

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SISTEMATIZACIÓN

**“LA MOTIVACIÓN COMO MOTOR DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN
LA EMPRESA CUEROS VÉLEZ, PLANTA DE CUEROS AMAGA”**

ELABORADO POR:

MARIA ALEJANDRA ARREDONDO ZAPATA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

BELLO-ANTIOQUIA

2019

RESUMEN

El presente trabajo de grado, es una sistematización basada en las prácticas profesionales de Trabajo Social realizadas en el año 2018 en la empresa Cueros Vélez, este trata sobre el estudio de la calidad de vida, la motivación laboral y el desarrollo humano en la Planta de Cueros Amaga; en el transcurso de este trabajo se relatará el proceso de investigación que se realizó en dicha planta, analizando, cómo la calidad de vida laboral incide en la motivación de los colaboradores de la planta de cueros Amaga para desempeñar su trabajo en la empresa Cueros Vélez.

En este proceso de investigación, se recopiló información a través de la técnica de encuesta dirigida hacia los colaboradores de la planta de cueros Amaga y la entrevista a personal administrativo y operativo de la misma planta, al aplicar estas técnicas y conocer sus resultados se evidencia como el fortalecer la motivación laboral de los empleados de la compañía aporta a la fidelización y esto da un valor agregado en las organizaciones actuales, pues ciertamente la rentabilidad de Cueros Vélez como empresa va más allá de la venta exitosa de sus productos, pues esto también integra otros factores igualmente importantes, como lo es, el tener un capital humano capacitado e incentivado, que se sienta parte de la compañía y coopere constantemente en los procesos productivos para que ésta pueda ser una fuerte competencia en el mercado laboral, teniendo en cuenta que el salario según los resultados de las técnicas aplicadas, es un factor que ha pasado a un segundo plano, ya que el aspecto emocional en los trabajadores actuales tiene un peso más

significativo, puesto que en una empresa donde las dinámicas laborales no impidan el desarrollo personal, familiar y social de sus trabajadores, esto provocara inmediatamente una motivación laboral óptima para el capital humano, en donde esté ha de sentirse feliz con su trabajo.

Con respecto a lo anterior surge la propuesta profesional de esta sistematización, en relación a las cuatro dimensiones del sujeto, las cuales abarcan aspectos desde lo biológico, psicológico, social y lo espiritual. Esta propuesta se enfoca básicamente en orientar las acciones de gestión humana a través de una guía de optimización de los recursos humanos por medio de incentivos que aporten al buen desempeño de los colaboradores en sus labores, en el aprovechamiento de sus capacidades y en brindarle importancia al recurso humano, como personas desde su desarrollo integral y así mismo esto permita la organización adecuada de las funciones por áreas, específicamente la de gestión humana, en donde esta pueda tener una visión clara frente a los procesos en los que sería más factible su intervención con el personal de la planta de cueros Amaga.

En este informe además, también se realiza un respectivo análisis e interpretación de los resultados de la investigación realizada y gracias a este proceso se llega a una serie de conclusiones y recomendaciones encaminadas a mejorar los procesos de gestión humana de la planta de cueros Amaga.

PALABRAS CLAVE

Calidad de vida laboral, Motivación laboral, Desarrollo integral, Recursos humanos, Incentivos de trabajo.

ABSTRACT

The present work of degree, is a systematization based on the professional practices of Social Work conducted in the year 2018 in the company Cueros Vélez, this is about the study of quality of life, work motivation and human development in the plant Leather Amagá; in the course of this work will be related to the research process that was carried out in that plant, analyzing, how the quality of working life affects the motivation of the employees of the Amagá leather plant to perform their work in the company Cueros Vélez.

In this research process, information was collected through the survey technique directed towards the employees of the Amagá leather plant and the interview with administrative and operative staff of the same plant. By applying these techniques and knowing their results it is evident how Strengthening the work motivation of the company's employees contributes to the loyalty and this gives an added value in the current organizations, because certainly the profitability of Cueros Vélez as a company goes beyond the successful sale of its products, as this also integrates other equally important factors, such as having a trained and incentivized human capital, that feels part of the company and cooperates constantly in the productive processes so that this can be a strong competition in the labor market, taking into account that the salary according to the results of the applied techniques, is a factor that has gone into the background, that the emotional

aspect in current workers has a more significant weight, since in a company where the labor dynamics do not impede the personal, family and social development of its workers, this will immediately provoke an optimal work motivation for human capital, where he must be happy with his work.

With regard to the above, the professional proposal of this systematization arises, in relation to the four dimensions of the subject, which encompass aspects from the biological, psychological, social and spiritual. This proposal focuses basically on guiding human management actions through a guide to optimize human resources through incentives that contribute to the good performance of employees in their work, in the use of their abilities and in giving importance to the human resource, as people from their integral development and likewise this allows the adequate organization of the functions by areas, specifically the one of human management, where this one can have a clear vision in front of the processes in which it would be more feasible its intervention with the staff of the Amagá leather plant.

In this report, a respective analysis and interpretation of the results of the research carried out is also carried out, and thanks to this process, a series of conclusions and recommendations aimed at improving the human management processes of the Amagá leather plant are reached.

KEYWORDS

Quality of work life, Motivation to work, Integral development, Human resources, Work incentives.

ENFOQUE PRAXEOLÓGICO

La praxeología, aparece como un pilar fundamental en la formación integral y la consolidación de los proyectos de vida en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, es a través de ello, que se logran conjugar elementos importantes como la investigación, lo académico y las prácticas que posibilitan un conglomerado formativo adecuado y capacitado para enfrentar los retos y necesidades de la sociedad actual.

En el presente texto, se abordan algunas consideraciones importantes en relación con la praxeología y sus apuestas desde la UNIMINUTO como un eje fundamental en la acción cotidiana de la Institución.

La praxeología, es una apuesta pluridisciplinaria que conjuga aspectos básicos de la vida universitaria como los son, la investigación, el compromiso social crítico y la formación profesional de los individuos. Así pues, el quehacer pedagógico institucional, se convierte “en un paradigma praxeológico de investigación-acción-formación en el que la práctica, en su contexto, es el punto de partida y el de llegada, es generadora de teoría y de acción responsable” (Juliao, 2011 pág. 13).

Es en este sentido que la Universidad Minuto de Dios, entiende la práctica, como la validación de la teoría y con ello, asume un compromiso social de formación de profesionales desde la reflexión crítica del entorno y la proposición de acciones de mejoramiento desde esas prácticas sociales y profesionales que se llevan a cabo durante el proceso de formación de cada sujeto y acorde con la carrera seleccionada desde su proyecto de vida. Se reafirma con estos postulados la necesidad e importancia de aprender haciendo, pues es en cada contexto y en cada situación que se determinan y diagnostican las problemáticas y a través de la interacción con los demás actores y con el ambiente como tal que se logra transformar y permear de manera positiva, de acuerdo con las necesidades y sucesos requeridos.

La investigación, sin lugar a dudas en los últimos años, se ha convertido en un proceso inherente a las instituciones educativas en aras del fortalecimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje y hacia el diseño y ejecución de planes de mejoramiento continuo y permanente de cada uno de los procesos que se llevan a cabo en su interior. Es a través de la investigación, como puede determinarse el estado del arte, por medio de herramientas de recolección de la información principalmente la observación y las entrevistas y encuestas a los actores que en ella intervienen (maestros, estudiantes, padres de familia, directivos, empleados, entre otros), enriqueciendo entre todos la visión que de la realidad institucional se tiene con miras al cumplimiento de sus principios teleológicos, académicos, curriculares, y de proyección a la comunidad. La praxeología está ligada a la investigación pues es con la mezcla de ambas que se logra conjugar la teoría con la práctica y es desde allí que la Institución Universitaria viene haciendo apuestas desde los conceptos de ambas

conjugándolas en la formación profesional y posibilitando su comprensión como un reto desde el desarrollo de los perfiles ocupacionales. La investigación acción se entiende como un proceso continuo en el que se analizan los hechos, se teoriza sobre el problema o los problemas y se planifican y ejecutan acciones que procuran la transformación de las realidades y de los sujetos que están siendo intervenidos.

