidades de las personas del entorno, se pueden generar un ambiente propicio que mejora sustancialmente el clima laboral, y que además,

el prestar atención a pequeños detalles, como la comunicación y la escucha activa, el respeto, el reconocimiento de los demás como seres integrales y la búsqueda de soluciones a los conflictos del día a día, son esenciales para la convivencia laboral (Eraso & Paredes, 2018).

En la investigación titulada “Elaboración de un programa de pausas activas para la firma Martínez y Asociados Consultores SAS”, se diseñó un programa de pausas activas con el fin de brindarle a la empresa en cuestión, una herramienta que ayudara a promover hábitos saludables a nivel físico y laboral, buscando el fortalecimiento de buenas prácticas saludables y de autocuidado en la población laboral, buscando que estos tengan una mejor calidad de vida. Por medio de los testimonios y experiencias de los propios trabajadores, se buscó conocer de primera mano, los aspectos más destacados que pudieran dar mayor claridad a las necesidades de estos, para que, fueran también parte de las soluciones, relacionadas con aumento de la productividad, el rendimiento y las condiciones de bienestar en la compañía (Molano & Triana, 2018).

Siguiendo con el proyecto de investigación titulado “Programa de recreación para reducir los niveles de estrés en los profesores y administrativos del programa de licenciatura en educación física y deportes de la Universidad de los Llanos”, el cual fue desarrollado con el fin de establecer el nivel de estrés de los trabajadores del programa mencionado anteriormente, haciendo uso de una encuesta de escala de Maslach Burnout, por medio de la cual se logró establecer que efectivamente padecían de situaciones de estrés, para lo cual se diseñó el programa de recreación dividido por áreas recreativo motriz, recreativo cultural, recreativo social y recreativo ambiental, con actividades como bailoterapia, juego de voleibol, cursos de cocina, talleres de pintura, visitas a complejos deportivos, entre otros, buscando disminuir estos valores y mejorar las condiciones laborales, así como la calidad de vida de esta población laboral (Góngora & Araque, 2019).

A continuación, se presenta el proyecto de grado titulado “Diseño de un programa de prevención del estrés laboral para asesores comerciales”, el cual tuvo por objeto diseñar un programa para disminuir el estrés ocasionado por las actividades laborales cotidianas, aplicando una encuesta que permitió conocer en detalle, los aspectos más importantes sobre la situación actual de estos trabajadores. Basados en los resultados, se diseñó un programa con el cual se puede diagnosticar las variables con mayor impacto que desencadenan el estrés laboral, como las relaciones interpersonales, el bajo rendimiento y los errores técnicos, y a su vez, permite ejecutar actividades de intervención, trabajando en aspectos como el manejo de la emoción-pensamiento, las técnicas de relajación y algunas estrategias de afrontamiento de situaciones de estrés (Guerra, 2016).

Finalizando con el ámbito nacional, la investigación titulada “Plan de acción para mejorar el clima organizacional en la Constructora JR S.A.S en la ciudad de Cúcuta Norte de Santander”, por medio del cual, se buscó realizar un análisis psicosocial con el fin de poner en marcha un plan de mejoramiento del clima organizacional en la empresa, buscando obtener de esta manera, beneficios asociados al mejoramiento de la productividad y la competitividad de la organización. Los resultados dejan ver que uno de los factores que más influye en las experiencias negativas de las variables de clima laboral son la falta de motivación y reconocimiento de la empresa a través de los mandos de la misma con los empleados, lo cual es fácilmente remediable si se establecen estrategias adecuadas que involucren tareas conjuntas entre ambas partes, como, por ejemplo, actividades lúdico recreativas (García F. , 2018)

En materia regional, la investigación titulada “Planificación de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal de las áreas administrativas en las UTS”, se realizó con el fin de implementar y desarrollar un programa de pausas activas en el

área administrativa, durante breves periodos de tiempo durante toda la jornada laboral o en el intermedio de esta, con lo cual se buscó el mejoramiento del rendimiento laboral. Para ello, se diseñaron diversos ejercicios centrándose en la relajación de las partes del cuerpo donde mayormente se concentra la tensión por las actividades laborales cotidianas. Con este programa se logró concientizar sobre la importancia de las pausas activas en la prevención de los problemas de salud por trabajos monótonos y repetitivos (Barrera, 2019).

Continuando con la investigación titulada “Clima laboral y estilos de liderazgo en el área de producción en la empresa CI Multiservicios de Ingeniería 1A S.A. en Barrancabermeja”, por medio de la cual, se buscó identificar y establecer los diferentes liderazgos que se encuentran en el área de producción de la empresa, aplicando una encuesta de clima laboral, con el fin de realizar una propuesta de intervención para mejorar el estado actual del mismo, aunque, según los resultados, los empleados se sienten a gusto con su trabajo y el ambiente que se maneja, sintiéndose parte del equipo, que por ser pequeño, es más fácil manejarlo. Sin embargo, se puede trabajar en el mejoramiento de las prácticas de comunicación entre líder y trabajador, buscando que estas sean más directas y efectivas (Gómez, Ahumada, & Sánchez, 2019).

Para finalizar, el proyecto de investigación titulado “Propuesta de plan de intervención en estrés laboral en las empresas Petroindustrial S.A. y Alfa Gres”, se realizó con el fin de plantear una propuesta de intervención para la problemática de estrés laboral de estas organizaciones, puesto que, según los últimos reportes de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo, están tuvieron un porcentaje del 33% y 35% respectivamente, de trabajadores con síntomas asociados al estrés, lo que eventualmente impacta en ambas compañías y se requiere mejorar la productividad y la salud mental de sus trabajadores (Rojas & García, 2017).

5.2. Marco teórico

La presente investigación se centra en los factores de riesgo que pueden estar generando un deterioro del clima laboral, ocasionando situaciones de estrés en los trabajadores de la empresa Construcciones EEU SAS. Estos son bastante numerosos y se presentan de diversas maneras, relacionándose con aquellos elementos que actúan sobre el estado de salud o de la seguridad de los trabajadores, es decir, los determinantes de la salud, referida tanto a los individuos como a la población laboral en general, por lo cual se hace imprescindible que en la empresa se generen en primer lugar, mecanismos adecuados de identificación de los mismos, y en segundo lugar estrategias para evitar que estos se repitan o puedan generar consecuencias significativas tanto para los trabajadores, como para la organización. obligatorio inspeccionar, en cada instante y en profundidad, el contexto epidemiológico. Según Ruiz (2015), la calidad de la salud alcanzada es la consecuencia de la interacción de cuatro grandes parámetros o factores, siendo estos, la biología humana, los factores ligados al medio ambiente o entorno, los ligados al sistema sanitario de asistencia sanitaria y los relacionado con el estilo de vida o hábitos de conductas de salud de los individuos y de las colectividades.

A excepción del factor biológico humano, los demás factores pueden ser modificables, dependiendo de las acciones que se lleven a cabo, el cual debe ser considerado un elemento clave dentro de la empresa y un objetivo prioritario en seguridad y salud en el trabajo. Alfaro (2013), manifiesta que los factores determinantes del nivel de salud ligados a los hábitos de vida son los responsables de la mayoría de las causas de muerte en los países desarrollados. Por tal razón, conocer sobre las condiciones generales que pueden desencadenar riesgos en el trabajo es de vital importancia para asegurar una mejor calidad de vida de los trabajadores de la empresa,

entendiéndose esta como el conjunto de comportamientos o actitudes que realizan las personas en su día a día, y donde no todas necesariamente son consideradas saludables para el organismo. “Los estilos de vida están determinados por procesos sociales, tradiciones, hábitos, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de población que conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar la calidad de vida” (Uniminuto, 2014).

Por lo tanto, se concuerda en que el estilo de vida de los trabajadores y de la población es un factor determinante en la calidad de vida que puedan llegar a tener. Al respecto la OMS (2015), la identifica como "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes" (pág. 25). En concordancia con lo anterior, se hace hincapié en que se puede lograr disminuir los factores de riesgo presentes en el trabajo, mejorando la calidad de vida de los trabajadores, por medio de prácticas adecuadas y garantizando condiciones saludables, dignas y seguras para ejercer las labores encomendadas, lo que refuerza el concepto del clima laboral, el cual juega un papel muy importante en lograr que esto suceda. La calidad de vida laboral persigue fundamentalmente la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador anteponiendo los intereses individuales a los de la organización (Segurado & Agulló, 2012).

El clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de suma importancia para las empresas que buscan lograr una mayor productividad y mejorar las relaciones internas de sus trabajadores, buscando un ambiente de trabajo adecuado y libre de tensiones y estrés. El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desenvuelven en ese medio ambiente. A su vez, estas percepciones individuales, tienen repercusiones tanto en

el comportamiento, como en el desempeño laboral de cada empleado. las características que componen este ambiente, suelen perdurar en el tiempo y determinan en gran medida la forma en la que las personas desarrollan sus actividades (García & Ibarra, 2012).

Hoy en día, el clima organizacional es entendido como un reflejo claro de la vida interna de una empresa u organización, es un concepto dinámico que cambia en función de las situaciones organizacionales, así como de la percepción que los empleados tienen referente a estas. El clima organizacional puede ser modificado para mejorar o empeorar en base situaciones clave tales como el ingreso de nuevo personal, nueva dirección, nueva tecnología, nuevos procedimientos o por conflictos no resueltos; así mismo, puede contar con cierta estabilidad si los cambios se hacen de manera gradual y bien planificada.

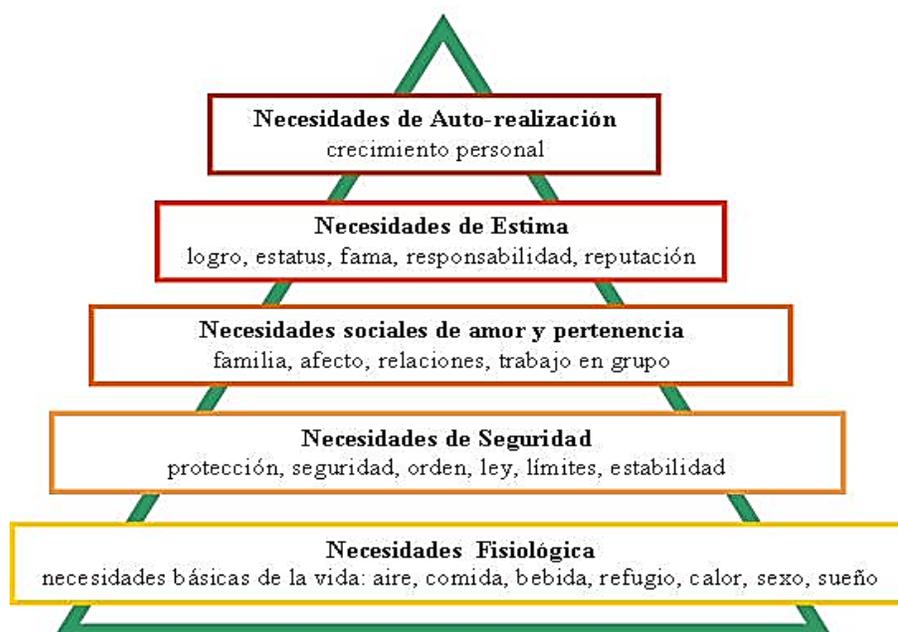
Como referente teórico de esta investigación, se utilizará la teoría del psicólogo humanista norteamericano Abraham Maslow (1908-1970), que en la primera mitad del siglo XX formuló en su obra “Una teoría sobre la motivación humana”, la teoría de la pirámide de Maslow, la cual manifiesta que todo ser humano sin distinción alguna, tiene determinadas necesidades y motivaciones, que lo impulsan en el día a día y que lo estimulan a cumplir sus propósitos. Partiendo de una base de necesidades básicas y primordiales como lo son respirar o comer y terminado en la punta de la pirámide con la autorrealización, cada individuo, procura satisfacer estas necesidades de formas diferentes, pero siempre en el contexto del cumplimiento de los parámetros mínimos como, por ejemplo, sentirse parte de un colectivo, ya que por naturaleza el hombre es un ser social (McGraw Hill Education, 2019).

Es aquí donde radica la importancia de comprender que motiva al ser humano, a que se debe el comportamiento adquirido, o porque actúa de determinada manera, ya que, para esta investigación, la necesidad básica de trabajar y contar con el reconocimiento por su labor,

sumado a las necesidades sociales, forman una amalgama de factores que influyen en el aspecto que se desea analizar en el estudio. Desde el contexto básico de las necesidades planteadas por el autor, como lo son la respiración, la alimentación o el sexo, hasta la cúspide de esta estructura piramidal, donde se encuentran las necesidades de autorrealización, que también es cierto puede llegar a variar dependiendo de que tanto se ha satisfecho de los niveles anteriores. Es así que, por ejemplo, una persona con una estabilidad laboral segura y que goce de buena salud, estará más propenso a mantener mejores relaciones con sus compañeros de trabajo (Quintero, 2011).

Figura 1

Pirámide de necesidades de Maslow



Tomado de Teorías y Paradigmas Educativos (2011)

Por otra parte, se entiende que la satisfacción que las personas pueden o no recibir por parte del trabajo que realizan, depende de varios factores, como, por ejemplo, el grado en que este es capaz de cumplir con sus necesidades y expectativas. Los deseos se pueden definir como

aquellas aspiraciones conscientes por cosas o condiciones que un individuo piensa que le dará satisfacción. Según diversos estudios (Pérez, 2018), se pueden distinguir siete condiciones de trabajo que conducen a la satisfacción laboral para la mayoría de las personas:

1. Trabajo que desafíe mentalmente con el cual el individuo pueda lidiar exitosamente.
2. El interés del personal por el trabajo.
3. Recompensas por actuaciones que estén directamente relacionadas con las aspiraciones del personal que sean justas y entendibles.
4. Trabajo que no sea físicamente desgastante.
5. Condiciones de trabajo que sean compatibles con las necesidades físicas y metas laborales del empleado.
6. Alto autoestima por parte del empleado.
7. Ayuda a obtener trabajo, paga y promociones interesantes y minimizar la ambigüedad y conflicto en los roles.

5.3. Marco conceptual

En el presente trabajo de investigación, se busca mejorar el ambiente o *clima laboral* de la empresa, el cual es definido por Chiavenato (1999) como “la característica o propiedad del entorno organizacional que perciben o advierten los integrantes de la empresa y que ejerce influencia sobre su actuar” (pág. 8). Por su parte Martínez (2001), lo define como “el conjunto de factores entrelazados con la calidad de vida al interior de la empresa. Forma una percepción, y como esta, consigue valor real en la organización”. Para Tubán (2000), “es un fenómeno de intervención que arbitra entre los factores del sistema de la empresa y los aspectos

motivacionales que se manifiestan en un comportamiento laboral con consecuencias palpables sobre la organización (satisfacción, productividad, rotación, etc.)”.

Para mejorar este clima laboral, se hará uso de mecanismos y estrategias que disminuyan la aparición del *estrés laboral*, el cual puede manifestarse como una combinación de situaciones tanto físicas, como emocionales que se producen especialmente por factores como el sobre esfuerzo que puede ocasionar una tarea o labor, cuando los requisitos del puesto sobrepasan al trabajador, cuando existe una alta demanda de funciones, entre otras (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2017). Estas reacciones físicas y mentales afectan directamente al trabajador y pueden provocar algunas reacciones de tipo fisiológico, cognitivo, conductuales, en conjunto con el agotamiento físico y/o mental, ansiedad, entre otras (Sánchez, 2011).