Del mismo modo, la investigación al igual que la praxeología tienen un punto de encuentro importante referido con lo social y con énfasis en lo crítico, pues éste también parte de los modelos reflexivos y en ello, los saberes y experiencias sobre el entorno, tienen mayor vigencia e irían en estrecha concordancia y ambos parten de las realidades y de las interacciones entre los sujetos.

La educación y la pedagogía tienen el reto de estar pensándose constantemente y es desde allí, donde el docente encuentra en la investigación una herramienta básica e importante que le ayude a permear su entorno de experiencias significativas que a la vez que contribuyan con el mejoramiento de los procesos que se llevan a cabo en el aula, ayuden a fortalecer la idea de la importancia del entorno en cada una de las tareas y procesos que se lleven a cabo.

Lo que posibilita la praxeología en el espacio universitario, está ligado con todas las profesiones pues aunque dio sus inicios en la Facultad de Educación, se ha ido expandiendo hacia todos los procesos formativos pues se entiende el fin social de cada una de las carreras que se ofrecen en dicha Institución.

Es importante en este mismo sentido, mencionar que el sujeto está inmerso en el objeto, la interpretación se da en esa relación entre ellos (sujeto- objeto). El sujeto conoce, analiza, interpreta y transforma esas realidades en aras de cualificar en los procesos sociales, culturales, educativos, entre otros o de fenómenos que se interrelacionan entre sí.

Las relaciones entre el sujeto-objeto están dadas por factores objetivos y por el compromiso al cambio, la realidad es construida, holística, múltiple. El sujeto para lograr un conocimiento objetivo se despoja de deseos, intereses, prejuicios y se enfoca en lo realmente importante y en lo que descubrió en ese contacto entre la teoría y la práctica.

En esta misma línea puede resaltarse las fases del enfoque praxeológico así:

- Ver: es una fase de exploración, de análisis y de síntesis, donde se recoge información sobre su práctica y se sensibiliza con la problemática. En esta etapa se responde a la pregunta ¿Qué sucede?
- Juzgar: es una fase de reacción que responde a la pregunta ¿Qué puede hacerse? Es aquí donde se apoya en teorías y en alternativas de intervención más adecuadas con el contexto en el que se ve a desarrollar la propuesta.
- Actuar: se responde a la pregunta ¿qué hacemos en concreto? La praxeología en esta fase instruye y guía la praxis y el profesional ilumina al practicante sobre la aplicación de las estrategias.

- Devolución creativa: es la reflexión en la acción y se responde a la pregunta ¿qué aprendemos de lo que hacemos? Se recogen los aprendizajes obtenidos a lo largo del proceso y se reflexiona sobre los mismos.

Finalmente, puede afirmarse que la praxeología conduce los procesos de práctica y de investigación de los futuros profesionales como reto y apuesta para la integralidad donde el profesional asume un compromiso social con el entorno donde se desenvuelve y posibilita que sus saberes científicos y propios sobre la disciplina estudiada se conviertan en una oportunidad para las transformaciones sociales que el devenir del mundo de hoy le plantean.

TABLA DE CONTENIDO

1. FASE DEL VER	13
1.1. NARRATIVA (CONTEXTO)	13
1.2. PROBLEMA.	16
2. FASE DEL JUZGAR	21
2.1. OBJETIVOS Y CATEGORÍAS.	21
2.1.1. OBJETIVO GENERAL	21
2.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
2.1.3. CATEGORÍAS	21
2.2 MARCOS	21
2.2.1 MARCO TEÓRICO	21
2.2.2 MARCO CONCEPTUAL	32

2.2.3 MARCO LEGAL	39
3. FASE DEL HACER	45
3.1 DISEÑO METODOLOGICO	45
3.1.1 PARADIGMA	45
3.1.2 ENFOQUE	46
3.1.3 TIPO	47
3.1.4 LINEA Y SUBLINEA	47
3.1.5 ESTRATEGIA METODOLOGICA	48
3.1.6 TECNICAS	49
3.1.7 INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION	52
3.1.8 POBLACION UNIVERSO	52
3.1.9 MUESTRA POBLACIONAL	53
3.1.10 CONSIDERACIONES ÉTICAS	54
3.1.11 TABULACION UNIDAD DE ANALISIS	54



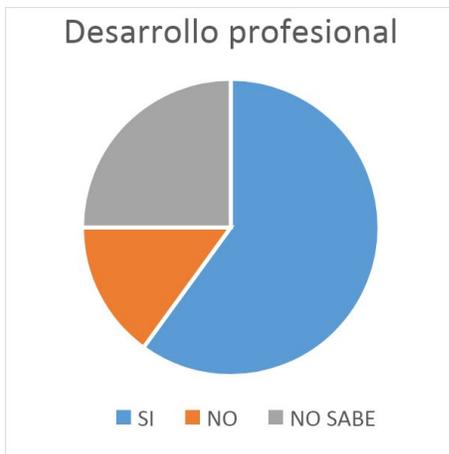
Fuente: Investigadora.

56



Fuente: Investigadora.

57



Fuente: Investigadora.

58



Fuente: Investigadora.

59



Fuente: Investigadora.

60

4. FASE DE LA DEVOLUCIÓN CREATIVA	66
4.1 ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA PROFESIONAL	66
4.2 CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES	72
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	74

1. FASE DEL VER

1.1. NARRATIVA (CONTEXTO)

En este trabajo se realiza la sistematización de las prácticas profesionales de Trabajo Social en la empresa Cueros Vélez, Planta de Cueros Amaga; las cuales tuvieron el objetivo principal de diseñar un área de desarrollo humano desde la profesión de Trabajo Social que atendiera las necesidades y problemáticas de los colaboradores de dicha planta.

En el transcurso de las prácticas, fue notorio el desconocimiento de la profesión por parte la empresa, lo cual dificultó una articulación adecuada entre las partes involucradas y por ello, la actuación del profesional en formación fue muy limitada; además que al ser Cueros Vélez una empresa industrial los tiempos de producción no permiten una interacción significativa entre los profesionales del área social y los colaboradores.

Otro aspecto que no contribuyó, fue la falta de orientación, acompañamiento y direccionamiento del área de desarrollo humano de la empresa, la cual está centralizada en la sede principal de Cueros Vélez ubicada en la ciudad de Medellín, sus visitas a la planta de cueros Amagá, estaban programadas para realizarse una vez por semana y esto no se cumplía, ya que éstas, se hacían muy esporádicamente y los colaboradores manifestaban su inconformidad por dicha situación.

Para contextualizar el eje de esta sistematización, la empresa Cueros Vélez, nace en el año 1986 como una empresa que se dedicaría específicamente al diseño, producción y comercialización de artículos de moda en cuero con detalles artesanales.

Misión:

Satisfacer y seducir a nuestros clientes con artículos de moda en calzado, bolsos, cinturones, marroquinería, accesorios y prendas de vestir; con una alta especialización en manufactura de cuero buscando un concepto diferenciador en diseño, confort, calidad y servicio.

Visión:

En el año 2020, tendremos un liderazgo en el concepto de moda en cuero basado en innovación, calidad, diseño y posicionamiento de la marca Vélez, a través de una amplia red de tiendas y distribuidores. Tendremos en Colombia una segunda red de tiendas Tanino, con artículos contemporáneos y de moda en cuero a precio asequible y una operación internacional rentable y sostenible.

La Planta de Cueros Amagá, funciona como curtiembre, en donde se realiza el proceso que convierte las pieles de los animales en cuero, en éste, se realizan cuatro etapas del proceso de curtido de las pieles las cuales son: pelambre, curtido, recurtido y acabado; esta curtiembre fue inaugurada a inicios de septiembre del 2016. Con esta nueva planta se le apuntaba a mejorar los procesos industriales y a reducir el impacto ambiental. De igual manera es importante mencionar que la planta, cuenta con capacidad para producir más de 30 mil cueros mensuales bajo procesos eco-amigables, soportados en una moderna planta de tratamiento de aguas residuales, en procesos biológicos y físico-químicos que aseguran el cumplimiento de la normatividad ambiental vigente.