Para evitar que esta situación se presente entre los trabajadores de Construcciones EEU SAS es necesario hacer una revisión y evaluación del *entorno psicosocial* de la empresa, el cual tiene en cuenta aspectos como la organización del trabajo y la cultura institucional y las actitudes, los valores, las creencias y las prácticas que se exhiben diariamente en la empresa que pueden llegar a afectar el bienestar mental y físico de los empleados. Los factores estresantes del entorno psicosocial del trabajo, se relacionan principalmente con una deficiente organización del trabajo, una cultura institucional opresiva, la forma de dirigir y asignar tareas, y la pérdida del equilibrio entre vida laboral y privada (Organización Mundial de la Salud - OMS, 2018, pág. 11).

Es común que, en las empresas en la actualidad, se maneje una *cultura organizacional*, enfocada en la productividad y poco en las necesidades intrínsecas del ser humano. Este concepto es un elemento muchas veces difícil de apreciar y distinguir con claridad, puesto que depende exclusivamente de la forma en la que el trabajador percibe y valora a la empresa, y es

también el factor que en última instancia determina cual será la actitud y el comportamiento que tendrán los empleados frente a sus compañeros y frente a la organización. Es el ambiente que se manifiesta en el entorno laboral, el cual, además, es transmitidos a las personas y generan un comportamiento particular (Guillen, 2007, pág. 79).

Este comportamiento particular puede ser tanto positivo, como negativo, y dependen en gran medida de la *motivación en el ámbito laboral*, manifestándose esta como aquellos sucesos al interior de la empresa, que brindan satisfacción en el trabajo, por encontrarse aspectos tales como un trabajo atractivo, posibilidades de autorrealización, responsabilidad, oportunidad de aprendizaje y de progreso intelectual, posibilidades de ser creativo, la posibilidad de sentirse competente o la posibilidad de autodirección y control. Por el contrario, los aspectos negativos estarían relacionados con salarios inadecuado, inestabilidad, deficientes relaciones interpersonales, condiciones físicas ya ambientales inadecuadas, supervisión incompetente, injusta o autocrítica y normas o procedimientos inadecuados (Álvarez, 2010, pág. 2).

En conclusión, se puede asegurar que las causas de la satisfacción se relacionan con aspectos relacionados con las motivaciones que encuentra el trabajador, mientras los aspectos negativos son las condiciones propias del cargo y como este se encuentra organizado. Por lo cual, para el presente trabajo de investigación, se ha querido ahondar en el desarrollo de la gimnasia laboral y las actividades lúdico recreativas como elemento diferenciador de las actividades rutinarias, generando así un programa de *recreación laboral*, el cual concentra los programas y eventos originados en las políticas de bienestar social de las empresas, buscando que esta sea una alternativa adecuada para el desarrollo integral de los empleados, complementando el trabajo, logrando una mejor integración entre los compañeros y con la empresa, logrando de esta manera, el fortalecimiento del sentido de permanencia (Sánchez G. ,

2015). Se debe tener en cuenta, además, que la recreación laboral debe diseñarse para satisfacer las necesidades y características particulares de los trabajadores de la empresa, por lo cual es esencial realizar en primer lugar un diagnóstico de las condiciones de salud y trabajo

5.4. Marco Legal

El Artículo 49 de la Constitución Política de Colombia manifiesta que: “Se garantiza a todas las personas al acceso a los servicios de promoción protección y recuperación de la salud. Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y su comunidad” (Constitución Política de la República de Colombia, 1991). Mientras que el Artículo 366, describe que: “El bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.... el gasto público social tendrá prioridad sobre cualquier otra asignación” (Constitución Política de la República de Colombia, 1991).

Estos artículos se reflejan en el presente trabajo de investigación, en el sentido que se busca el bienestar de los trabajadores de la empresa Construcciones EEU SAS, puesto que, además de ser una necesidad para la salud e integridad personal, es un derecho constitucional de todo colombiano, por lo cual, la empresa debe garantizar que esto se cumpla.

Por su parte, la Ley 9 de 1979 en el título XII, manifiesta que “la salud es un bien de interés público” (Art. 594), que “todo habitante tiene el derecho a las prestaciones de salud...y el deber de proveer a la conservación de su salud y de concurrir al mantenimiento de la salud de la comunidad” (Art. 595), así como que “todo habitante tiene el derecho a vivir en un ambiente sano en la forma en que las Leyes y los reglamentos especiales determinen y el deber de proteger y mejorar el ambiente que lo rodea” (Art. 596) (Ministerio de Salud, 1979).

Dejando claro que, la salud es de interés público, puesto que concierne a todos y todos tiene derecho a esta, y por tal razón, es imprescindible que las empresas aseguren condiciones adecuadas para garantizar la salud de los trabajadores, es entonces importante hacer el análisis correspondiente que pueda determinar el estado actual de los eventos y factores que puedan poner en riesgo la salud de los empleados, con el fin de mejorar su calidad de vida y generar entornos laborales sanos y seguros.

La Ley 100 de 1993, también conocida como la Ley de “La Seguridad Social Integral”, cuya definición se plantea como:

“el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad” (Congreso de la República, 1993).

Esta es muy valiosa para el desarrollo del presente trabajo, puesto que pone de manifiesto el sistema integral en donde entran en juego otros actores como las EPS y las ARL, cuya responsabilidad para con la empresa y los trabajadores afiliados, incluye tener programas dedicados a promover estilos de vida saludables y trabajar en pro de asegurar las condiciones adecuadas para mantener la población laboral sana.

El Decreto 1072 del 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en su Artículo 2.2.1.2.3.1, sobre la acumulación de horas para actividades recreativas, culturales o de capacitación, manifiesta que:

“Para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las dos (2) horas de la jornada de cuarenta y ocho (48) semanales a que esta norma se refiere, podrán acumularse hasta por un (1) año. En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a un número de horas equivalente a dos (2) semanales en el período del programa respectivo dentro de la jornada de trabajo” (Ministerio del Trabajo, 2015).

En su Artículo 2.2.1.2.3.2, sobre los programas recreativos, culturales o de capacitación, asegura que:

“El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales” (Ministerio del Trabajo, 2015).

Por medio del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, la empresa Construcciones EEU SAS, busca promover los estilos de vida saludable, al mismo tiempo que busca la reducción o eliminación de los factores de riesgo asociados al clima laboral y las situaciones de estrés que se pueden estar generando entre los trabajadores.

La Resolución 2646 de 2008, establece las disposiciones y define las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación de las causas de las patologías originadas por el estrés laboral (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Por medio de la Resolución 2404 de 2019, se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción,

Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones (Ministerio del Trabajo, 2019).

El Decreto 1477 de 2014, por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales, en su artículo primero, expone la Tabla de Enfermedades Laborales, por medio de la cual, se definen los agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y los grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados (Presidencia de la República, 2014).

La Ley 181 de 1995, en su Artículo 4, manifiesta que el “Derecho social, El deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, son elementos fundamentales de la educación y factor básico en la formación integral de la persona. Su fomento, desarrollo y práctica son parte integrante del servicio público educativo y constituyen gasto público social” (Congreso de Colombia, 1985).

Por medio de la Ley 1616 del 2013, se garantiza el ejercicio pleno de del derecho a la salud mental de los colombianos, dándole prioridad a niños, niñas y adolescentes, mediante actividades de prevención de enfermedades mentales y el fomento a la atención integral cuando esta sea necesaria. El Artículo 3 de la presente Ley manifiesta que “La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas” (Congreso de Colombia, 2013).

6. Metodología de la investigación

6.1. Tipo de investigación

El presente trabajo se desarrolló bajo la investigación de tipo correlacional, la cual, según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), tiene como propósito determinar la relación o grado de asociación existente entre dos o más variables, conceptos o categorías en una muestra o contexto específico. Dichas correlaciones se respaldan en hipótesis que luego se someten a prueba (pág. 93). Es decir, que, con la investigación correlacional, se buscó determinar si las modificaciones o mejoría experimentada en el clima laboral, son o no el resultado de la implementación de las actividades lúdico-recreativas que se llevaron a cabo en la empresa Construcciones EEU SAS del Distrito Especial de Barrancabermeja – Santander, como parte del desarrollo del presente proyecto.

6.2. Enfoque de la investigación

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, el cual, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es una representación sistemática, bajo un punto de vista crítico, basado en la experiencia, el cual implica la recolección y análisis de datos de tipo cualitativo y cuantitativo, los cuales se integran al mismo tiempo, con el propósito de hacer análisis y sacar conclusiones más precisas, logrando de esta manera, poder comprender mucho mejor el fenómeno o situación que se está estudiando. Se manifiesta entonces el enfoque mixto, como aquel más acorde a las necesidades de la presente investigación, puesto que logra abarcar la recolección de datos tanto cualitativos como cuantitativos, de modo que se puede llegar a ser

mucho más preciso a la hora de analizar la situación que se presentan actualmente en la empresa y poder tomar acciones de una forma mucho más específica y eficiente.

6.3. Diseño de la investigación

Esta investigación atiende a un diseño de campo, el cual, como lo indica Cajal (2018), es un tipo de investigación, por medio de la cual se obtienen o miden datos relacionados con un tema en específico, en el mismo lugar donde se presentan, lo que quiere decir que los investigadores van hasta donde se desarrollan los sucesos que desean analizar para recoger la información necesaria para su investigación. Por medio de esta, se trabajó conjuntamente con los trabajadores de la empresa, buscando las soluciones necesarias a la problemática presentada.

6.3.1. Fases de la investigación

Para el correcto desarrollo de la presente investigación, se ha dividido en fases, cada una de las cuales atiende a un objetivo específico, el cual a su vez posee una serie de actividades para su eficiente ejecución, tal como se presenta a continuación:

Fase 1. Estimación del clima laboral e identificación de los factores de riesgo de los trabajadores de la empresa Construcciones EEU SAS.

Actividad 1. Analizar el clima laboral de los trabajadores de la empresa.

Actividad 2. Identificar los factores de riesgo asociados a la generación de condiciones de estrés en los trabajadores de la empresa.

Fase 2. Establecimiento de una propuesta de actividades lúdico – recreativas

Actividad 3. Identificar las actividades lúdico – recreativas más adecuadas para los trabajadores de la empresa.

Actividad 4. Diseñar la propuesta de actividades lúdico – recreativas

Fase 3. Determinación del impacto de la propuesta de actividades lúdico – recreativas desarrollada en la empresa.

Actividad 5. Aplicar la propuesta de actividades lúdico – recreativas en la población laboral.

Actividad 6. Comprobar la eficiencia de la aplicación de la propuesta.

6.4. Propósito

El presente trabajo se basa en una investigación aplicada, la cual según Vargas (2009) es reconocida por que busca aplicar los conocimientos adquiridos en la implementación y sistematización de los procesos de investigación. De esta manera se busca hacer uso de la investigación aplicada para dar solución a la problemática hallada en la empresa Construcciones EEU SAS, poniendo en práctica el conocimiento que ha sido fruto del tiempo de estudio es la especialización a la cual hace parte el presente trabajo, para dar soluciones plausibles, valederas y efectivas a la situación relacionado con la aparición del estrés laboral en el ambiente de la empresa, logando de esta manera, mejorar las condiciones de seguridad y salud de todos los trabajadores de esta organización.

6.5. Población y muestra

La población objeto de estudio se encuentra representada por todos los trabajadores de la empresa Construcciones EEU SAS, a los cuales se les realizó el programa de actividades lúdico recreativas de la empresa, siendo estos en su totalidad 18 empleados.

6.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Las técnicas y los instrumentos de recolección de información utilizados en la presente investigación, son aquellos que se complementan con el tipo y enfoque de investigación y atienden directamente a la necesidad de información que se requiere para asegurar el correcto desarrollo de los objetivos planteados.

La primera técnica utilizada fue la observación participante, por medio de la cual, los investigadores se involucran de forma activa con la población objetivo, con el fin de conocer detalles y aspectos de su quehacer cotidiano (Gallardo & Moreno, 1999). Por medio de esta, se recopila información en el lugar donde ocurren los hechos, para así obtener un registro más detallado y específico de los datos por recoger, lo que a su vez involucra de manera más activa en el desarrollo de los objetivos y de las actividades planteadas. De igual manera, se utilizó la encuesta, la cual consiste en una toma de datos de forma escrita de un individuo con el propósito de obtener información de primera sobre un tema en particular que resulta de interés para la investigación, por medio de preguntas abiertas o cerradas (pág. 68).

En este caso, la encuesta es la herramienta con la cual se analiza el estado actual del clima laboral en la empresa, buscando identificar los aspectos que pueden estar ocasionado estrés laboral, que, a su vez, repercute en la salud y seguridad de los trabajadores de Construcciones EEU SAS. Esta se llevó a cabo por medio del formulario, el cual es un conjunto de preguntas diseñadas de forma organizada, con el que se busca recopilar los datos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos, reuniendo información puntual de la población objetivo (Meneses, 2010). El cuestionario desarrollado para conocer el estado del clima laboral en la empresa se muestra en el Anexo A del presente documento, mismo que fue validado por un experto, como se puede apreciar en el Anexo B de este documento.