Descripción del rol del Trabajo Social:

La planta de cueros Amagá, no cuenta con un profesional de Trabajo Social dentro de su organización; pero sin embargo, en la apertura de la planta de cueros, una modalidad de empresa industrial nueva en el municipio se vio la necesidad de un profesional que se encargara de realizar un estudio sociodemográfico de la población y realizara un trabajo externo para dar a conocer la empresa y los procesos que se iban a desarrollar en esta planta, se creyó que el profesional idóneo para realizar estas tareas fuera un Trabajador Social, por este motivo se contrató para desarrollar estas labores una Trabajadora Social que estuvo en la compañía por nueve meses realizando una caracterización de la población de colaboradores y de las familias, utilizando las técnicas de visita domiciliaria para conocer las condiciones económicas y tipologías de familia de los empleados de la planta; y entrevistas para saber cuál era el grado de aceptación de planta de cueros en todo el municipio, esto debido a que en el transcurso de la llegada de Cueros Vélez a Amagá, no tuvo mucha acogida por los habitantes del municipio, ya que tenían algunos temores de los impactos ambientales y sociales que podía presentar esta empresa en el municipio y por esos motivos la Trabajadora Social también realizó una jornada informativa, en los hogares de los colaboradores y en las instituciones municipales para dar a conocer los procesos ambientales y sociales que se realizan en la planta de cueros; con todo el trabajo desarrollado por esta profesional en Trabajo Social se monta una propuesta para la empresa y exactamente para la planta de cueros, la cual se trataría de implementar la responsabilidad social en la empresa Cueros Vélez.

Descripción del rol del profesional en formación de Trabajo Social:

Debido a que el anterior trabajo ejecutado por la antigua Trabajadora Social fue de carácter externo e informativo, la práctica de Trabajo Social no dio continuidad a esos procesos directamente, sino que en ella se desempeñaron otras funciones de carácter interno en la planta; en esta práctica básicamente se brindó acompañamiento a las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo con entrega de EPP (Elementos de protección personal) a los colaboradores de la planta de cueros, ubicación de señalización, realización de cronograma anual de charlas de cinco minutos y ejecución de las mismas con el objetivo de prevenir accidentes laborales y crear conciencia del autocuidado en los colaboradores, realización de inventario de maquinaria en las diferentes áreas de la planta, supervisar pausas activas y apoyo en el programa de empresa saludable; en el área de Gestión Humana la profesional en formación se ocupaba de realizar el primer filtro a las hojas de vida que llegaban físicas a la planta de cueros, reportes de las novedades de personal, además de estar al pendiente de las fechas especiales, atendiéndolas con reconocimientos y eventos para los colaboradores de la planta de cueros Amagá.

1.2. PROBLEMA.

Durante la práctica profesional en Trabajo Social realizada en el año 2018, en la Planta de Cueros o Curtiembre de la Empresa Cueros Vélez, ubicada en el municipio de Amagá, en el Suroeste Antioqueño, se tuvo como principal función, el acompañamiento en los procesos de las áreas Administrativa y de Seguridad y Salud en el trabajo, así como el

apoyo en otras áreas de la Empresa que solicitaran el apoyo de la profesional en formación con cualquier fin u objetivo en especial.

A lo largo de la práctica profesional, pudo observarse que el problema más evidente en la Empresa en relación con los empleados y colaboradores, es, la ausencia de un área y/o profesional encargado hacia la humanización de los procesos productivos de la empresa en dicha planta. Se cuenta, por tanto, con personal encargado de coordinar, dirigir, supervisar y evaluar las actividades netamente relacionadas con los procesos productivos pero se carece de profesionales que aborden acciones en pro del bienestar integral de los trabajos en áreas que abarca el Trabajo Social por ejemplo.

Este problema surge, como una consecuencia del mismo sector productivo, ya que, al ser una empresa industrial los tiempos y metas de producción dificultan los procesos y las actividades constantes con los colaboradores, aparte de que la mayoría de procesos que allí se realizan son nuevos para la compañía y ésta no contaba con la experiencia para adaptarlos inmediatamente a su cotidianidad, ya que en la empresa no se realizaba el proceso de pelambrado y curtido de las pieles, y fue en el año 2016 con la inauguración de la planta de cueros Amaga que se empezaron a realizar en la empresa estos dos procesos primordiales para la elaboración del cuero; lo que por ende implicó muchos cambios internos en la compañía y acomodar estos nuevos métodos a la marcha frecuente era y ha sido la prioridad de la planta como tal, por lo que esto ha sido otro de los factores que impiden que en la planta de cueros se pueda pensar en la implementación de programas y proyectos sociales y humanos para el beneficio de todas las partes, de la misma empresa, de sus colaboradores, sus familias y la comunidad.

El problema se manifiesta en el momento que los colaboradores de esta planta manifestaban la necesidad de un área o profesional que interviniera en las problemáticas personales, familiares y sociales en las que se ven inmersos diariamente, al igual que la empresa integrara procesos humanos y actividades de esparcimiento en la planta de cueros Amaga, ya que por pertenecer a una planta retirada de la sede principal ellos sentían que no tenían los mismos beneficios que los demás colaboradores de la empresa; en donde en la planta de cueros Amaga no se ha consolidado un área de Gestión Humana y por ello los procesos humanos y sociales los delegan al área administrativa la cual no tiene el personal ni la capacidad idónea para realizarlos eficazmente, por lo que se propone estudiar este problema, para así, encontrar una alternativa que permita que la empresa Cueros Vélez vea la importancia de incrementar procesos humanos que impacten positivamente en los empleados de la planta ubicada en el municipio de Amaga.

En este mismo sentido, hay que tomar en cuenta la motivación laboral como un aspecto fundamental para el buen desarrollo de los procesos productivos de las empresas, en este caso de los procesos humanos y de bienestar hacia los trabajadores como un aspecto estratégico para las organizaciones, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y ello encamina hacia el aumento de la productividad, de la eficacia, los procesos comunicacionales y el cumplimiento de los principios misionales empresariales.

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de Naciones Unidas para los derechos Humanos (1976), su Artículo. 7º, plantea, “Los Estados reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren en especial el disfrute del tiempo libre, la

limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos". (ONU, 1976).

No puede olvidarse del mismo modo, que la Organización de Naciones Unidas (ONU), desde 1990, viene abogando por la calidad de vida y el desarrollo humano desde lo empresarial y así considera que la calidad de vida contribuye a la satisfacción de las necesidades y ello no es ajeno al entorno laboral y por ello ha de entenderse como las garantías suficientes para que el trabajador y colaborador puedan desempeñar las funciones en términos de seguridad, integridad y bienestar no sólo en relación con los riesgos propios de cada actividad productiva sino en el cumplimiento de formas de contratación, garantías laborales en general, estímulos, incentivos y actividades y acciones con el grupo familiar por ejemplo y entre ellos mismos.

Así pues, por ejemplo, el Artículo 20 del Decreto 1567 de 1998, señala que los Programa de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores, como procesos permanentes, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los mismos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del servidor público con el servicio de la entidad en la cual labora.

La Motivación laboral está basada en la satisfacción de las necesidades, como consecuencia del ámbito y factores laborales, estableciendo, que dicha satisfacción se logra mediante diversos factores motivacionales que se describe como: el resultado de diversas

actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascensos (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales. (Aguado, 1988, p. 131). Por otra parte, el estrés provocado por las largas horas de trabajo, la rutina, las tareas que implican gran esfuerzo, llevan a la desmotivación, falta de atención en las tareas laborales y por ende, ausentismo.

De acuerdo con Colina (2011), el reto actual de las organizaciones, se centra fundamentalmente en desarrollar e incentivar a sus trabajadores, especialmente en la oportunidad de disfrute de su tiempo libre, para que puedan lograr una mejor calidad de vida, ofreciéndoles la oportunidad que disfruten de un ambiente armónico y estimulante en todos los sentidos, en lo humano, en lo físico, la cultura, el deporte, la recreación y las artes.