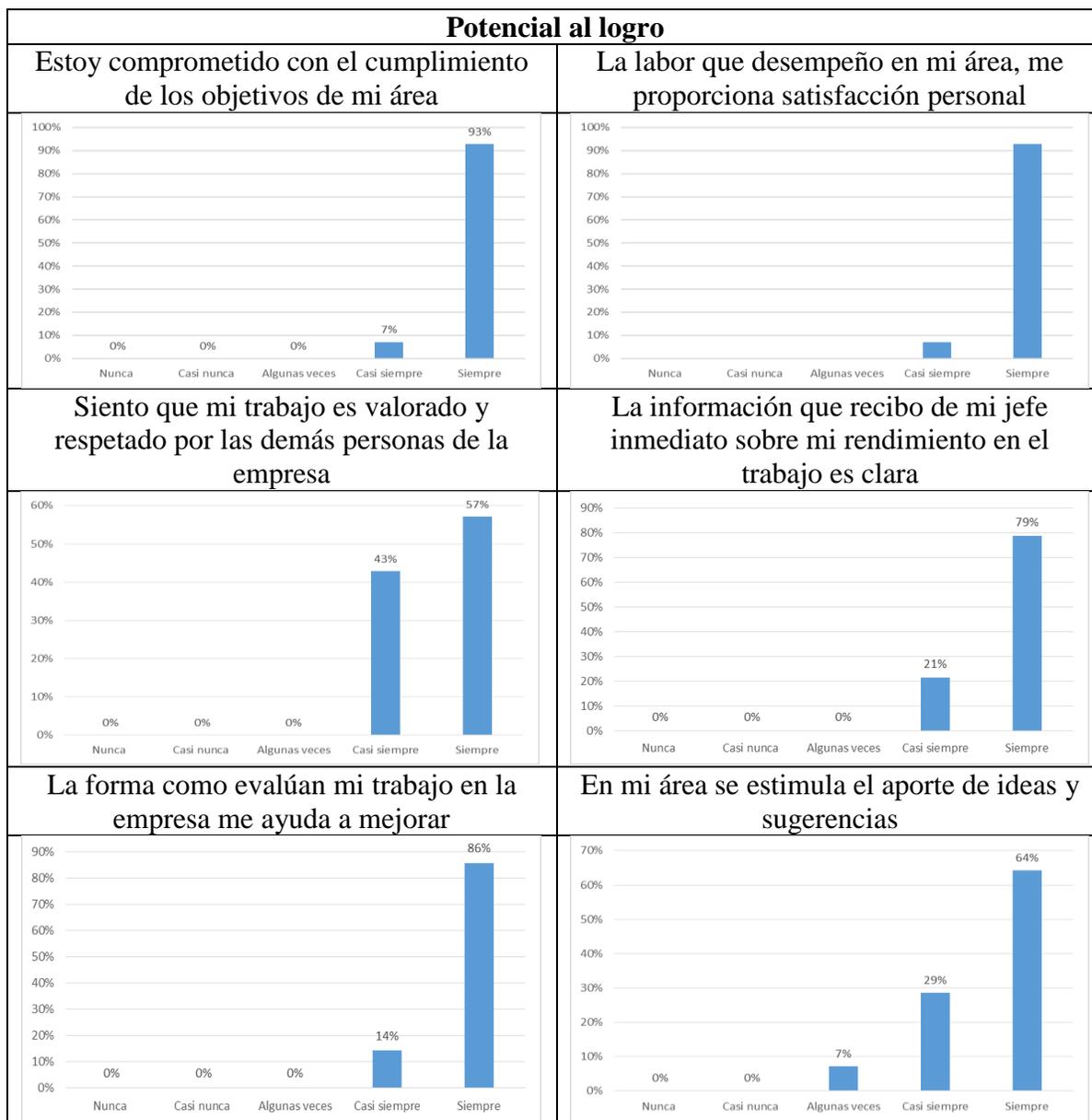
7. Desarrollo de los objetivos

7.1. Objetivo 1. Estimación del clima laboral e identificación de los factores de riesgo de los trabajadores de la empresa Construcciones EEU SAS.

El clima laboral es según todo lo expuesto anteriormente, un elemento clave al interior de la empresa, por lo cual, mantener un ambiente adecuado, es sinónimo de productividad y eficiencia, además de poder reducir los riesgos relacionados con la aparición de situaciones de estas dentro de la organización. Es así, que, para el desarrollo del primero objetivo de la presente investigación, se ha desarrollado la evaluación del clima laboral, por medio del instrumento presentado en el Anexo A de este documento, el cual fue resuelto por los 18 trabajadores que participaron en el estudio y con los cuales se realizaron las actividades posteriores. De esta manera en primer lugar se aplicó el instrumento y posteriormente se realizó el análisis de los resultados, como se presenta a continuación.

7.1.1. Evaluación del clima laboral de los trabajadores de la empresa

La evaluación del clima laboral se llevó a cabo con un total de 18 trabajadores, teniendo en cuenta el instrumento, que previamente fue validado por un profesional externo a la empresa, experto en el tema de la seguridad y salud en el trabajo, quien dio su visto bueno para que este fuera aplicado en la población objeto de estudio. Las preguntas fueron organizadas, de forma que estas pudieran abarcar la totalidad de aspectos considerados influyentes en el desarrollo y apreciación del clima laboral por parte de los empleados de la empresa, según las categorías que se muestran a continuación:

Tabla 1*Potencial al logro*

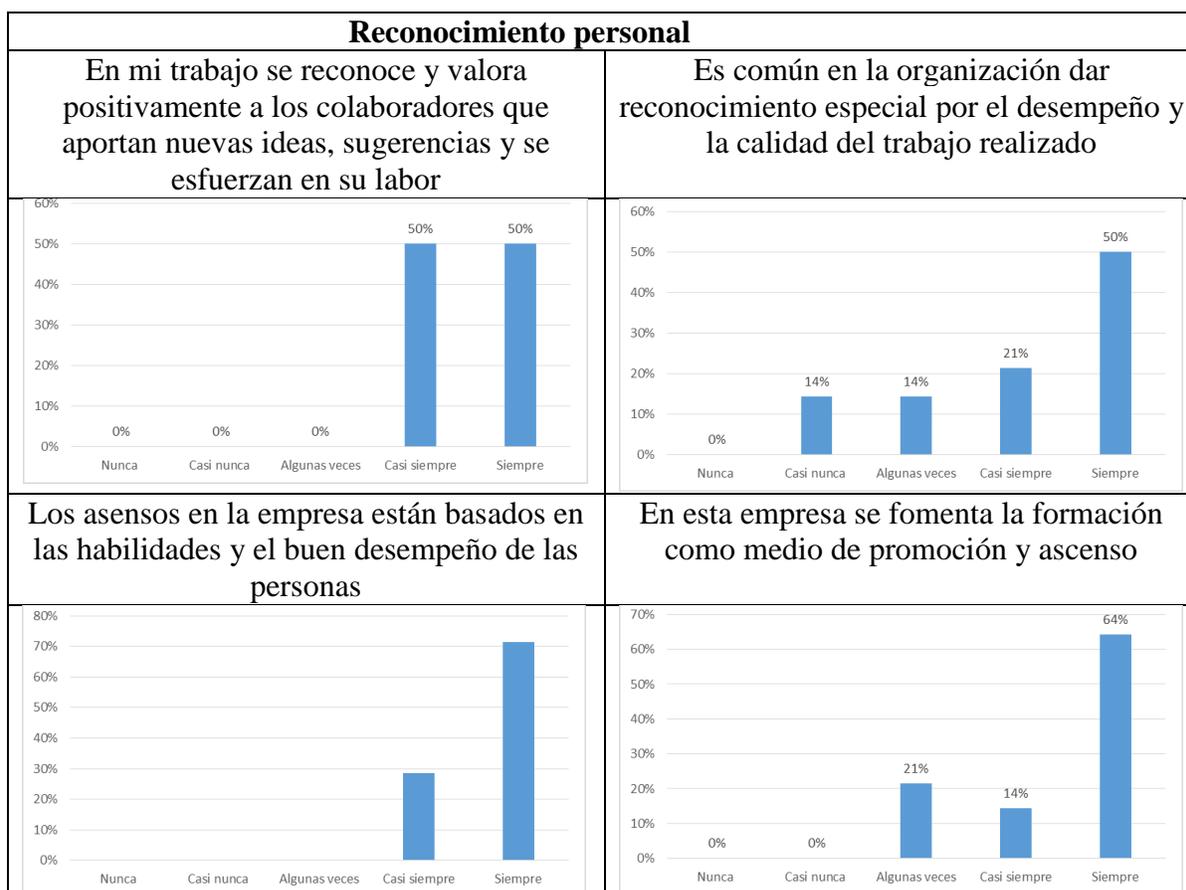
Fuente: elaboración propia

El potencial al logro describe las características del ambiente de trabajo que motivan al trabajador a superarse profesionalmente y sentirse a gusto con la labor que desempeña. En este sentido se puede apreciar que los trabajadores de la empresa, poseen un punto de vista sobre este

aspecto, que se refleja en los resultados positivos encontrados, no se presentan señales ni respuestas negativas, por lo que se considera un aspecto mayormente positivo, solo con un poco de deficiencia en cuanto a la percepción sobre el aporte de ideas y sugerencias.

Tabla 2

Reconocimiento personal



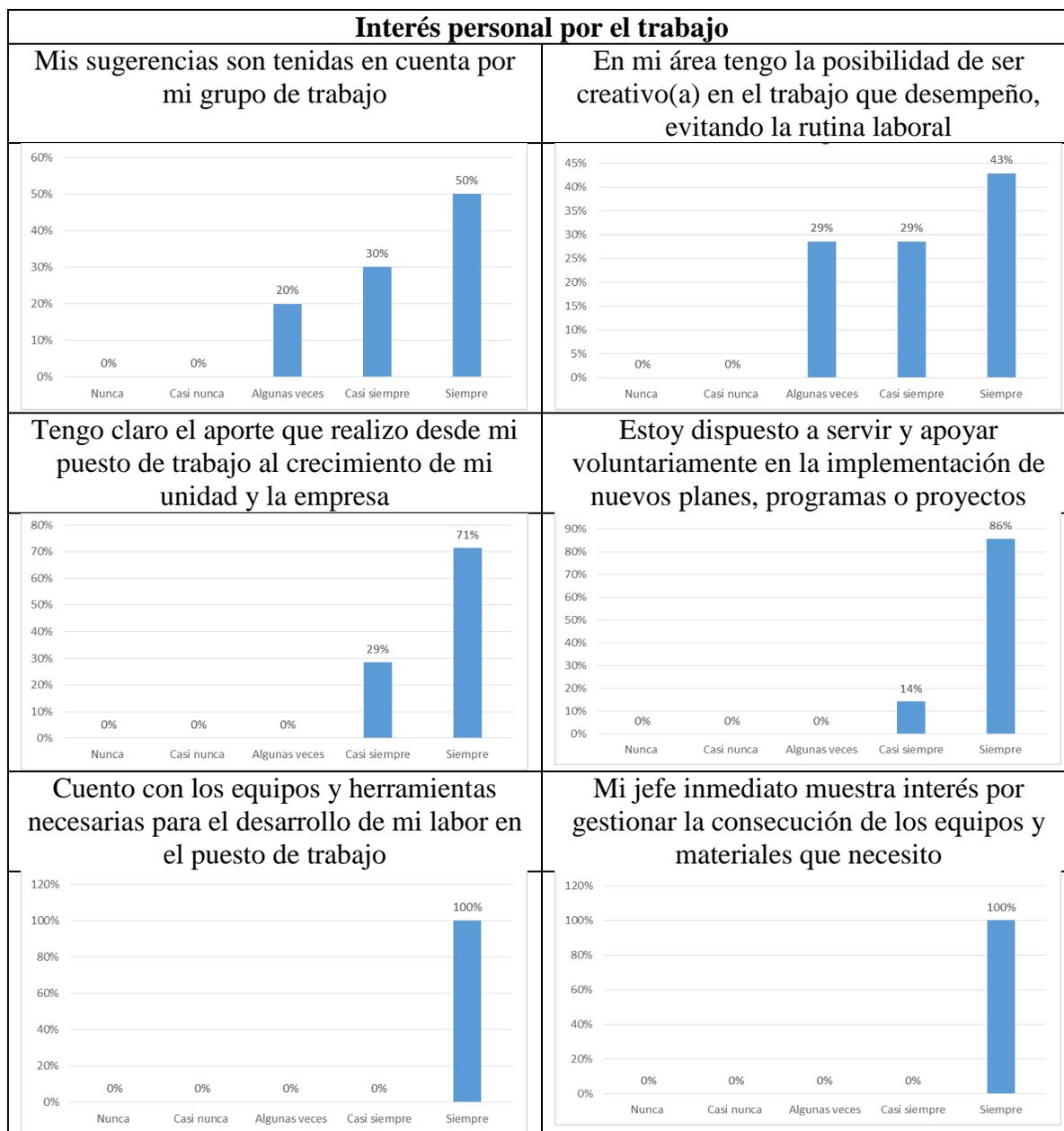
Fuente: elaboración propia

El reconocimiento personal se define como las condiciones del clima laboral que fomentan aspectos relacionados con la apreciación del trabajador como un individuo asiduo de crecimiento y de valoración de sus capacidades. Sobre este tema, se puede apreciar como

algunos trabajadores aseguran que la empresa no les da el reconocimiento adecuado, ni por su desempeño, ni por la calidad del trabajo ejecutado.

Tabla 3

Interés personal por el trabajo



Fuente: elaboración propia

El interés personal por el trabajo son las condiciones que facilitan y promueven un ambiente de trabajo adecuado en donde el trabajador se puede sentir a gusto, pues siente el respaldo de la empresa. En este apartado, se puede observar como algunos trabajadores manifiestan que sus sugerencias no son tenidas en cuenta y les cohiben su creatividad, lo que eventualmente puede desmejorar su motivación, además de convertir el trabajo en rutinario, lo que puede producir situaciones de estrés.