Es por eso, que surge la necesidad de desarrollar y ejecutar planes o programas orientados a proporcionar espacios, dinámicas en diferentes ámbitos humanos y herramientas de gestión que permitan mejorar la calidad de vida laboral de los empleados y que ayude al desempeño productivo y al desarrollo integral de los mismos.

PREGUNTA PROBLEMATIZADORA.

¿Cómo la calidad de vida laboral incide en la motivación de los colaboradores de la planta de cueros Amaga para desempeñar su trabajo en la empresa Cueros Vélez?

2. FASE DEL JUZGAR

2.1. OBJETIVOS Y CATEGORÍAS.

2.1.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar cuáles son las motivaciones reales que tienen los colaboradores de la empresa Cueros Vélez para laborar en la planta de cueros Amagá.

2.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer según el criterio de los colaboradores de la planta de cueros Amagá, que motivaciones reales son los que incentivan la labor en la empresa Cueros Vélez.
- Indagar entre los colaboradores de la planta de cueros Amagá como la empresa Cueros Vélez, mediante los incentivos que ofrece le atribuye a la calidad de vida laboral de sus empleados.

- Interpretar como los factores que motivan al talento humano ayudan a las organizaciones a lograr el alcance de los objetivos.

2.1.3. CATEGORÍAS

Para el desarrollo de la sistematización es relevante enfatizar en unos conceptos muy importantes los cuales son: Motivación, Calidad de Vida Laboral, Empresa industrial (Industria), Desarrollo humano.

2.2 MARCOS

2.2.1 MARCO TEÓRICO

A través de la historia, muchos han sido los estudios y teorías presentadas en relación con el desarrollo humano y éste ha sido observado y analizado desde el desarrollo físico, el desarrollo intelectual, el crecimiento económico, social y cultural de los pueblos y comunidades.

Así pues y de acuerdo con Carlos González Martínez, el desarrollo humano, “es el estudio científico de las formas cualitativas y cuantitativas como las personas cambian a través del tiempo” (González, 2011, p. 32). Así el desarrollo humano por tanto, aprecia la capacidad para cambiar a lo largo de la vida y reconoce que las personas influyen en su propio desarrollo.

En relación con la calidad de vida laboral, puede manifestarse que, es un concepto complejo, amplio y diverso ya que incluye múltiples indicadores entre los que puede destacarse niveles de ingreso, salud ocupacional, calidad del ambiente laboral, grado de motivación, la cultura organizacional, el bienestar de los trabajadores, entre otros.

Fernández (2012) expone que, el principio en el que se basa la calidad de vida en el entorno laboral es que el trabajo debe tener una concepción positiva por parte de todas las partes implicadas: dueños de las empresas, directivos, cargos intermedios y empleados.

En esta misma línea se encuentra que,

La calidad de vida laboral o calidad de vida en el trabajo se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa (Baitul, 2012).

Dentro de esas tendencias actuales que se preocupan por estos factores se comprende que dentro del ámbito laboral y en los sistemas de gestión empresarial cobra vigencia la importancia de comprender al recurso humano y su calidad de vida como uno de los indicadores especiales y necesarios para lograr estándares de calidad en la gestión y en la consecución de los objetivos misionales.

Para Jessica Esther Cruz por ejemplo,

La calidad de vida laboral es un fenómeno bastante lento que es posible estudiar a partir de comparaciones estadísticas, correlaciones y estudios cualitativos. Sin embargo, a pesar de que la CVL (Calidad de vida laboral) ha mejorado desde su concepción, aún existe una confusión relativa, sobre todo para la dirección de algunas empresas, como, por ejemplo, aquellas que tienen una estructura muy rígida con un alto grado de renuencia a

los cambios, principalmente en las que manejan sistemas de producción tradicionales como las de tipo industrial; en las que prestan servicios es mayor el nivel de adopción de esta filosofía y (...) parte integral del desarrollo del personal, en el marco de las políticas empresariales y el establecimiento y respeto de los derechos humanos básicos, de manera que involucre cada uno de los aspectos propios que afectan su comportamiento como, por ejemplo, el desempeño laboral, el sistema de trabajo, las políticas corporativas, los métodos de dirección y gerencia, las estrategias organizacionales o la efectividad y la productividad. (Cruz Velazco, 2018 pág. 62).

Dentro de estos enfoques es necesario manifestar que, el concepto de gestión de recursos se sostiene como un elemento de explotación que se ha caracterizado como uno de los enfoques predominantes de la responsabilidad social corporativa en términos de las estrategias, las políticas y los procedimientos que las organizaciones utilizan para la gestión de los empleados, en especial en el contexto de la responsabilidad social. Por tanto, satisfacer las necesidades de los trabajadores mediante la responsabilidad social corporativa puede elevar de forma simultánea su calidad de vida laboral.

Dentro de estos postulados es importante mencionar que el desarrollo humano está directamente relacionado con la calidad de vida y que la calidad de vida a su vez está definida como,

La calidad de vida, se entiende como

Todas aquellas actividades que se generan en un contexto laboral, familiar, grupal o individual y que busquen mejorar sus condiciones experimentando un nivel de

satisfacción y bienestar, lo que da como resultado un desarrollo humano integral en todas las áreas en las que se desenvuelven las personas. (Gómez, Góngora y Mesén, 1996 p. 49 citados por Mesén Fonseca 2011 p. 1148).

Esta misma autora expresa en este mismo artículo referenciado en el párrafo anterior en relación con el Trabajador Social que,

La formación del trabajador(a) social facilita el manejo de conocimientos que le ayudan a enfrentar estos retos, a atender situaciones difíciles que inciden negativamente en el rendimiento laboral. Además, le permite implementar programas sociales dirigidos a la prevención, atención de problemas que pueda enfrentar el funcionario(a), así como su promoción social y la prestación de diversos servicios, promoviendo una calidad de vida laboral adecuada. (Mesén Fonseca 2011 p. 1151).

En este mismo sentido, la ONU en el año 1990 había expresado ya su interés y necesidad por el tema del desarrollo humano y la calidad de vida laboral cuando manifestaba que la calidad de vida contribuye a la satisfacción de un complejo de necesidades. Implica ampliar las oportunidades de los individuos y el nivel de bienestar que han alcanzado. Aunque como se observa no hace alusión al ámbito laboral ya se entiende como un primer pilar que trata de cimentar las bases para comprender la calidad de vida dentro de los distintos ámbitos de las dimensiones de los individuos.

La economía mundial ha tenido grandes cambios debido a la globalización, dichos cambios han generado importantes reformas en el campo laboral donde la más afectada ha sido la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores dado a las pocas garantías y

condiciones laborales que ofrecen las organizaciones; las formas de contratación han cambiado, aumentando el trabajo independiente y los empleos temporales, las organizaciones optan por contratar a término fijo o por obra y labor con el objetivo de aumentar la productividad y disminuir costos.

Todo lo anterior genera incertidumbre y por consiguiente ambientes de inestabilidad en los trabajadores que conllevan a perjudicar el clima y la calidad de vida laboral que puede existir en la organización.

Según un artículo publicado en América Económica escrito por Sánchez V. (2010), expresa que:

Uno de los activos más importantes de las empresas es, sin duda, el capital humano. Cuidar, proteger y otorgar un clima favorable y propicio para que el personal se desempeñe eficientemente, se ha convertido en toda una necesidad para las organizaciones. La importancia de un buen clima laboral, radica en que además de motivar a los empleados, orienta a la empresa hacia sus metas y objetivos, generando una cohesión no sólo entre los miembros de un mismo equipo, sino también entre jefes y subordinados (Sánchez, 2010 pág. 56).

En la actualidad, las organizaciones tienden a trabajar arduamente para crear ambientes de trabajo adecuados que les permita a sus empleados sentirse a gusto, satisfechos y motivados, un espacio donde puedan crecer personal e intelectualmente y adquirir habilidades y conocimientos que les faciliten tener un mejor desempeño de su cargo. La calidad de vida laboral cada vez toma más importancia en las organizaciones y

son ellas mismas las que actualmente han reconocido que en la medida en que se estimule el desarrollo de su personal, se les proporcione condiciones laborales adecuadas, orientadas a ofrecerles una mejor Calidad de Vida Laboral, en esa misma medida se impulsará el crecimiento y desarrollo de la organización.

Así Tabares Álzate y Vincos Bastos dicen que,

La satisfacción personal y familiar del individuo conlleva a tener una buena calidad de vida laboral, es el eje fundamental para que exista una satisfacción total; podríamos argumentar que es una valoración cognitiva personal que realiza una persona de la vida y de los dominios de la misma, atendiendo a la calidad de su vida, a las expectativas y aspiraciones, a los objetivos conseguidos basados en los propios criterios de la persona y que se realiza de manera favorable (Tabares y Vincos, 2015, p. 7).

La Calidad de Vida es según Ardila (2003) un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye aspectos subjetivos tales como: la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Así como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social, en relación con la comunidad, y con la salud objetivamente percibida.

La calidad de vida laboral para las organizaciones se ha convertido en un tema de interés porque influye de forma directa y positiva en su funcionamiento, procesos, desarrollo económico y social; Según Gómez (2010) manifiesta que,

Para hablar de los orígenes del concepto de calidad de vida laboral es de vital importancia enunciar los trabajos del Instituto Tavistock de relaciones humanas de Londres, donde el primer enfoque que se dio a este concepto en dicho instituto fue desde una apreciación socio psicológico de la cual surge el desarrollo socio técnico en este campo ;estableciendo una concepción de articulación del ámbito social y económico, estudiando las condiciones de vida del hombre, las necesidades sociales y los beneficios económicos como (alimentación, vivienda, educación, transporte y salud) que son necesarios para que el individuo alcance sus metas y objetivos personales y laborales, concibiendo la empresa como un sistema abierto compuesto de un subsistema social y otro técnico, en el cual su objetivo es el desarrollo de sistemas de trabajo en los que los aspectos sociales y técnicos están integrados y se apoyan mutuamente. (Gómez, 2010 p. 19)

Es necesario señalar que la Calidad de Vida Laboral, se ha convertido en un tema importante para las empresas pues el ser humano a través del tiempo ha venido exigiendo y reclamando cada vez con mayor expectativa un bienestar personal, el cual influye directamente en la Calidad de Vida tanto a nivel personal como en el trabajo, una de las principales formas de lograr calidad de vida en el trabajo, son las buenas relaciones interpersonales, de ello depende el bienestar y la armonía en el sitio de trabajo; algunos de los problemas más relevantes que deterioran las relaciones humanas se enfocan en la falta de comprensión y aceptación en la forma de pensar de los demás con quienes se interactúa laboralmente, pero cuando el ambiente en la organización es de cordialidad, de amabilidad, de dialogo y buena comunicación la vida laboral se torna diferente, convirtiéndose estos, en

factores que permiten una buena calidad de vida laboral y por tanto generan un buen clima organizacional.

Chiavenato (2003) determina que,

La Calidad de Vida en el Trabajo asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos potenciales en la productividad y la calidad de vida. (Chiavenato, 2003 p. 39).

Así pues, puede decirse que, la calidad de vida laboral es una percepción colectiva de bienestar dentro de una organización, que depende de ciertos procesos donde interaccionan las personas o integrantes de la organización en unas condiciones específicas del entorno laboral y familiar, concluyendo así que la calidad de vida laboral no es un aspecto único de la organización, sino que es un derecho adquirido por parte de los empleados, para lo cual se trabaja en conjunto teniendo en cuenta las necesidades y la participación de los empleados.

La satisfacción laboral depende en un alto grado de la personalidad, de la forma como son manifestadas las emociones y circunstancias del ambiente de trabajo, es una interpretación en la que tienen injerencia tanto los factores personales como los del entorno laboral, viéndose reflejados a través del bienestar que brinda el trabajo, destacando especialmente el gusto, placer y alegría que proviene de la realización de una labor y al bienestar sentido al finalizar la jornada laboral, lo que está muy relacionado a la adecuación entre persona y tarea.

Un programa de calidad de vida laboral en una empresa debe propiciar el desarrollo de oportunidades y crecimiento continuo, la integración social que significa dar apoyo, fomentando la equidad en el grupo de trabajo, la suficiencia en las retribuciones es otro valor importante, se refiere a los beneficios adecuados para mantener una calidad de vida, el balance entre trabajo y vida es también un valor relevante porque se refiere al respeto por la vida familiar que sin lugar a dudas hace parte del equilibrio calidad de vida laboral – calidad de vida familiar.

Puede decirse entonces, que un factor determinante en la calidad de vida laboral es la Motivación, y la definen como,

la relación hallada frente aspectos de autoexpresión del ser humano como impulso activo y constante que dirige y mantiene el comportamiento tanto en el aspecto personal, familiar y laboral. Las expectativas que presentamos frente a una situación o actividad nos mantienen de una u otra forma motivados a alcanzar un resultado, porque se involucran tanto opiniones del yo (como se percibe la persona a si misma) como la opinión externa (opiniones e información que le brindan las personas de su entorno), determinando así que la motivación es un factor clave para desarrollar un involucramiento total en el desarrollo de las actividades laborales con un alto desempeño. ((Tabares y Vincos, 2015, págs. 25-26).

De acuerdo con Isabel Granados (2011) existen múltiples factores que intervienen en la calidad de vida laboral desde los aspectos intrínsecos a lo laboral así como los

específicamente relacionados con el ser humano, así expresa que los principales factores que intervienen en la calidad de vida laboral son:

- Factores antecedentes objetivos: Calidad de Vida Laboral como realidad de la situación laboral del trabajador: conjunto de estructuras y prácticas organizacionales que resultan relevantes para el bienestar laboral del trabajador.
- Factores antecedentes subjetivos: Calidad de Vida Laboral como adaptación subjetiva a la situación laboral por parte del trabajador: recogería todos aquellos procesos de interpretación y/o actuación que realiza el trabajador sobre su situación laboral, y que afectan asimismo a su bienestar laboral.
- Factores consecuentes objetivos: Calidad de Vida Laboral como ajuste persona - puesto de trabajo: alude al grado de ajuste, correspondencia o concordancia que tiene lugar entre el trabajador y el trabajo que tiene que realizar.
- Factores consecuentes subjetivos: Calidad de Vida Laboral como experiencia subjetiva: se refiere a los distintos elementos componentes y estructura interna del bienestar laboral que experimenta el trabajador en su trabajo.

Expresa la misma autora que, las dimensiones que componen a la calidad de vida en el trabajo pueden ser clasificadas en dos grandes grupos; aquellos que se refieren al entorno en el que se realizan las actividades de trabajo (condiciones objetivas) y aquellas que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores.

La vida laboral se ve afectada no solamente por factores intrínsecos al entorno de trabajo, sino también por todo lo que acontece en otras áreas extra laborales que conforman

la cotidianidad de los individuos (la familia, los amigos, la red de contactos, el ocio y el tiempo libre). Esta interdependencia da lugar a una estrecha vinculación entre lo laboral y lo extra laboral que, además de condicionar la calidad de vida laboral, también determina los modos de vida y el estatus social de los individuos.

La calidad de vida en el trabajo, no se refiere únicamente a las condiciones físicas del lugar de trabajo ni tampoco a la subjetividad de un colectivo de trabajadores, sino que se define y se materializa en la relación dialéctica que el individuo mantiene con su ambiente de trabajo. Fruto de esta interacción el individuo construye y modifica su lugar de trabajo y es este carácter interactivo el que le permite desempeñar su rol como trabajador que, por ende, afectará a su papel y estatus como agente social.

Según Walton, existen ocho factores que afectan a la calidad de vida laboral que son las siguientes:

1. Compensación justa y adecuada: la justicia distributiva de la compensación depende de la adecuación de la remuneración al trabajo que la persona realiza, de la equidad interna y de la equidad externa,
2. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo: incluye las dimensiones jornadas de trabajo y ambiente físico adecuados a la salud y bienestar de la persona,
3. Empleo y desarrollo de la capacidad: proporcionar oportunidades de satisfacer las necesidades de empleo, de habilidades y conocimientos del trabajador, desarrollar su autonomía, autocontrol y obtener información,

4. Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad: proporcionar posibilidades de carrera en la organización, crecimiento y desarrollo personal y seguridad en el empleo,
5. Integración social en la organización: eliminación de barreras jerárquicas notorias, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de ideas preconcebidas,
6. Reglamentación: se refiere al establecimiento de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático,
7. Trabajo y espacio total de vida: el trabajo no debe absorber todo el tiempo y toda la energía del trabajador, es detrimento de su vida familiar y particular,
8. Importancia social de la vida en el trabajo: el trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona.