Tabla 4

Desarrollo en el trabajo

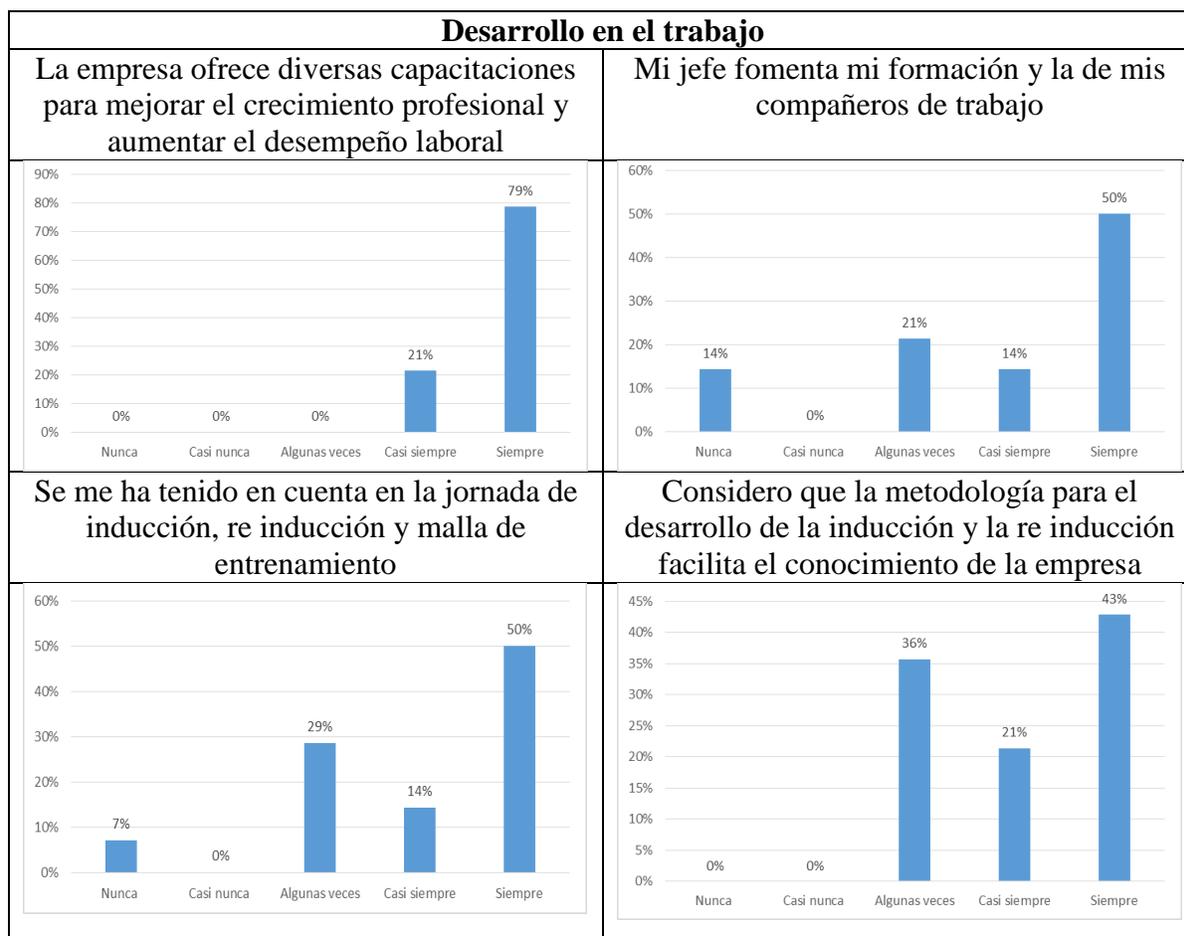
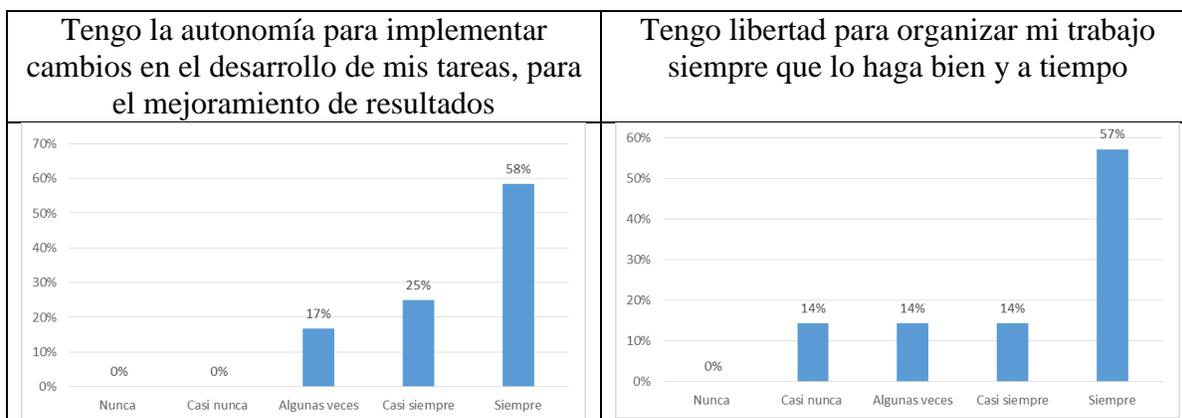
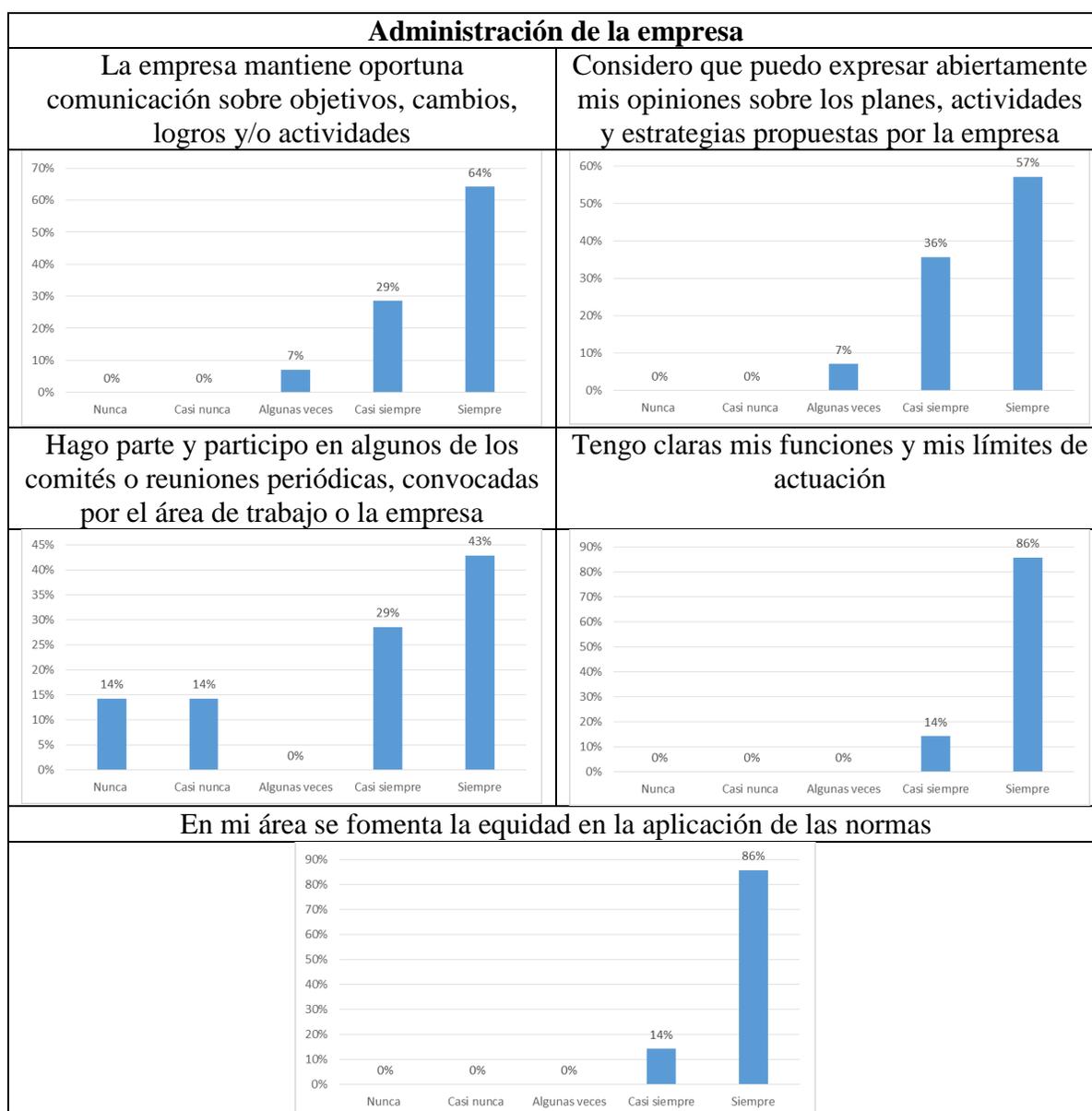


Tabla 6*(Continuación)*

Fuente: elaboración propia

El desarrollo en el trabajo se manifiesta como el comprender ambientes laborales en donde se da importancia a la formación y capacitación de los trabajadores, además de ofrecer libertad de desenvolverse y desarrollarse individual y colectivamente. Este es uno de los aspectos donde los trabajadores han manifestado inconformidad, demostrada a través de las respuestas dadas, donde, por ejemplo, un porcentaje alto de trabajadores asegura que el jefe inmediato no tiende a fomentar la formación propia ni de los compañeros de trabajo. A su vez, se aprecia que no se les ha tenido en cuenta en jornadas de inducción, reinducción y demás, así como tampoco, aseguran que estas sean de verdadera ayuda para facilitar el conocimiento de la empresa.

Por otra parte, un porcentaje pequeño está de acuerdo en que solo pocas veces cuentan con la autonomía suficiente como para poder realizar cambios en el desarrollo de sus tareas, buscando una mejor forma de hacerlas. De igual manera, en mayor proporción se observa el descontento relacionado con la falta de libertad para organizar el trabajo propio, teniendo que someterse a lo ya establecido sin importar si se puede hacer mejor.

Tabla 5*Administración de la empresa*

Fuente: elaboración propia

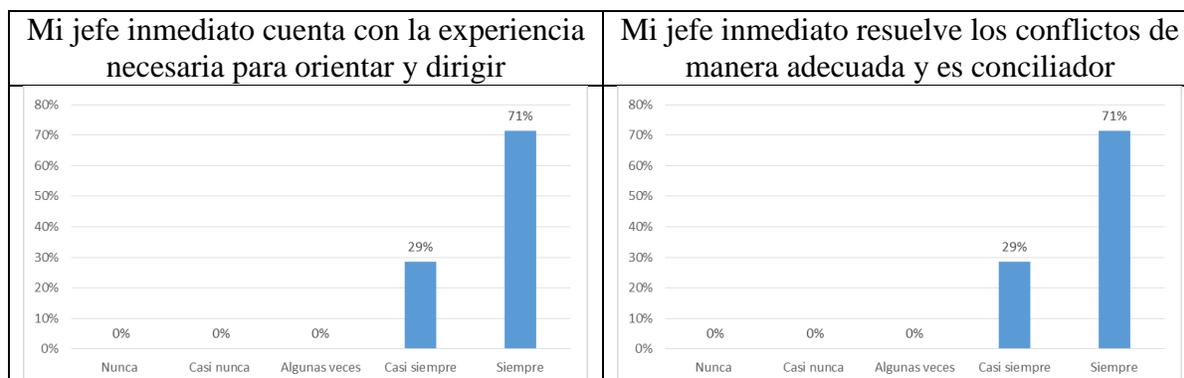
La administración de la empresa son los aspectos que destacan en materia de participación e involucramiento de los empleados en la toma de decisiones y en la identificación clara de las funciones y responsabilidades de cada uno. En este punto en particular se observa

una falencia relacionada con la falta de involucramiento y participación de los trabajadores en temas de comités o reuniones periódicas, lo que los puede hacer sentir como excluidos o poco importantes para la organización. De igual manera, aunque en menor porcentaje, se observa que algunos trabajadores consideran que solo algunas veces existe buena comunicación por parte de la empresa sobre objetivos, cambios, actividades, entre otras, además de que también solo algunas veces puede expresar sus puntos de vista sobre este tipo de temas.

Tabla 6

Calidad técnica de la supervisión

Calidad técnica de la supervisión																									
<p>Tengo una adecuada distribución de mis funciones, la cual me permite entregar mis deberes a tiempo sin invertir tiempo adicional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Algunas veces</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>57%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Nunca	0%	Casi nunca	0%	Algunas veces	7%	Casi siempre	36%	Siempre	57%	<p>Siento que mis habilidades y conocimientos son los adecuados para el buen desempeño de mi cargo</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Algunas veces</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>71%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Nunca	0%	Casi nunca	0%	Algunas veces	0%	Casi siempre	29%	Siempre	71%
Respuesta	Porcentaje																								
Nunca	0%																								
Casi nunca	0%																								
Algunas veces	7%																								
Casi siempre	36%																								
Siempre	57%																								
Respuesta	Porcentaje																								
Nunca	0%																								
Casi nunca	0%																								
Algunas veces	0%																								
Casi siempre	29%																								
Siempre	71%																								
<p>Reconozco en mi jefe inmediato un líder</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Algunas veces</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>79%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Nunca	0%	Casi nunca	0%	Algunas veces	0%	Casi siempre	21%	Siempre	79%	<p>Mi jefe inmediato demuestra y mantiene su autoridad por su coherencia entre lo que hace y dice</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Algunas veces</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>64%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Nunca	0%	Casi nunca	0%	Algunas veces	0%	Casi siempre	36%	Siempre	64%
Respuesta	Porcentaje																								
Nunca	0%																								
Casi nunca	0%																								
Algunas veces	0%																								
Casi siempre	21%																								
Siempre	79%																								
Respuesta	Porcentaje																								
Nunca	0%																								
Casi nunca	0%																								
Algunas veces	0%																								
Casi siempre	36%																								
Siempre	64%																								

Tabla 8*(Continuación)*

Fuente: elaboración propia

La calidad técnica de la supervisión hace referencia a la capacidad de liderazgo de los jefes y como esta influye en el ambiente laboral, además de las aptitudes y actitudes de los empleados y la manera en que realizan su trabajo. En este aspecto, solo un pequeño porcentaje denota algo de inconformidad relacionada con la distribución de las funciones, para entregar las tareas a tiempo, aspecto considerado como factor estresante.