2.2.2 MARCO CONCEPTUAL

En esta sistematización y desde sus objetivos surgen ciertas categorías conceptuales relevantes las cuales son Motivación, Calidad de vida laboral, Empresa y Desarrollo humano, y se definirán a la luz de las concepciones de diversos autores,

- Motivación:

Para Maslow, psicólogo norteamericano, la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. Maslow clasifica estas necesidades en 5 y las clasifica en una pirámide como la de la imagen.

En la base están las necesidades básicas, que son necesidades referentes a la supervivencia; en el segundo escalón están las necesidades de seguridad y protección; en el tercero están las relacionadas con nuestro carácter social, llamadas necesidades de afiliación; en el cuarto escalón se encuentran aquéllas relacionadas con la estima hacia uno mismo, llamadas necesidades de reconocimiento, y en último término, en la cúspide, están las necesidades de autorrealización.

La idea principal es que sólo se satisfacen las necesidades superiores cuando se han satisfecho las de más abajo, es decir, no puedes pasar a la siguiente hasta que no hayas satisfecho las anteriores.

Chiavenato define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

Frederick Herzberg, psicólogo orientado al trabajo y la gestión de empresas, define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene.

Los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo...) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador.

La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige.

De acuerdo con Santrock (2002), la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (Santrock, 2002 p. 432).

Ajello (2003) señala que la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte. En el plano educativo, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma.

Herrera, Ramírez, Roa y Herrera (2004) indican que la motivación es una de las claves explicativas más importantes de la conducta humana con respecto al porqué del comportamiento. Es decir, la motivación representa lo que originariamente determina que la persona inicie una acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento).

- Calidad de vida laboral:

La perspectiva de la calidad del entorno de trabajo persigue el objetivo de conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. Es así que, el centro de sus análisis será el conjunto de la organización entendida como un sistema, llevando a cabo un nivel de análisis macro, es decir, de los diferentes subsistemas que la integran.

El término “calidad de vida laboral” fue acuñado por Louis Davis en 1970, y por medio de él pretendía describir la preocupación que debía suscitar en toda organización el bienestar y la salud de todos sus empleados para que estos desempeñasen óptimamente sus tareas. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo implicando con ello un profundo respeto por la comodidad de las personas, por su satisfacción, y por su motivación (Chiavenato, 2004).

Como señala Peiró y otros (1996), el movimiento de calidad de vida laboral tiene como objetivo el logro de una mayor calidad de la vida humana en el lugar de trabajo, y se diferencia de los movimientos anteriormente citados por la prioridad que le otorga a este objetivo. Este enfoque pone mayor énfasis en la mejora de la calidad de vida laboral que en la eficiencia y eficacia que se pueda obtener de los trabajadores en la empresa. Por otra parte, es importante señalar que la calidad del entorno laboral en la que se desempeña el trabajador influye significativamente en la calidad de vida psicológica del mismo. Las características de la organización que influyen significativamente en la percepción que el trabajador tiene de su trabajo y en el cambio de cultura organizacional que persigue la calidad de vida laboral son: las oportunidades de promoción humana y crecimiento personal, el pago, la seguridad social, las prestaciones flexibles, la buena comunicación, entre otros.

De acuerdo con María Alejandra Gómez (2010), Se puede concluir que el término “calidad de vida laboral” describe la preocupación existente en torno al bienestar y la salud de todos los empleados para que estos desempeñen óptimamente sus tareas y obtengan un

equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo.

Es importante que las organizaciones trabajen por la calidad de vida laboral si se proponen lograr gente motivada y comprometida que impacte la calidad empresarial.

- *Empresa Industrial (Industria):*

Por industria se entiende un concepto amplio y podría concebirse como sinónimo de empresa y por empresa se comprende una organización social que realiza un conjunto de actividades y utiliza una gran variedad de recursos (financieros, materiales, tecnológicos y humanos) para lograr determinados objetivos, como la satisfacción de una necesidad o deseo de su mercado, meta con la finalidad de lucrar o no; y que es construida a partir de conversaciones específicas basadas en compromisos mutuos entre las personas que la conforman.

Una empresa industrial se encarga de la producción de bienes mediante la transformación de materia prima.

La industrialización puede ser vista así, en última instancia como una radical transformación de mentalidad que, madurada en el tiempo, se impone a partir de la revolución industrial y domina, aunque no de modo exclusivo, la entera actividad humana (y no sólo la económica). Se trata, pues, de un fenómeno de larga duración que se acelera y se condensa en un arco relativamente breve de tiempo, para informar de sí progresivamente a toda la sociedad o, cuanto menos, a una parte dominante de ésta. (Lebrun, sf).

Así mismo Piernas Hurtado (1877) expresa que, industria “Significa ya una aplicación determinada, ya el conjunto de las aplicaciones del trabajo económico. Sin embargo, en el lenguaje común recibe esa palabra sentidos diferentes; unas veces se emplea para designar las manufacturas y la fabricación, distinguiéndolas de la agricultura y el comercio; y otras comprende todos los trabajos materiales en oposición a las que se llaman nobles artes y profesiones liberales. Algunos economistas, separándose de todas estas acepciones, sostienen también que debe considerarse como industria toda acción del trabajo humano cualquiera que sea su clase”.

Martínez, (2000), manifiesta que la industria se le define como el conjunto de actividades productivas que el hombre realiza de un modo organizado, con el apoyo de máquinas y herramientas. La principal función de la empresa industrial es la producción de bienes a través de la transformación o extracción de materias primas. La empresa industrial por tanto, de acuerdo con este autor, es una asociación de personas que unen sus capitales o industrias, es decir, su dinero, la fuerza de trabajo y capacidad personal de los socios. Emprenden operaciones mercantiles y tienen participación de sus capitales a través de la venta de productos.

Así también Rodríguez (1999), Una empresa industrial se puede definir como un lugar o espacio, destinado para la producción o fabricación de un producto a gran escala, es decir que este producto puede ser distribuido a nivel regional o mundial. Este tipo de empresas Requieren de una gran infraestructura y maquinaria. Producen en pequeña o gran escala y sus productos se pueden comercializar en cualquier parte del mundo.

- Desarrollo humano:

El desarrollo humano es el estudio científico de las formas cuantitativas y cualitativas como las personas cambian a través del tiempo. El cambio cuantitativo se refiere a los cambios en número y cantidad, como estatura, peso y vocabulario. El cambio cualitativo se refiere a los cambios en calidad, estructura y organización, como en la naturaleza de la inteligencia. El cambio cualitativo se reconoce por la aparición de nuevos fenómenos que no puedan predecirse a partir del funcionamiento temprano.

La Organización de Naciones Unidas ONU en el año 1990 definió el desarrollo humano como, “el proceso de expansión de las oportunidades del ser humano, entre las cuales las tres más esenciales son disfrutar de una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos y lograr un nivel de vida decente” ya luego en el año 2010 la misma ONU expresa que, “El desarrollo humano supone la expresión de la libertad de las personas para vivir una vida prolongada, saludable y creativa; perseguir objetivos que ellas mismas consideren valorables; y participar activamente en el desarrollo sostenible y equitativo del planeta que comparten. Las personas son los beneficiarios e impulsores del desarrollo humano, ya sea como individuos o en grupo.”

Para Dubois Migoya (2014), El desarrollo humano no es el resultado de esfuerzos individuales, sino que se realiza en el marco de determinadas estructuras que lo impulsan o lo dificulta. Por eso, debe abordar las disparidades estructurales, o sea debe ser equitativo. Además, debe facultar a la gente para ejercer su capacidad de decidir y de participar, dar

forma y beneficiarse de los procesos que le competen en el plano personal, comunitario y nacional; es decir, el desarrollo humano debe ser empoderador.

Desde una perspectiva epistemológica, la discusión sobre desarrollo humano tiene su origen en el debate sobre la esencia o naturaleza humana iniciado por los filósofos de la antigua Grecia con el fin de realizar distinciones entre lo humano, lo animal y lo divino. Tal debate se revitaliza en el siglo XIX con la irrupción del pensamiento marxista cuya pretensión es definir las necesidades básicas del hombre para su subsistencia material y económica. Por esta vía es que surgen los primeros modelos de desarrollo humano en sociedad, pero no se resuelven ni el tema de la naturaleza humana ni el de sus necesidades.

Acorde con Calderón García (2009), expresa que se reconoce que en todos los niveles de desarrollo hay algunas capacidades y opciones que son esenciales para que las personas participen en la sociedad, contribuyan a ella y se desarrollen plenamente. Algunas de estas capacidades básicas, sin las cuales muchas otras oportunidades permanecerían inaccesibles, son: la de permanecer vivo y gozar de una vida larga y saludable; la de adquirir conocimientos, comunicarse y participar en la vida de la comunidad; y la de contar con acceso a los recursos necesarios para disfrutar de un nivel de vida digno.

Algunas otras capacidades y opciones relevantes incluyen la libertad política, económica, social y cultural; la disponibilidad de oportunidades con fines productivos o de creación; el respeto por sí mismo; el ejercicio pleno de los Derechos Humanos; y la conciencia de pertenecer a una comunidad. De acuerdo con esta perspectiva, el desarrollo humano no consiste solamente en contar con todas esas capacidades y ampliarlas

permanentemente, sino también en procurarlas de manera productiva, equitativa, sustentable y participativa.

2.2.3 MARCO LEGAL

El desarrollo humano y la calidad de vida laboral cuentan con un marco normativo desde lo internacional que permean de buena forma el ámbito nacional. Entre esa normatividad puede mencionarse y reseñarse las siguientes,

- Constitución Política de Colombia Artículos 48,51, 52, 53, 57. De acuerdo con la Constitución Política de Colombia de 1991, los artículos referidos elevan a nivel constitucional el concepto de seguridad social y los derechos a vivienda digna, recreación y deporte, el estatuto del trabajo y los estímulos en la gestión de los trabajadores en las empresas.

El Estado colombiano desarrollará, por medio de la ley, lo relacionado con la dirección, coordinación y control de dichos programas, igualmente se garantizará a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social. Desde la perspectiva investigativa, el concepto de seguridad social no solo implica los componentes tradicionales de salud, pensión y riesgos profesionales, el espectro de acción se amplía desde el bienestar social como un compendio general desde el desarrollo humano y como éste puede generar mecanismos de protección integral al ser humano en un ambiente laboral, en ese sentido se cumple con la finalidad misma del Estado Social de Derecho que se fundamenta en la dignidad humana.

Artículo 39, Artículo 86 y decreto 2591

El artículo 39 de nuestra Constitución, otorga a los trabajadores y empleadores el derecho a la asociación sindical.

Por otra parte, la constitución política de Colombia en su decreto 2591 ofrece la acción de tutela como garantía constitucional del derecho que tiene toda persona a la protección judicial de sus derechos fundamentales a través de un recurso efectivo, teniendo en cuenta lo expresado en el artículo 86 de la misma constitución.

- Decreto 614 de 1984: este decreto determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país y determina la necesidad de implementar programas de prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

El concepto de salud ocupacional permite integrar el concepto de Bienestar Social Laboral desde el desarrollo humano, es así como el ordenamiento jurídico colombiano reglamenta y define el objeto de las actividades de la Salud Ocupacional en Colombia, en donde se evidencian la solicitud de mecanismos mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de los trabajadores, así como la prevención y protección frente a riesgos Los conceptos desarrollados en este decreto, definen de manera clara que desde el objeto de la salud ocupacional se integra el Bienestar Social Laboral, considerándolo como una forma integral de desarrollo humano.

El ámbito desarrollo de la norma establecido por el legislador de la siguiente manera de forma explícita:

Las disposiciones sobre Salud Ocupacional desde la norma, se aplicarán en todo lugar y clase de trabajo cualquiera que sea la forma jurídica de su organización y prestación; así mismo regularán las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas, cualquiera sea la naturaleza de la contratación, en entidades públicas y privadas, estando así todas las organizaciones sujetas a las disposiciones de este decreto y en las demás disposiciones complementarias que expidan los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública.

- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional. El fin principal de esta ley es proteger a la población en cuatro frentes específicos, sistema general de pensiones, sistema de seguridad social en salud, sistema general de riesgos profesionales y servicios sociales complementarios.

El preámbulo de ésta ley dice: “La Seguridad Social Integral es 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.” Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EPS), Pensiones y Cesantías, riesgos profesionales (ARP) y demás protecciones que el empleado y su grupo familiar deben tener.

Código Sustantivo del Trabajo (Decretos 2663 Y 3743 de 1961)

Se regula las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, así mismo se entiende el trabajo como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato”, en el Artículo 9, se encuentra la protección al trabajo, por el cual los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

Posteriormente, como producto de la reforma administrativa de 1968 se creó el Fondo Nacional de Bienestar social como organismo administrador de los recursos económicos y financieros, para la ejecución de programas de Bienestar Social para los empleados, dichos programas estarían reflejados en el Decreto 3129 del mismo año, el cual explica que estos programas serian gestionados desde campos específicos como la vivienda, la salud, la educación y la cultura, principalmente. El objeto de estos programas es elevar el nivel de vida de los trabajadores y buscar el mejoramiento social y cultural de él y sus familias. Posteriormente, se encuentra la Ley 50 de 1990 en la cual, el Estado reforma el Código Sustantivo del Trabajo, el cual determina en el Artículo 21: “En las empresas con más de 50 trabajadores que laboren 48 horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación”.

- Decreto 1567 de 1998: crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos. También se crea el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.
- Decreto 1572 de 1998, reglamenta el decreto 1567 de 1998
- Decreto 2504 de 1998: dicta aclaraciones y otras disposiciones en relación con el programa de incentivos.
- Ley 1010 de 2006: adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 50 de 1990, el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo: se regula la jornada laboral en Colombia
- LEY 789 de 2002, Para el año del 2002 se crea Ley 789 como una fórmula para aumentar la generación de empleo y reducir los costos laborales, la nueva ley laboral planteó: promoción del empleo, protección frente al desempleo, cambios en la relación laboral, reforma al régimen de las Cajas de Compensación Familiar y modificaciones al contrato de aprendizaje, igualmente se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Uno de los artículos importantes de esta ley es el Artículo 1º el cual define el Sistema de Protección

Social: “como el conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos.

Para obtener como mínimo el derecho a: la salud, la pensión y al trabajo”.

3. FASE DEL HACER

3.1 DISEÑO METODOLOGICO

3.1.1 PARADIGMA

Esta sistematización e investigación se abordó bajo la luz del paradigma interpretativo, ya que es uno de los paradigmas que permite construir conocimiento mediante experiencias vividas sin limitarse solo a los hechos pasados sino que también da cabida a la transformación constante de los conocimientos adquiridos en dicha experiencia, aparte de que es un paradigma con el que se puede trabajar aspectos cualitativos y fenomenológicos que son propios en las disciplinas del ámbito social.

En esta sistematización el paradigma interpretativo nos lleva a entender:

(...) que nos lleva a aceptar que los seres humanos no descubren el conocimiento, sino que lo construyen. Elaboramos conceptos, modelos y esquemas para dar sentido a la experiencia, y constantemente comprobamos y modificamos estas construcciones a la luz de nuevas experiencias. Por lo tanto, existe una ineludible dimensión histórica y sociocultural en esta construcción. (Schwandt, 2000. Citado por Martínez, G. 2013, 4).

Así pues que este paradigma señala, que el conocimiento, es producto de las vivencias de los seres humanos en los contextos que se desenvuelven, lo que propiamente se busca en este proceso de sistematización.