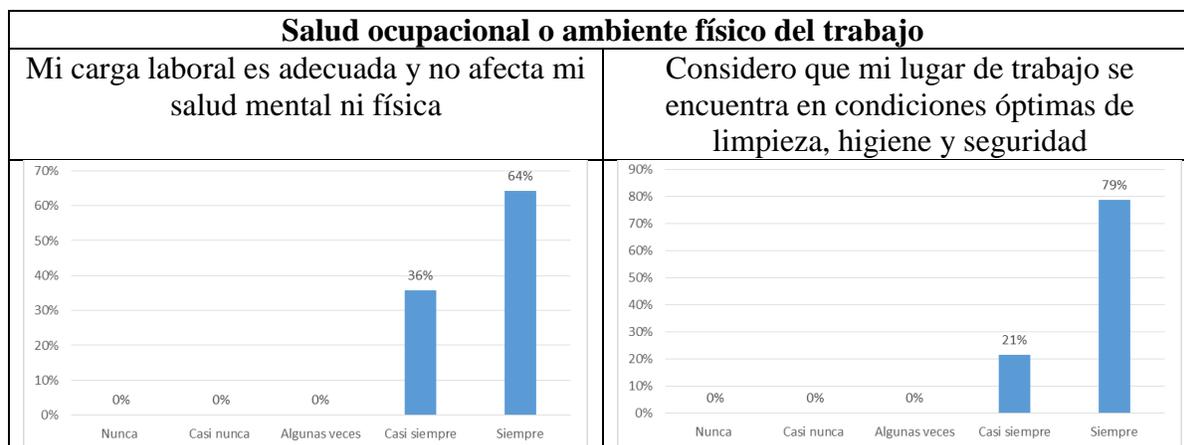
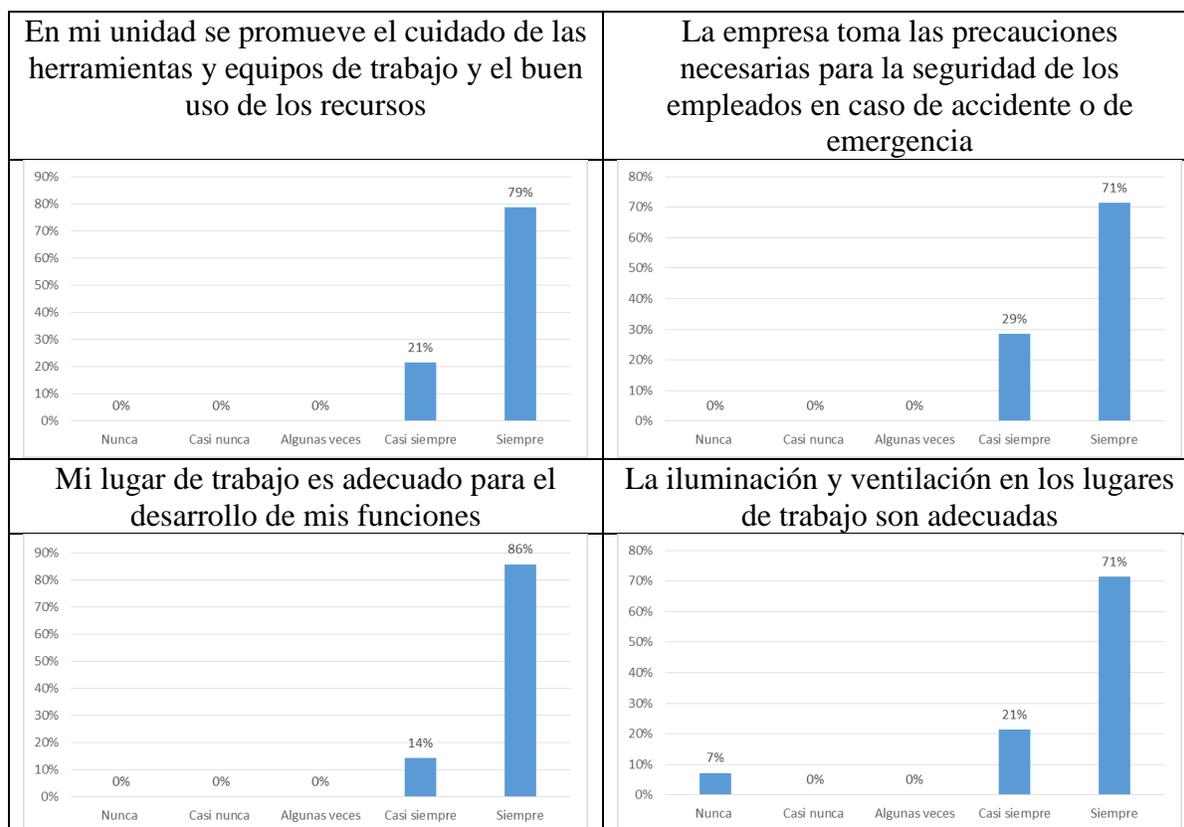
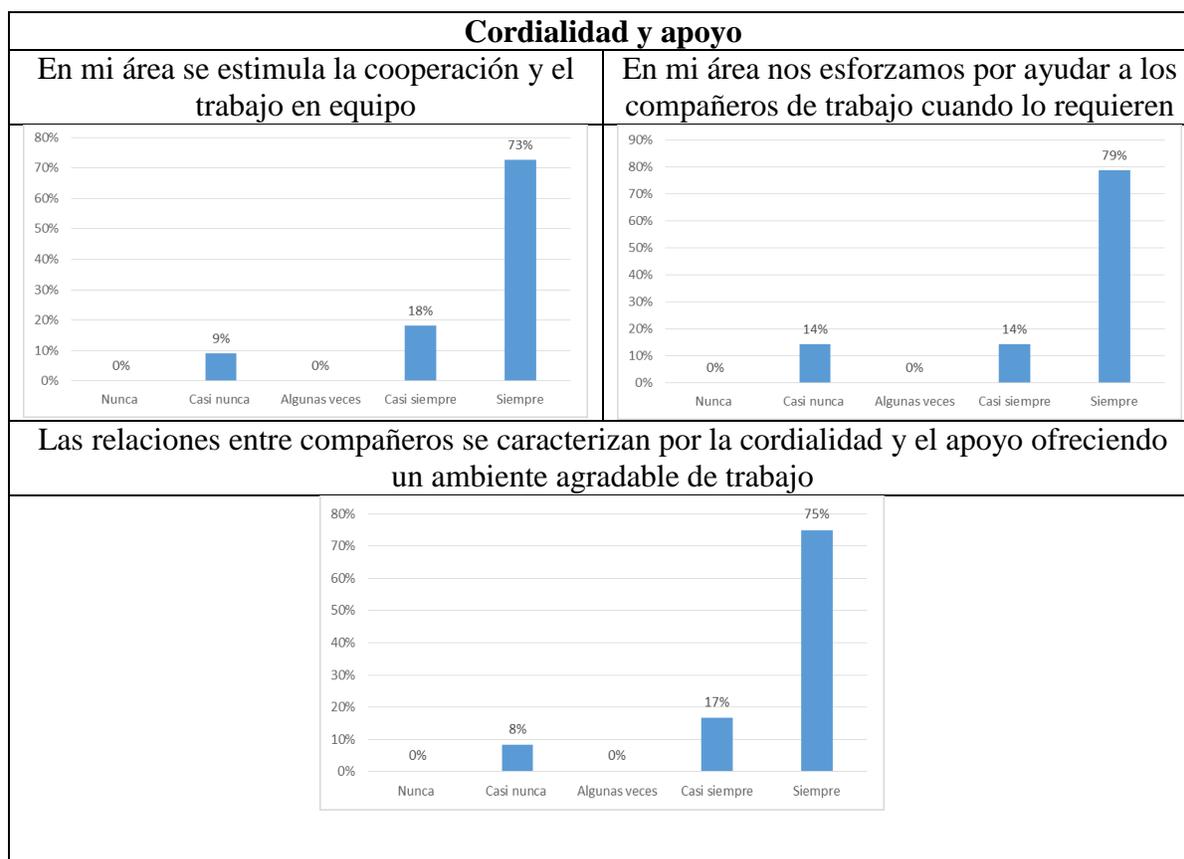
Tabla 7*Salud ocupacional o ambiente físico del trabajo*

Tabla 9*(Continuación)*

Fuente: elaboración propia

En cuanto a la salud ocupacional o ambiente físico de trabajo se describe como los aspectos relacionados con las condiciones de seguridad y medidas preventivas que propicia ambientes de trabajo seguro y libre de riesgos de todo tipo. En este aspecto no se presenta relativamente ningún problema que pueda generar situaciones de estrés o que puedan alterar de manera negativa el clima laboral de la empresa.

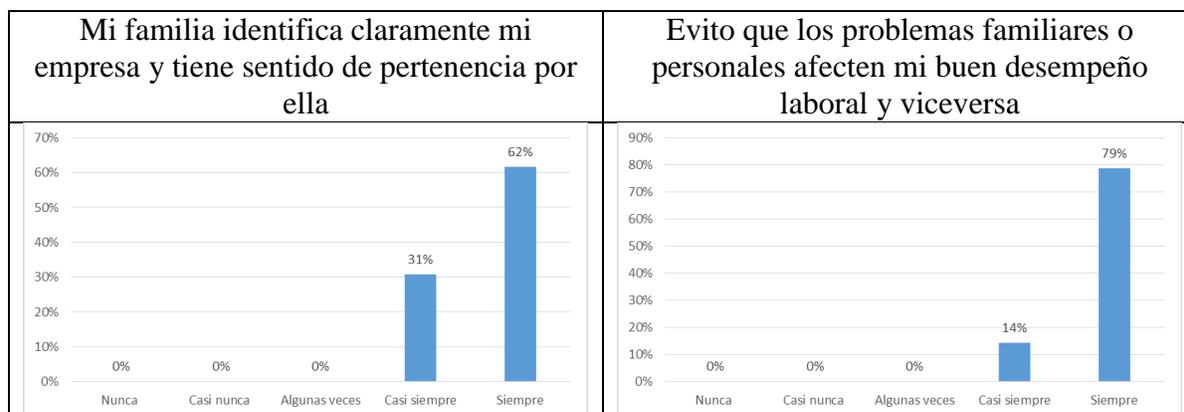
Tabla 8*Cordialidad y apoyo*

Fuente: elaboración propia

La cordialidad y apoyo son los factores relacionados con el trabajo en equipo, el apoyo entre compañeros y las relaciones cordiales que aseguran ambientes de trabajo libres de negatividad, rencillas personales e hipocresía, ente otros. Aquí se puede observar que un pequeño, pero significativo porcentaje de trabajadores está de acuerdo en que falta mayor estimulación para la cooperación y el trabajo en equipo, falta de esfuerzo o intenciones de ayudar a los compañeros de trabajo que así lo requieran, y, por último, las relaciones entre los compañeros, donde un pequeño grupo asegura que estas casi nunca son cordiales.

Tabla 9*Trabajo y vida personal*

Trabajo y vida personal																									
<p>Mi buen desempeño define mi permanencia en el cargo</p> <table border="1"> <tr><th>Respuesta</th><th>Porcentaje</th></tr> <tr><td>Nunca</td><td>0%</td></tr> <tr><td>Casi nunca</td><td>0%</td></tr> <tr><td>Algunas veces</td><td>0%</td></tr> <tr><td>Casi siempre</td><td>42%</td></tr> <tr><td>Siempre</td><td>58%</td></tr> </table>	Respuesta	Porcentaje	Nunca	0%	Casi nunca	0%	Algunas veces	0%	Casi siempre	42%	Siempre	58%	<p>Considero que esta organización es una empresa sólida que me brinda estabilidad a mí y a mi familia</p> <table border="1"> <tr><th>Respuesta</th><th>Porcentaje</th></tr> <tr><td>Nunca</td><td>0%</td></tr> <tr><td>Casi nunca</td><td>0%</td></tr> <tr><td>Algunas veces</td><td>0%</td></tr> <tr><td>Casi siempre</td><td>25%</td></tr> <tr><td>Siempre</td><td>75%</td></tr> </table>	Respuesta	Porcentaje	Nunca	0%	Casi nunca	0%	Algunas veces	0%	Casi siempre	25%	Siempre	75%
Respuesta	Porcentaje																								
Nunca	0%																								
Casi nunca	0%																								
Algunas veces	0%																								
Casi siempre	42%																								
Siempre	58%																								
Respuesta	Porcentaje																								
Nunca	0%																								
Casi nunca	0%																								
Algunas veces	0%																								
Casi siempre	25%																								
Siempre	75%																								
<p>La empresa cuenta con programas que aportan al bienestar de los trabajadores y sus familias</p> <table border="1"> <tr><th>Respuesta</th><th>Porcentaje</th></tr> <tr><td>Nunca</td><td>0%</td></tr> <tr><td>Casi nunca</td><td>8%</td></tr> <tr><td>Algunas veces</td><td>0%</td></tr> <tr><td>Casi siempre</td><td>17%</td></tr> <tr><td>Siempre</td><td>75%</td></tr> </table>	Respuesta	Porcentaje	Nunca	0%	Casi nunca	8%	Algunas veces	0%	Casi siempre	17%	Siempre	75%	<p>Las actividades convocadas por la empresa, son adecuadas a mis necesidades y las de mi familia</p> <table border="1"> <tr><th>Respuesta</th><th>Porcentaje</th></tr> <tr><td>Nunca</td><td>0%</td></tr> <tr><td>Casi nunca</td><td>8%</td></tr> <tr><td>Algunas veces</td><td>0%</td></tr> <tr><td>Casi siempre</td><td>31%</td></tr> <tr><td>Siempre</td><td>62%</td></tr> </table>	Respuesta	Porcentaje	Nunca	0%	Casi nunca	8%	Algunas veces	0%	Casi siempre	31%	Siempre	62%
Respuesta	Porcentaje																								
Nunca	0%																								
Casi nunca	8%																								
Algunas veces	0%																								
Casi siempre	17%																								
Siempre	75%																								
Respuesta	Porcentaje																								
Nunca	0%																								
Casi nunca	8%																								
Algunas veces	0%																								
Casi siempre	31%																								
Siempre	62%																								
<p>En mi área se promueve la participación en actividades de bienestar y formación convocadas dentro del horario laboral</p> <table border="1"> <tr><th>Respuesta</th><th>Porcentaje</th></tr> <tr><td>Nunca</td><td>0%</td></tr> <tr><td>Casi nunca</td><td>0%</td></tr> <tr><td>Algunas veces</td><td>8%</td></tr> <tr><td>Casi siempre</td><td>38%</td></tr> <tr><td>Siempre</td><td>54%</td></tr> </table>	Respuesta	Porcentaje	Nunca	0%	Casi nunca	0%	Algunas veces	8%	Casi siempre	38%	Siempre	54%	<p>Cuento con un entorno familiar que favorece el buen desempeño de mis labores</p> <table border="1"> <tr><th>Respuesta</th><th>Porcentaje</th></tr> <tr><td>Nunca</td><td>0%</td></tr> <tr><td>Casi nunca</td><td>0%</td></tr> <tr><td>Algunas veces</td><td>15%</td></tr> <tr><td>Casi siempre</td><td>15%</td></tr> <tr><td>Siempre</td><td>69%</td></tr> </table>	Respuesta	Porcentaje	Nunca	0%	Casi nunca	0%	Algunas veces	15%	Casi siempre	15%	Siempre	69%
Respuesta	Porcentaje																								
Nunca	0%																								
Casi nunca	0%																								
Algunas veces	8%																								
Casi siempre	38%																								
Siempre	54%																								
Respuesta	Porcentaje																								
Nunca	0%																								
Casi nunca	0%																								
Algunas veces	15%																								
Casi siempre	15%																								
Siempre	69%																								

Tabla 11*(Continuación)*

Fuente: elaboración propia

En cuanto al trabajo y vida personal, son las características del ambiente de trabajo que se relacionan con la vida personal y familiar de los trabajadores, y como esta se involucra con el trabajo de la persona, en aspectos como actividades compartidas, estabilidad y programas de bienestar para el núcleo familiar. Sobre este último aspecto de la encuesta de clima laboral, un porcentaje pequeño de trabajadores manifiesta que existen falencias relacionadas con programas que aportan al bienestar de los trabajadores y sus familias, carencia de actividades convocadas por la empresa, para ellos y sus familias, y la falta de promoción a la participación en actividades de bienestar y formación convocadas dentro del horario laboral. Finalmente, un pequeño porcentaje de trabajadores asegura que solo pocas veces cuenta con un entorno familiar que favorece el buen desempeño de sus labores.

7.1.2. Identificación de los factores de riesgo asociados a la generación de condiciones de estrés en los trabajadores de la empresa

Una vez analizada la encuesta e interpretado los resultados, es evidente que se presenta un ambiente laboral adecuado, aunque son pocas las fallas que ocurren, de no hacer algo al

respecto, esto puede desencadenar en un detrimento generalizado del clima laboral, por lo cual es imprescindible identificar esos problemas que se pudieron vislumbrar por medio de los resultados de la aplicación del instrumento. Dentro de esos pequeños detalles, se pudo apreciar que los trabajadores, o para ser exactos una parte de estos, muestran ciertas actitudes que pueden generar situaciones de estrés que eventualmente pueden llegar a entorpecer el clima laboral de toda la empresa. Situaciones como no sentirse escuchados o parte de un grupo unido de trabajadores, el no ser tenido en cuenta para la toma de decisiones o participación en eventos o reuniones, incluso en manifestar que el jefe inmediato no les presta la atención suficiente, sumado a una relativamente alta falta de compañerismo y trabajo en equipo, propician la aparición de un ambiente de trabajo inadecuado.

7.2. Objetivo 2. Desarrollo de una propuesta de actividades lúdico – recreativas para la empresa

Una vez conocidos los resultados de la encuesta e identificados los factores de riesgo que pueden generar condiciones de estrés y por ende, desmejorar el clima laboral de la empresa, se procedió a diseñar una serie de actividades desde el ámbito de la lúdica y recreación que pudieran ser aplicadas a los trabajadores de la empresa, pero con el objetivo presente que estas, fueran un eje motivador de unas condiciones propicias para reducir esos factores de riesgo expuestos anteriormente, mientras se podría realizar ejercicio al aire libre, trabajar en equipo, olvidarse por un momento de las situaciones rutinarias y del diario vivir, y por sobre todo, propiciar un ambiente de cooperación, amistad, compañerismo y diversión que ayudara a reforzar los lazos laborales y personales de los trabajadores.

7.2.1. Actividades lúdico – recreativas más adecuadas para los trabajadores de la empresa

Según los resultados de la encuesta sobre clima laboral de la empresa, y tal como se expresó anteriormente, aunque en términos generales este es positivo, existen unos aspectos puntuales que de no ser tratados a tiempo y de la forma correcta, pueden llegar a desencadenar situaciones complicadas para los trabajadores, que sin lugar a dudas propiciarían un ambiente de trabajo negativo, con consecuencias inadecuadas tanto para los empleados como para los intereses de la empresa. De esta manera, se han identificado seis ejes temáticos principales para desarrollar las actividades lúdico – recreativas a ser implementadas, estos son:

- Manejo de la confianza y las relaciones interpersonales
- Comunicación asertiva
- Colaboración y coordinación
- Creatividad y solución de problemas
- Liderazgo y confianza entre compañeros
- Trabajo en equipo

7.2.2. Diseño de la propuesta de actividades lúdico – recreativas de la empresa

Con base en los anterior, se han desarrollado unas actividades lúdico – recreativas, en las cuales todos y cada uno de los trabajadores de la empresa pueden participar, puesto que estas, no requieren de mucho esfuerzo físico y tampoco requieren de un uso excesivo de tiempo, pero si necesitan el involucramiento y participación de los trabajadores. Cada una de estas actividades atiende al desarrollo y atención de un eje temático, según lo descrito en el apartado anterior, lo que permite poder evaluar con mayor precisión su eficiencia y la forma en que estas impactaron en el clima laboral de la empresa. Las actividades son las siguientes:

Tabla 10*Actividad 1: Respiración y movimiento articular*

Actividad 1: Respiración y movimiento articular	
Objetivo: relajar el cuerpo y la mente, buscando que los trabajadores entren en confianza consigo mismo y con el entorno que los rodea.	Duración: 30 minutos
Descripción metodológica: actividad diseñada para despertar el interés de los trabajadores por la actividad física de relajación y preparación del cuerpo para ejercitarse de manera adecuada, haciendo que se olviden por un momento de la rutina diaria de trabajo y puedan tomarse un tiempo diariamente para distraerse y reducir el estrés.	
Procedimiento: los trabajadores realizarán ejercicios de respiración en posición de pie y sentados. Posteriormente, harán ejercicios de movimiento articular, estiramientos previos de posición de pie, de forma individual y en parejas frente a frente, donde se tomarán de las manos y bajarán suavemente de cuclillas haciendo ocho repeticiones continuas, mientras se escucha de fondo una música relajante.	
Recursos necesarios: Equipo reproductor de música.	

Fuente: elaboración propia

Tabla 11*Actividad 2: Teléfono roto*

Actividad 2: Teléfono roto	
Objetivo: mejorar la comunicación y la confiabilidad entre los trabajadores de la empresa, por medio del intercambio efectivo de información.	Duración: 60 minutos
Descripción metodológica: actividad realizada para fomentar la comunicación efectiva y el adecuado intercambio de información entre los trabajadores de la empresa, buscando generar confianza entre ellos y el desarrollo de un lenguaje claro, veraz y libre de sesgos y malas o erróneas interpretaciones.	

Tabla 13*(Continuación)*

<p>Procedimiento: se dividen dos grupos de trabajadores que estarán agarrados de las manos y se le dará una frase escrita en una cartulina a cada grupo. La idea es que la frase se vaya transmitiendo en cadena de participante en participante, hablando al oído en voz baja, buscando que esta llegue íntegra al final. Ganará el grupo que más frases logre pasar de un extremo a otro sin perder el sentido de la misma.</p>
<p>Recursos necesarios: cartulina, lapiceros y marcadores.</p>

Fuente: elaboración propia

Tabla 12*Actividad 3: Juego de pasa la soga*

Actividad 3: Juego de pasa la soga	
<p>Objetivo: desarrollar un ambiente de colaboración y coordinación entre cada uno de los trabajadores, dándoles a entender la importancia de cada uno.</p>	<p>Duración: 60 minutos</p>
<p>Descripción metodológica: actividad diseñada con el propósito de fomentar entre los trabajadores de la empresa la colaboración y el trabajo en equipo, dándoles a entender que los resultados son el esfuerzo de todos y cada uno de ellos y las metas solo se alcanzan si se encuentran unidos en búsqueda del mismo objetivo.</p>	
<p>Procedimiento: se separan los trabajadores en grupos pequeños, de entre 4 y 6 miembros, todos deberán estar agarrados de las manos y no se pueden soltar, la idea es que puedan generar entre ellos la suficiente coordinación y trabajo en equipo para lograr pasar por debajo de una soga, que se encontrará dispuesta a una altura establecida. El equipo ganador será el que logre pasar por debajo de esta sin soltarse y sin caerse.</p>	
<p>Recursos necesarios: soga, soporte para la soga.</p>	

Fuente: elaboración propia

Tabla 13*Actividad 4: Adivina la película*

Actividad 4: Adivina la película	
Objetivo: estimular la creatividad y la capacidad de interpretación de información de los trabajadores para encontrar soluciones a un problema.	Duración: 90 minutos
Descripción metodológica: actividad realizada principalmente como distracción y relajación de las actividades cotidianas, que permita generar en los trabajadores la suficiente capacidad creativa con la cual, poder dar soluciones a problemas que se presentan a diario en el ejercicio de sus labores rutinarias.	
Procedimiento: para esta actividad, se separan los trabajadores en dos grupos y cada uno elegirá por ronda un representante para que, sin usar palabras, solo sonidos, gesticulaciones, movimientos del cuerpo, entre otros, haga la interpretación de una película, o una serie de televisión, la cual el grupo tendrá un tiempo límite para tratar de adivinar. Ganará el grupo que luego de finalizar las rondas consiga adivinar más películas.	
Recursos necesarios: pelucas, sombreros, accesorios, etc.	

Fuente: elaboración propia

Tabla 14*Actividad 5: Parejas a ciegas*

Actividad 5: Parejas a ciegas	
Objetivo: fomentar el liderazgo y la confianza entre los trabajadores de la empresa, buscando una mayor sinergia, credibilidad y responsabilidad.	Duración: 60 minutos
Descripción metodológica: actividad diseñada con el propósito de establecer una comunicación más efectiva y eficiente entre los trabajadores, y que a la vez los participantes sientan que son escuchados y guiados adecuadamente hacia el cumplimiento de los objetivos, sintiéndose parte de la organización y sus logros.	

Tabla 16*(Continuación)*

<p>Procedimiento: en esta actividad, los trabajadores se dividirán en grupos pequeños de entre 4 y 6 participantes, cada grupo elegirá a un miembro, el cual será vendado para que no pueda ver, mientras los restantes miembros lo guiarán a través de una pista improvisada con algunos obstáculos que deberá evitar, pues si los toca tendrán que volver al punto de partida. Ganará el equipo que primero llegue a la meta.</p>
<p>Recursos necesarios: vendas para los ojos, obstáculos en el suelo, cintas.</p>

Fuente: elaboración propia

Tabla 15*Actividad 6: Llena el balde*

Actividad 6: Llena el balde	
<p>Objetivo: manifestar la importancia del trabajo equipo y de la consecución de los objetivos como el esfuerzo colectivo de cada miembro de la empresa.</p>	<p>Duración: 60 minutos</p>
<p>Descripción metodológica: actividad planteada para ser un modelo representativo de lo que significa el trabajo en equipo y de cómo el esfuerzo individual de cada miembro de la empresa, se ve reflejado en un trabajo colectivo, organizado y diligente que es el que permita que los resultados puedan ser alcanzados adecuadamente.</p>	
<p>Procedimiento: para esta actividad se dividirán a los participantes en dos equipos, cada miembro tendrá las manos atadas a la espalda y se ubicarán en una fila, con una cuchara que tendrán en la boca irán pasándose unas bolas de pin pong hasta llegar al último miembro de la fila que la depositara en un balde, no podrán dejar caer la bola, pues deberán repetir desde el inicio. Gana el equipo que primero llene el balde de bolas.</p>	
<p>Recursos necesarios: cuerda o cinta, cucharas grandes, bolas de pin pong, balde.</p>	

Fuente: elaboración propia

7.3. Objetivo 3. Determinación del impacto de la propuesta de actividades lúdico – recreativas desarrollada en la empresa

Con el desarrollo de las actividades lúdico – recreativas propuestas, se busca conocer la reacción de los trabajadores y el impacto que estas pueden llegar a causar en el mejoramiento del ambiente de trabajo, propiciando, por lo tanto, un clima laboral más sano, seguro y adecuado a las necesidades de cada empleado y de la organización en general. Cada una de las actividades llevadas a cabo, atiende a una necesidad específica, evidenciada por medio de la encuesta de clima laboral desarrollada en semanas anteriores, y que luego del análisis, se pudo encontrar algunas situaciones que se podían catalogar como generadoras de problemas entre los trabajadores, disparadores de estrés, o situaciones de frustración, etc. Posterior a la aplicación de las actividades, se analizó la eficiencia de esta por medio de unas preguntas realizadas durante las jornadas lúdico – recreativas, que sirvieron para validar si efectivamente estas, tenían algún nivel de impacto positivo entre los participantes.

7.3.1. Aplicación de la propuesta de actividades lúdico – recreativas en la población laboral

Las actividades lúdico – recreativas, se llevaron a cabo con la participación de 15 trabajadores operativos y 3 trabajadores administrativos en el acopio de la empresa ubicado en el sector de Puerto Wilches Santander y en el Hotel La Ciudad del mismo municipio. Las actividades comenzaron con la respectiva divulgación del plan al personal participante, posteriormente se realizaron una serie de pausas activas, antes de comenzar con las actividades en pleno. Finalmente, se dio inicio al proceso, tal como se presenta a continuación:

Tabla 16

Desarrollo de la actividad Respiración y movimiento articular

Actividad 1: Respiración y movimiento articular	
Objetivo: relajar el cuerpo y la mente, buscando que los trabajadores entren en confianza consigo mismo y con el entorno que los rodea.	Duración: 30 minutos
Desarrollo: los trabajadores realizaron ejercicios de respiración en posición de pie y sentados. Posteriormente, se hicieron ejercicios de movimiento articular, estiramientos previos de posición de pie, de forma individual y en parejas frente a frente, donde se tomaron de las manos y bajarán suavemente de cuclillas haciendo ocho repeticiones continuas, mientras se escuchaba de fondo una música relajante.	
Evidencias de desarrollo de la actividad:	
	

Fuente: elaboración propia

Antes del inicio de las actividades, los trabajadores recibieron una charla motivacional por parte del psicólogo de la caja de compensación familiar CAFABA, donde participaron activamente expresando sus expectativas a nivel personal y a nivel laboral.

Tabla 17

Desarrollo de la actividad Teléfono roto

Actividad 2: Teléfono roto	
Objetivo: mejorar la comunicación y la confiabilidad entre los trabajadores de la empresa, por medio del intercambio efectivo de información.	Duración: 60 minutos
Desarrollo: se dividieron dos grupos de nueve trabajadores cada uno, y se agarraron de las manos. Posteriormente, se escribió una frase en una cartulina a cada grupo. La idea era que la frase se transmitiera en cadena de participante en participante, hablando al oído en voz baja, buscando que llegara integra al final. Ganó el grupo que más frases logró pasar de un extremo a otro sin perder el sentido de la misma.	
Evidencias de desarrollo de la actividad:	
	

Fuente: elaboración propia

Aunque se presentó algo de confusión al inicio, al no quedar claras las reglas, la actividad se desarrolló de forma amena y con la participación activa y alegre de todos los trabajadores, quienes se involucraron emotivamente en esta.

Tabla 18

Desarrollo de la actividad Juego de pasa la soga

Actividad 3: Juego de pasa la soga	
Objetivo: desarrollar un ambiente de colaboración y coordinación entre cada uno de los trabajadores, dándoles a entender la importancia de cada uno.	Duración: 60 minutos
Desarrollo: se conformaron tres grupos de cuatro trabajadores cada uno, todos estaban agarrados de las manos y no se podían soltar, la idea es que pudieran generar entre ellos la suficiente coordinación y trabajo en equipo para lograr pasar por debajo de una soga que se encontraba dispuesta a una altura establecida. El equipo ganador fue el que logró pasar por debajo de esta sin soltarse y sin caerse.	
Evidencias de desarrollo de la actividad:	
	

Fuente: elaboración propia

En esta actividad se logró una buena coordinación por parte de los trabajadores, se pudo apreciar una voz líder que dirigía mientras los demás trataban de seguir las indicaciones para poder agacharse al tiempo y coordinar el paso por debajo de la cuerda.

Tabla 19

Desarrollo de la actividad Adivina la película

Actividad 4: Adivina la película	
Objetivo: estimular la creatividad y la capacidad de interpretación de información de los trabajadores para encontrar soluciones a un problema.	Duración: 90 minutos
Desarrollo: para esta actividad, se separaron los trabajadores en dos grupos de nueve integrantes cada uno, escogiendo un representante por equipo, quien se disfrazó para interpretar a un personaje de película buscando que sus compañeros adivinaran el nombre de la misma, si este emitir palabras, solo usando su lenguaje corporal, sonidos, gesticulaciones. Ganó el grupo que consiguió adivinar la mayor cantidad de películas.	
Evidencias de desarrollo de la actividad:	
	

Fuente: elaboración propia

Esta actividad estuvo enmarcada najo un ambiente de alegría, diversión y cordialidad, se observó buen trabajo en equipo y la participación activa de todos los trabajadores, incluso aquellos que en un principio mostraban cierto grado de timidez.

Tabla 20

Desarrollo de la actividad Parejas a ciegas

Actividad 5: Parejas a ciegas	
Objetivo: fomentar el liderazgo y la confianza entre los trabajadores de la empresa, buscando una mayor sinergia, credibilidad y responsabilidad.	Duración: 60 minutos
Desarrollo: en esta actividad, los trabajadores se dividieron en tres grupos de 6 participantes, cada grupo eligió a un miembro, al cual se le vendaron los ojos, mientras los restantes miembros lo guiaron a través de una pista improvisada con algunos obstáculos que debía evitar, pues si los tocaba tendría que volver al punto de partida. Ganó el equipo que primero llegó a la meta.	
Evidencias de desarrollo de la actividad:	
	

Fuente: elaboración propia

Esta actividad fue bastante significativa, puesto que se evidenció un buen trabajo en equipo, comunicación efectiva y creatividad para planear y ejecutar estrategias. Los trabajadores se sintieron escuchados y parte importante de un grupo, para conseguir un objetivo.

Tabla 21

Desarrollo de la actividad Llena el balde

Actividad 6: Llena el balde	
Objetivo: manifestar la importancia del trabajo equipo y de la consecución de los objetivos como el esfuerzo colectivo de cada miembro de la empresa.	Duración: 60 minutos
Desarrollo: para esta actividad se dividieron a los participantes en dos equipos de nueve integrantes cada uno. A cada miembro se les ató las manos a la espalda y se ubicaron en una fila, con una cuchara en la boca fueron pasándose unas bolas de pin pong hasta llegar al último miembro de la fila que la depositaba en un balde, sin dejar caer la bola, pues tenían que repetir desde el inicio. Ganó el equipo que primero llenó el balde de bolas.	
Evidencias de desarrollo de la actividad:	
	

Fuente: elaboración propia

El esfuerzo individual muchas veces no es suficiente para lograr los objetivos, por lo cual, el esfuerzo colectivo y el trabajo en equipo es esencial. Esto fue lo que dejó ver esta actividad, donde los trabajadores participaron activamente.

7.3.2. Eficiencia de la aplicación de la propuesta

El proceso de retroalimentación de las actividades llevadas a cabo, fue realizado por medio de una sesión de mesa redonda, donde se reunió nuevamente a todos los trabajadores participantes, y se les invitó a que con sus palabras dijeran lo que les había parecido la ejecución de las actividades lúdico – recreativas y la forma en la que estas habían impactado en sus vidas y en el desarrollo de sus actividades laborales. Por medio de esta reunión se buscó determinar si eran eficientes este tipo de actividades para la mejora del clima laboral, con el propósito de implementarlas de forma constante y periódica, involucrando a todos los trabajadores, logrando de esta forma, reducir los niveles de estrés que puedan llegarse a manifestar como consecuencia de las condiciones del ambiente laboral.

Para poder debatir y obtener la información de los participantes, se guio la reunión, basándose en una serie de preguntas realizadas para que todos pudieran dar su punto de vista y opinión, en ningún momento se trató de buscar respuestas específicas ni tampoco, lograr que ellos respondieran de una manera u otra. Esto se dejó muy en claro, para poder replantear situaciones o mejoras que puedan llegar a generarse a futuro. Las preguntas guía de la mesa redonda, junto con la respectiva recopilación de las respuestas dadas por los trabajadores se presentan a continuación:

Pregunta: ¿Durante la implementación de las diferentes actividades lúdico – recreativas consideran que hubo una mejora con respecto la actitud, el compromiso, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la participación?

Respuestas: los trabajadores manifiestan que estas actividades fueron de su agrado, puesto que los hizo olvidarse por un momento de las situaciones cotidianas que a veces los aquejan, además, dicen que les parece bueno que la empresa tenga este tipo de consideraciones para con ellos, porque los hacen sentir importantes, como miembros de verdad de un grupo, que vela por ellos y busca su bienestar. Otros trabajadores aseguraron que para ellos a veces es difícil trabajar en equipo, puesto que sienten que es poco lo que pueden aportar en algunos temas, pero que estas actividades permitieron poder desinhibirse y hacer que la timidez pasara a un segundo plano. También aseguran que las competencias que se desarrollaron como parte de estas actividades, sirvieron para alentar el espíritu competitivo, pero que en ningún momento se sintieron mal si perdían, porque la alegría de los otros compañeros era muy agradable y en pocas palabras se le impregnaba al equipo perdedor también.

Otro factor del que hablaron mucho, fue el del trabajo en equipo y la comunicación, algunos trabajadores se sorprendieron de la facilidad de unos compañeros para liderar y tomar el mando a la hora de dirigir una actividad o tarea, otros, se mostraron a gusto recibiendo instrucciones claras y teniendo certeza de lo que debían hacer, mientras que, en términos generales, todos se mostraron empáticos e interesados en seguir con este tipo de actividades de forma periódica. La manera en la que estas ayudaran a los trabajadores a mejorar el ambiente de trabajo, se manifiesta en la animosidad con la que hablan y expresan sus ideas, en la manera en la que rememoran las actividades desarrolladas y los momentos de diversión por lo que pasaron, en definitiva, fue una experiencia provechosa.

Pregunta: ¿Creen ustedes que los niveles de agrado y actitud dentro del clima laboral mejoraron, siendo este un factor determinante en la ejecución de las actividades laborales?

Respuesta: los trabajadores manifestaron que antes de las actividades, no tenían más interés que el de ir a trabajar y cumplir con sus responsabilidades, algunos, incluso aseguraron que a pesar que la empresa los trata bien y les paga a tiempo, no se sentían importantes para la misma, asegurando algunos que se sentían sin voz y cuando intentaban dar una recomendación, no era tenida en cuenta, tampoco sentían que la empresa los tuviera en cuenta para eventos y fechas especiales, como cumpleaños. Aunque esto solo es el inicio de una serie de procesos encaminados a mejorar el clima laboral, las observaciones realizadas por los trabajadores son ahora más visibles y palpables. Estas actividades ayudaron a generar mayor confianza a los trabajadores y poder sentir que se pueden expresar de mejor manera sobre lo que de verdad piensan sobre la empresa y su trabajo, y sin lugar a dudas es una de las mejores señales que se han manifestado a lo largo de todo este proceso.

Pregunta: ¿Como les pareció la idea del proyecto en pro de mejorar el clima laboral y reducir situaciones de estrés que se puedan estar presentando?

Respuesta: los trabajadores aseguran en total consenso que les pareció muy buen ejercicio, se sintieron a gusto y la idea de contar con este y otro tipo de actividades más a menudo, parece ser de agrado a todos. En cuanto a la mejora del clima laboral, se pudo apreciar que falta un poco más de capacitación sobre este tema, puesto que no es del todo claro para los trabajadores los conceptos que esto implica, por lo cual, es indispensable diseñar capacitaciones adecuadas sobre cada uno de los aspectos que implican el clima laboral, para que, junto con las

actividades lúdico – recreativas, se pueda fortalecer aún más, este tipo de actividades. En términos generales, la percepción de los trabajadores sobre el clima laboral de la empresa ha mejorado y esto se debe a las actividades lúdico – recreativas, que pese a ser solo el comienzo de lo que se espera sea todo un programa frecuente y continuo, ha sentado las bases de lo que deberá realizar de ahora en adelante, en pro de mejorar el ambiente laboral.

Pregunta: ¿Qué tan pertinente y adecuado consideran implementar más actividades de tipo lúdico – recreativo como parte de las actividades extralaborales normales de la empresa?

Respuesta: de forma categórica y muy positiva, los trabajadores de la empresa están de acuerdo en que se sigan implementando este tipo de ejercicios, incluyendo nuevas actividades lúdico – recreativas y buscando además, la integración con los mandos de la organización, de modo que se pueda apreciar una mayor interacción y participación de estos, en actividades fuera de las jornadas habituales de trabajo, donde se pueda fortalecer el trabajo en equipo y aumentar la camaradería que, al parecer se estaba perdiendo en la empresa. A todo esto, los trabajadores también encuentran viable la posibilidad de integrar a los miembros de sus familias, un punto que deberá ser tenido en cuenta, puesto que muchos de ellos, casi no tienen tiempo para compartir con sus seres queridos, lo que representa una excelente oportunidad para afianzar lazos familiares y aumentar el autoestima y sentido de pertenencia del trabajador hacia la empresa, lo que puede traer consigo un aumento de la productividad.

Así pues, esta socialización deja ver que efectivamente las actividades lúdico – recreativas cumplieron con su objetivo, y aunque existen otros factores que por cuestiones de alcance del presente proyecto no se pudieron considerar, este trabajo sienta unas profundas bases de lo que deberá ser de ahora en adelante una tarea frecuente del área de Seguridad y Salud en el

Trabajo de la empresa, puesto que la eficiencia de este tipo de actividades es más que evidente y dicho por propia voz de los trabajadores, una alternativa excelente y muy adecuada a las situaciones de estrés que a diario se presentan y que pueden llegar a afectar tanto física como mentalmente a estos, afectando por ende a la empresa.

8. Conclusiones

Con la evaluación del clima laboral de los trabajadores de la empresa Construcciones EEU SAS, se analizaron nueve categorías diferentes, las cuales fueron: Potencial al logro, Reconocimiento personal, Interés personal por el trabajo, Desarrollo en el trabajo, Administración de la empresa, Calidad técnica de la supervisión, Salud ocupacional o ambiente físico de trabajo, Cordialidad y apoyo y Trabajo y vida personal. De todas las preguntas realizadas, la mayoría dieron como resultados valores positivos, en los que no se logró evidenciar algún problema que pudiera estar generando situaciones de estrés entre los trabajadores. Pero si se encontraron algunos aspectos a tener en cuenta como: no sentirse escuchados o parte del grupo de trabajadores, el no ser tenidos en cuenta para la toma de decisiones o participación en eventos o reuniones, la falta de atención del jefe y la falta de compañerismo y trabajo en equipo. Todos estos pueden ser desencadenantes de situaciones de estrés y un mal clima laboral, que puede repercutir en la productividad de la empresa.

Teniendo en cuenta los hallazgos anteriores, se diseñaron una serie de actividades lúdico – recreativas, con las cuales tratar de mejorar el ambiente laboral, incorporando de forma sistemática una serie de actividades extralaborales, de tipo recreativas, con las cuales buscar una mayor integración de los trabajadores y lograr que dejaran a un lado los pensamientos del día a día y tuvieran un espacio de entretenimiento, diversión camaradería y socialización. Estas actividades estuvieron enfocadas en seis aspectos principales, detectados en la encuesta de clima laboral: manejo de la confianza y las relaciones interpersonales, comunicación asertiva, colaboración y coordinación, creatividad y solución de problemas, liderazgo y confianza entre

compañeros y trabajo en equipo. Por tanto, cada actividad diseñada, se pensó con el propósito específico de atender cada uno de estos aspectos, estas actividades fueron: Respiración y movimiento articular, Teléfono roto, Juego de pasa la soga, Adivina la película, Parejas a ciegas y Llena el balde, cada una diseñada con su respectivo objetivo, descripción metodológica, procedimiento y recursos necesarios.

Posteriormente, se aplicaron las actividades lúdico – recreativas con los 18 trabajadores de la empresa, 15 operarios y 3 administrativos, en los cuales se pudo evidenciar alegría e interés por participar, además que durante el desarrollo de las actividades, los trabajadores mostraron sus dotes artísticos, de liderazgo, de motivadores, entre otros, lo que lleva a establecer, que este tipo de ejercicios, son de vital importancia para asegurar que los trabajadores no se desgasten física ni mentalmente y puedan tener un momento de esparcimiento que muchas veces no es tenido en cuenta por las empresas. Finalmente, se evaluó el impacto de las actividades lúdico – recreativas en el ambiente laboral de los trabajadores y se analizó la eficiencia de las mismas, desde el punto de vista de las observaciones y comentarios realizados, demostrando que efectivamente, el ambiente en el trabajo ha cambiado para bien, se siente una mejor camaradería y compañerismo y los trabajadores hablan entre ellos recordando las actividades realizadas y el momento de diversión que tuvieron añorando que estos se repitan más seguido.

9. Recomendaciones

Se recomienda que en la empresa se generen todo un programa dedicado a desarrollar periódicamente actividades lúdico – recreativas que ayuden a los trabajadores a tomar un respiro de las preocupaciones del día a día, y puedan realizar actividades al aire libre, jugar y entretenerse de forma sana y con sus compañeros de trabajo, de modo que se refuercen los lazos de amistad y camaradería que debe haber para que la empresa pueda funcionar adecuadamente sin tener pleitos entre compañeros y contar con un ambiente de trabajo sano, seguro, libre de riesgos de padecer estrés o situaciones similares.

Es importante también, que, para futuras versiones del programa de actividades lúdico – recreativas, se tengan en cuenta a los miembros del grupo familiar de los trabajadores, puesto que este también es un componente muy importante para el desarrollo de entornos de trabajo saludables, y, por que, además, de esta manera se puede ayudar también a reforzar lazos familiares, que harán que el trabajador se sienta más a gusto con su estilo de vida y, por lo tanto, pueda trabajar alegre, sin preocupaciones derivadas de su entorno familiar. Existen muchas actividades que se podrían hacer en familia.

Por último, se recomienda que se realicen periódicamente evaluaciones de clima laboral para medir como este ha variado a lo largo del tiempo, pero también es importante capacitar a los empleados sobre estos temas, a fin de que ellos conozcan sobre las problemáticas derivadas de un mal clima laboral y como podrían entre todos ayudar a mejorarlo.

10. Referencias bibliográficas

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2017). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Alfaro, N. (2013). *Los determinantes sociales de la salud y las funciones esenciales de la salud pública social*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2014/sj141j.pdf>
- Álvarez, H. (2010). *La Teoría de Motivación e Higiene y el Enriquecimiento del Trabajo según Federico Herzberg*. Cali: Universidad del Valle.
- Barrera, S. (2019). *Planificación de un programa de pausas activas para la reducción del nivel de estrés laboral en el personal de las áreas administrativas en las UTS*. Bucaramanga : Unidades Tecnológicas de Santander .
- Cajal, A. (2018). *Investigación de campo: características, diseño, técnicas, ejemplos*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-de-campo/>
- Cajal, A. (2019). *Investigación de campo: características, diseño, técnicas, ejemplos*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-de-campo/>
- Cañas, R. (2016). Implementar un programa de pausa activa a los empleados del club campestre el rancho para mejorar la calidad de vida y prevenir las enfermedades profesionales. *Revista Digital Actividad Física y Deporte Vol. 2, No. 1, 5-21*.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Obtenido de <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES->

APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%20)
%20CHIAVENATO.pdf

Congreso de Colombia. (1985). *Ley 181 de Enero 18 de 1995*. Obtenido de

https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85919_archivo_pdf.pdf

Congreso de Colombia. (2013). *Ley 1616 de 2013*. Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Congreso de la República. (1993). *Secretaria del Senado*. Obtenido de Ley 100 de 1993:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Constitución Política de la República de Colombia. (1991). *Secretaria del Senado*. Obtenido de

Constitución Política de la República de Colombia:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Domínguez, L., & Sánchez, J. (2010). *Modelo de ecuaciones estructurales para las relaciones entre el clima organizacional y la productividad*. Obtenido de Universidad Autónoma de Aguascalientes: <https://www.redalyc.org/pdf/674/67415744005.pdf>

Eraso, S., & Paredes, S. (2018). *Diseño de un programa de intervención para mejorar el clima organizacional en el hospital San Lorenzo de Liborina*. San Juan de Pasto: Universidad CES Universidad Mariana.

Figueroa, K. (2021). *Gimnasia laboral y el estrés en los docentes de la institución educativa n° 88107 Virgen de Fátima Ugel Huarmey – 2019*. Huacho – Perú: Universidad José Faustino Sánchez Carrión Huacho .

- Gallardo, Y., & Moreno, A. (21 de Noviembre de 1999). *UNILIBRE*. Obtenido de Recolección de la Información:
<http://www.unilibrebaq.edu.co/unilibrebaq/images/CEUL/mod3recoleccioninform.pdf>
- García, F. (2018). *Plan de acción para mejorar el clima organizacional en la Constructora JR S.A.S en la ciudad de Cúcuta Norte de Santander*. San José de Cúcuta: Universidad Libre Seccional Cúcuta.
- García, M., & Ibarra, L. (2012). *Definición de Clima Organizacional*. Obtenido de
http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html
- Gómez, A., Ahumada, A., & Sánchez, V. (2019). *Clima laboral y estilos de liderazgo en el área de producción en la empresa CI Multiservicios de Ingeniería IA S.A. en Barrancabermeja*. Barrancabermeja: Universidad Cooperativa de Colombia .
- Góngora, F., & Araque, É. (2019). *Programa de recreación para reducir los niveles de estrés en los profesores y administrativos del programa de licenciatura en educación física y deportes de la Universidad de los Llanos* . Villavicencio: Universidad de los Llanos .
- Guerra, J. (2016). *Diseño de un programa de prevención del estrés laboral para asesores comerciales* . Bogotá : Universidad Católica de Colombia.
- Guillen, C. (2007). *Clima organizacional*. México: Mc-Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Martínez, M. (2001). *Nada tan práctico como una buena teoría: Aportaciones para un estudio más científico del clima laboral en la empresa*. Obtenido de
<https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/1726/Artículo%20Revista%20Investigación%20y%20Marketing.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- McGraw Hill Education. (2019). *La pirámide de Maslow*. Obtenido de <https://www.mheducation.es/blog/la-piramide-de-maslow>
- Mckernan, J. (2001). *Investigación-acción y curriculum*. Madrid: Ediciones Morata.
- Meneses, J. (2010). *El cuestionario*. Obtenido de <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008*. Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm
- Ministerio de Salud. (1979). *Ministerio de Salud*. Obtenido de Ley 9 de 1979: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 del 2015*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 2404 de 2019*. Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_2404_2019.htm
- Molano, A., & Triana, Y. (2018). *Elaboración de un programa de pausas activas para la firma Martínez y Asociados Consultores SAS*. Bogotá : Universidad Cooperativa de Colombia .
- Muñoz, J. (2016). *Guía de gimnasia laboral para reducir la inactividad física de los trabajadores de la empresa Autoempaques*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Ordoñez, M., & Prado, J. (2019). *La gimnasia laboral como medida de prevención ante el estrés y mecanismo habilitante del desempeño laboral*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.

- Ordóñez, M., & Prado, J. (2019). *La gimnasia laboral como medida de prevención ante el estrés y mecanismo habilitante del desempeño laboral*. Guayaquil : Universidad de Guayaquil .
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2017). *Estrés laboral*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Organización Mundial de la Salud - OMS. (2018). *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción*. Ginebra, Suiza: Biblioteca de la OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (2015). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Determinantes de la salud: http://www.who.int/social_determinants/es/
- Organización Panamericana de la Salud - OPS. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Obtenido de https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- Ortiz, M. (2016). *Las pausas activas y el clima laboral en los talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pastaza*. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Pazmiño, X. (2016). *Aplicación de un programa de recreación lúdica para disminución del estrés laboral del personal docente, administrativo y de servicio del Colegio Nacional Tarqui, del D.M. de Quito, en el primer quimestre del año lectivo 2014-2015*. Quito: Universidad De Las Fuerzas Armadas-ESPE.
- Pérez, R. (2018). *La motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.

- Pilligua, C., & Arteaga, F. M. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.* Obtenido de Universidad El Bosque: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Piza, D. (2018). *El Texto Narrativo para Fortalecer la Comprensión Lectora en los Estudiantes de Grado Quinto del Colegio San Benito de Palermo* . Bucaramanga : Universidad Industrial de Santander .
- Presidencia de la República. (2014). *Decreto 1477 de 2014*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>
- Quintero, J. (2011). *Teoría de las Necesidades de Maslow*. Obtenido de <https://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/figura-1.html>
- Restrepo, C. (2014). Estructuración de las bases para la implementación y desarrollo del programa de pausas activas (gimnasia laboral) en los funcionarios de la U.D.C.A. *Revista digital: Actividad Física y Deporte*, 43-57.
- Rojas, O., & García, D. (2017). *Propuesta de plan de intervención en estrés laboral en las empresas Petroindustrial S.A. y Alfa Gres* . Medellín : Universidad de San Buenaventura .
- Ruiz, M. (2015). *Factores de riesgo cardiovascular en niños y adolescentes*. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=2-JvCQAAQBAJ&pg=PA6&lpg=PA6&dq=Los+factores+de+riesgos+son+muy+numerosos,+y+todo+ellos+se+relacionan+con+aquellos+elementos+que+act%C3%BAan+sobre+el+nivel+de+salud+de+la+poblaci%C3%B3n,+es+decir,+los+determinantes+de+l>

- Sánchez, C. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Rosario, Argentina : Universidad Abierta Interamericana.
- Sánchez, G. (2015). *Aplicación de un programa de recreación lúdica para disminución del estrés laboral del personal docente, administrativo y de servicio del Colegio Nacional Tarqui, del D.M. de Quito, en el primer quimestre del año lectivo 2014-2015*. Sangolquí, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas.
- Segurado, A., & Agulló, E. (2012). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*. Obtenido de <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
- Teorías y Paradigmas Educativos. (2011). *Teoría de las Necesidades de Maslow*. Obtenido de <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/figura-1.html>
- Tubán, R. (2000). *Clima y comunicación organizacional*. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/alanis_1_g/capitulo2.pdf
- Uniminuto. (2014). *Calidad y hábitos de vida*. Obtenido de <http://umd.uniminuto.edu/web/bienestaruvd/-/calidad-y-habitos-de-vida>
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Educación, vol. 33, núm. 1. Universidad de Costa Rica*, 155-165. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

11. Anexos

Anexo A. Encuesta de clima laboral

ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUCCIONES EEU SAS

El propósito de este cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que permitan mejorar el clima de trabajo en la empresa Construcciones EEU SAS y poder realizar recomendaciones al respecto. Muchas gracias por su participación.

FECHA ___/___/___ ÁREA A LA CUAL PERTENECE _____

Instrucciones para diligenciar la encuesta:

A continuación, encontrará una serie de preguntas. Tiene cinco opciones de respuesta en una escala, donde el valor 1 representa "Nunca" hasta el valor 5 que representa "Siempre". De la siguiente manera: Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5).

1. Potencial al logro

No.	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Estoy comprometido con el cumplimiento de los objetivos de mi área.					
2	La labor que desempeño en mi área, me proporciona satisfacción personal.					
3	Siento que mi trabajo es valorado y respetado por las demás personas de la empresa.					
4	En mi área se estimula el aporte de ideas y sugerencias.					
5	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar.					
6	La información que recibo de mi jefe inmediato sobre mi rendimiento en el trabajo es clara.					

2. Reconocimiento personal

No.	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
7	En mi trabajo se reconoce y valora positivamente a los colaboradores que aportan nuevas ideas, sugerencias y se esfuerzan en su labor.					
8	Es común en la organización dar reconocimiento especial por el desempeño y la calidad del trabajo realizado.					
9	Los ascensos en la empresa están basados en las habilidades y el buen desempeño de las personas.					
10	En esta empresa se fomenta la formación como medio de promoción y ascenso.					

3. Interés personal por el trabajo

No.	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
11	Mis sugerencias son tenidas en cuenta por mi grupo de trabajo.					
12	En mi área tengo la posibilidad de ser creativo(a) en el trabajo que desempeño, evitando la rutina laboral.					
13	Tengo claro el aporte que realizo desde mi puesto de trabajo al crecimiento de mi unidad y la empresa.					
14	Estoy dispuesto a servir y apoyar voluntariamente en la implementación de nuevos planes, programas o proyectos.					
15	Cuento con los equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de mi labor en el puesto de trabajo.					
16	Mi jefe inmediato muestra interés por gestionar la consecución de los equipos y materiales que necesito.					

4. Desarrollo en el trabajo

No	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
17	La empresa ofrece diversas capacitaciones para mejorar el crecimiento profesional y aumentar el desempeño laboral.					
18	Mi jefe fomenta mi formación y la de mis compañeros de trabajo.					
19	Se me ha tenido en cuenta en la jornada de inducción, re inducción y malla de entrenamiento.					
20	Considero que la metodología para el desarrollo de la inducción y la re inducción facilita el conocimiento de la empresa.					
21	Tengo la autonomía para implementar cambios en el desarrollo de mis tareas, para el mejoramiento de resultados.					
22	Tengo libertad para organizar mi trabajo siempre que lo haga bien y a tiempo.					

5. Administración de la empresa

No	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
23	La empresa mantiene oportuna comunicación sobre objetivos, cambios, logros y/o actividades.					
24	Considero que puedo expresar abiertamente mis opiniones sobre los planes, actividades y estrategias propuestas por la empresa.					
25	Hago parte y participo en algunos de los comités o reuniones periódicas, convocadas por el área de trabajo o la empresa.					
26	Tengo claras mis funciones y mis límites de actuación.					
27	En mi área se fomenta la equidad en la aplicación de las normas.					

6. Calidad técnica de la supervisión

No	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
28	Tengo una adecuada distribución de mis funciones, la cual me permite entregar mis deberes a tiempo sin invertir tiempo adicional.					
29	Siento que mis habilidades y conocimientos son los adecuados para el buen desempeño de mi cargo.					
30	Reconozco en mi jefe inmediato un líder.					
31	Mi jefe inmediato demuestra y mantiene su autoridad por su coherencia entre lo que hace y dice.					
32	Mi jefe inmediato cuenta con la experiencia necesaria para orientar y dirigir en la empresa.					
33	Mi jefe inmediato resuelve los conflictos de manera adecuada y es conciliador.					

7. Salud ocupacional o ambiente físico de trabajo

No	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
34	Mi carga laboral es adecuada y no afecta mi salud mental ni física.					
35	Considero que mi lugar de trabajo se encuentra en condiciones óptimas de limpieza, higiene y seguridad.					
36	En mi unidad se promueve el cuidado de las herramientas y equipos de trabajo y el buen uso de los recursos.					
37	La empresa toma las precauciones necesarias para la seguridad de los empleados en caso de accidente o de emergencia.					
38	Mi lugar de trabajo es adecuado para el desarrollo de mis funciones					
39	La iluminación y ventilación en los lugares de trabajo son adecuadas.					

8. Cordialidad y apoyo

No	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
40	En mi área se estimula la cooperación y el trabajo en equipo.					
41	En mi área nos esforzamos por ayudar a los compañeros de trabajo cuando lo requieren.					
42	Las relaciones entre compañeros se caracterizan por la cordialidad y el apoyo ofreciendo un ambiente agradable de trabajo.					

9. Trabajo y vida personal

No	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
43	Mi buen desempeño define mi permanencia en el cargo.					
44	Considero que esta organización es una empresa sólida que me brinda estabilidad a mí y a mi familia.					
45	La empresa cuenta con programas que aportan al bienestar de los trabajadores y sus familias.					
46	Las actividades convocadas por la empresa, son adecuadas a mis necesidades y las de mi familia.					
47	En mi área se promueve la participación en actividades de bienestar y formación convocadas dentro del horario laboral.					
48	Cuento con un entorno familiar que favorece el buen desempeño de mis labores.					
49	Mi familia identifica claramente mi empresa y tiene sentido de pertenencia por ella.					
50	Evito que los problemas familiares o personales afecten mi buen desempeño laboral y viceversa.					

Anexo B. Validación del instrumento

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del Proyecto: Desarrollo del plan lúdico recreativo del programa de gimnasia laboral para el mejoramiento del clima laboral en la empresa Construcciones EEU SAS.

Nombre de los integrantes:

Buitrago Gómez Diana Carolina

Guerrero Hernández Lizeth Katherine

Larios Quevedo Manuel Segundo

Nombre del experto: José Manuel Galván Gómez

Objetivo: determinar si el instrumento de medición, cumple con los criterios mencionados y evaluar si es válido para su aplicación en el respectivo proyecto.

N°	Criterio	Definición	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.					X
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.					X
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.				X	
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, delimitación, datos demográficos, instrucciones.				X	
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se ha aplicado prueba piloto.			X		
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.			X		
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.				X	
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.					X
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.				X	
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.					X
Total			0	0	2	4	4

Metodología: para la valoración numérica de la validez del instrumento, se le asignó un valor a cada resultado, siendo Malo =1, Regular =2, Bueno = 3, Muy bueno = 4 y Excelente = 5. El instrumento se considera valido, si obtiene una valoración igual o superior a 4 puntos, que es el promedio de cada valoración individual por criterio. De esta forma, según el resultado anterior, el resultado sería el siguiente:

$$\begin{aligned}
 \text{Valoración instrumento} &= (2 \text{ Bueno} + 4 \text{ Muy bueno} + 4 \text{ Excelente}) / 10 \\
 &= (2*3 + 4*4 + 4*5) / 10 \\
 &= (6 + 16 + 20) / 10 \\
 &= 4,2
 \end{aligned}$$

Observaciones: el instrumento presenta una estructura adecuada, acorde con el objetivo de evaluar el clima laboral de la empresa, puesto que se evidencia que abarca en su totalidad, los aspectos mas relevantes que se pueden presentar en un entorno laboral como el de Construcciones EEU SAS. De igual, manera, aunque es un test relativamente largo, no se encuentran preguntan excesivas o de difícil respuesta, y considerando la estructura del mismo, se ajusta adecuadamente con los resultados que se esperan obtener. En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

José Manuel Galván G.

José Manuel Galván Gómez

CC. 13.850.523

Magister en Sistemas Integrados de Gestión. Res. 9592 de 2015

Máster Oficial en Prevención de Riesgos Laborales.

Universidad Internacional de la Rioja.

Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo. – 2010

Lic. SST. 05732 de 2020 2º Versión.

Universidad Tecnológica de Bolívar.

Profesional en Salud Ocupacional. – 2008

Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud.



Cra. 3 # 70-200 Apto 101
Barrio Crespo – Cartagena.



+57 3502754834



Jose_barranca@hotmail.com

REFERENCIAS

LEUMAN ZAMBRANO
Lead Field Engineer
General Electric Co.
TEL: +58 4148064801

MARCO ANTONIO LOZANO BENITES
Líder HSE Dpto. Paradas de Planta
Ecopetrol S.A. - GRC
TEL: +57 3014516004

JOSE MANUEL GALVAN GOMEZ

PERFIL

Profesional con más de 14 años de experiencia enmarcados en la Gestión Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo, en el sector OIL & GAS en operaciones de mantenimiento de sistemas de transporte de hidrocarburos, Well Services, Operaciones de Abandonos de pozos, perforación vertical, perforación horizontal dirigida, cruces subfluviales, construcción de proyectos en el sector de hidrocarburos, de gasoductos, oleoductos o poliductos, o facilidades de producción de hidrocarburos, mantenimiento integral y rutinario a Compresores recíprocos y centrífugos, Turbinas y Compresores Ebara (Licencia Elliott) tipo 38M6I, mantenimiento integral de Tanques de almacenamiento de productos petroquímicos, mantenimiento integral de Calderas generadoras y recuperadoras, mantenimiento civil, montajes estructurales, troncales eléctricas de 34 Kv, proyecto constructivo hidroeléctrico, llegando a coordinar equipos de trabajo de más de 50 colaboradores en empresas de hasta 1.000 empleados en los campos de perforación de la GRM, poliductos y oleoductos zona norte ECP, PHD HUB Central, la Refinería de Cartagena y Barrancabermeja –Ecopetrol S.A. – Mansarovar Energy, Hidroituango EPM ESP.

EDUCACIÓN FORMAL

Magister en Sistemas Integrados de Gestión.

Res. 9592 de 2015.

Máster Oficial en Prevención de Riesgos Laborales.

Universidad Internacional de la Rioja.

Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Lic. SST. 05732 de 2020 2ª Versión.

Universidad Tecnológica de Bolívar.

Profesional en Salud Ocupacional.

Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud.

FORMACION COMPLEMENTARIA

Auditor en la Norma NTC - ISO/IEC 17025, versión 2017.

Icontec – Febrero 2021.

Auditor Interno Integral ISO 9001:2015 - ISO 14001:2015 - NTC ISO 45001:2018.

Icontec - Enero 2021.

Coordinador de Trabajos en Alturas.

HSEQ de Colombia – Mayo 2016.

Curso Internacional de Norma OSHA 510

Atlantic OSHA Training Center – Abril 2014.

Auditor Interno RUC.

Consejo Colombiano de Seguridad CCS - Julio 2013.

Diplomado de Análisis de Riesgos en Proyectos de Exploración y Producción.

Universidad de los Andes - Mayo 2011.