3.1.2 ENFOQUE

Esta investigación se enmarcó en el paradigma cualitativo (Strauss y Corbin, 2002), con el objetivo de interpretar las realidades presentes en el entorno. Esta investigación es de carácter interpretativo, dado que pretende trascender al sujeto social para explicar y comprender hechos o fenómenos sociales.

Se hace relevante en este tipo de investigación el estudio de los significados, intenciones, motivaciones y expectativas de las acciones humanas, desde la perspectiva de las propias personas que los experimentan; con la intención de describir los contextos y las circunstancias en las que tienen lugar, para a partir de ellos, interpretar y comprender tales fenómenos (Luna, 2004, p 29).

La investigación cualitativa se asumió en esta investigación, como una fuente para determinar, interpretar, analizar y comprender las diferentes aristas que confluyen en cuanto a la importancia de la calidad de vida laboral, el desarrollo humano, la motivación y el desarrollo empresarial como tal a partir del aprovechamiento del talento humano y desde la mirada del Trabajador Social.

De acuerdo con Flórez (1996) la investigación cualitativa,

(...) estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos, que describen la rutina y

las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas. (Flórez, 1996, p. 74).

3.1.3 TIPO

Esta investigación es de tipo descriptiva la cual consiste básicamente en contar lo más relevante de una situación determinada a estudiar y a interpretar los hallazgos de la misma.

Para definir más claramente este tipo de investigación es preciso citar lo siguiente:

a). Descriptiva (Observacional, Exploratoria, “No experimental”, Formulativa, etc.) Exhibe el conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación de espacio y de tiempo dado. Aquí se observa y se registra, o se pregunta y se registra. Describe el fenómeno sin introducir modificaciones: tal cual. (Rojas Carampoma, 2015, p. 7).

La anterior cita entonces, precisa lo que se busca con este tipo de investigación, lo cual, es especificar las características fundamentales del fenómeno que se está estudiando, basándose siempre en la realidad y en los hechos, en este caso la calidad de vida laboral de los colaboradores y sus motivaciones para laborar en la planta de cueros Amaga; para luego realizar una interpretación objetiva de la situación.

3.1.4 LINEA Y SUBLINEA

La línea de investigación en la que se trabajó fue la de Gestión social, participación y desarrollo comunitario, ya que ésta, le da importancia a la construcción de conocimiento entre las comunidades y los profesionales al igual que a la participación activa de las personas en la búsqueda de soluciones a los problemas que afectan el colectivo; al ser una

línea basada en el desarrollo comunitario esta permite dar prioridad a los seres humanos, al desarrollo integral y a la gestión de la calidad; es una línea que busca y ofrece herramientas que permiten el desarrollo de las organizaciones, lo cual se conecta precisamente con los objetivos de la sistematización.

La sublínea fue la de Investigación epistemológica e intervención del Trabajo Social, la cual resulta ser muy pertinente a la hora de darle validez a la profesión, puesto que en esta línea se habla tanto de la importancia de la práctica profesional y de las experiencias cotidianas de las personas, como de las diversas teorías científicas que aportan al Trabajo Social como disciplina; en donde la sistematización entra a jugar un papel muy importante ya que ésta es generadora de conocimiento mediante una práctica en la que el profesional se nutre de saberes comunes de los individuos con los que interviene y luego de ello entra a fundamentar su acción científicamente basándose en teorías de las ciencias humanas y sociales que posibilitan que el Trabajo Social sea una profesión versátil, interdisciplinaria y que pueda intervenir mediante la investigación acción o viceversa.

3.1.5 ESTRATEGIA METODOLOGICA

La fenomenología como estrategia metodológica permitió realizar una reflexión con carácter científico de una experiencia vivida como lo es la práctica profesional; se entiende entonces a la fenomenología de la siguiente manera:

(...) la fenomenología se interesa en las características generales de la evidencia vivida;

esta es la razón por la cual debemos dirigirnos a las estructuras de una experiencia,

más que a la experiencia por sí misma (...) Una estructura, entonces, es una

característica encontrada en un campo común a varios casos o ejemplos

experimentados de ella. (Reeder, 2011: 24 Citado por Aguirre, G. y Jaramillo, E. 201, pág. 4)

Con la anterior cita se pretende contextualizar el término en este proceso de sistematización, enfatizando más que en su significado, en el cómo se puede abordar esta estrategia metodológica desde la investigación de un hecho y profundizar en lo que caracteriza la situación que se está estudiando.

3.1.6 TECNICAS

Al tener ya definidos los objetivos de esta investigación la cual es de orden cualitativo, se definieron las técnicas a utilizar.

Observación: Teniendo en cuenta que la observación permite conocer la realidad mediante la percepción directa de los objetos y fenómenos y que autores como Sabino que expresan que la observación es una técnica que permite rastrear situaciones, fenómenos o datos a través de los sentidos y que “La observación puede definirse, como el uso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de los datos que necesitamos para resolver un problema de investigación”. (Sabino, 1992, p. 111)

En este sentido, se trata entonces, de llevar a cabo la observación participante ya que el investigador es sujeto activo en la misma y está presente en cada una de las actividades de las cuáles puede tomar información importante. Para la presente investigación, éste se concibe como un registro sistemático, válido y confiable de las situaciones que se evidencian en la cotidianidad y en el entorno laboral.

La Observación participante es según Taylor y Bogdan (1984) la investigación que involucra la interacción social entre el investigador y los informantes en el milieu (escenario social, ambiente o contexto) de los últimos, y durante la cual se recogen datos de modo sistemático y no intrusivo. Implica la selección del escenario social, el acceso a ese escenario, normalmente una organización o institución (por ejemplo, un hospital), la interacción con los porteros (responsables de las organizaciones que favorecen o permiten el acceso del investigador al escenario), y con los informantes, y la recolección de los datos.

Encuesta: La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. Se puede definir la encuesta, siguiendo a García (1993, p. 41), como una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características. Para Sierra (1994), la observación por encuesta, que consiste igualmente en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad, es el procedimiento sociológico de investigación más importante y el más empleado. Entre sus características se pueden destacar las siguientes:

- La información se obtiene mediante una observación indirecta de los hechos, a través de las manifestaciones realizadas por los encuestados, por lo que cabe la posibilidad de que la información obtenida no siempre refleje la realidad.

- La encuesta permite aplicaciones masivas, que mediante técnicas de muestreo adecuadas pueden hacer extensivos los resultados a comunidades enteras.
- El interés del investigador no es el sujeto concreto que contesta el cuestionario, sino la población a la que pertenece; de ahí, como se ha mencionado, la necesidad de utilizar técnicas de muestreo apropiadas.
- Permite la obtención de datos sobre una gran variedad de temas.
- La información se recoge de modo estandarizado mediante un cuestionario (instrucciones iguales para todos los sujetos, idéntica formulación de las preguntas, etc.), lo que faculta hacer comparaciones intragrupalas.

Según Stanton, Etzel y Walker, una encuesta consiste en reunir datos entrevistando a la gente. Para Richard L. Sandhusen, las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas, ya sea personales, telefónicas o por correo. Según Naresh K. Malhotra, las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. Según el mencionado autor, el método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica.

La Entrevista: se define como la conversación que sostienen dos o más personas, las cuales efectúan un intercambio de comunicación, basándose en que el entrevistador le haga al entrevistado una serie de preguntas con opción de respuesta abierta y descriptiva. La herramienta de la entrevista debe estar muy bien elaborada para lograr cumplir su objetivo y obtener datos generales de una situación. Si una entrevista sobre un tema específico se efectúa a un grupo de personas; será mucho mejor el resultado.

En esta sistematización se planteará una entrevista de tipo semiestructurada ya que es la que permite ampliar la calidad de la información que se obtiene; “la entrevista semiestructurada está compuesta de dos modalidades; entrevista cerrada, que es un cuestionario, en donde el entrevistado responde con un sí, o un no. Y entrevista abierta que es una conversación abierta” (Flick, 2007, p. 56). En esta investigación se empleará la entrevista abierta; la cual permite un acercamiento más rápido y seguro a la realidad de cada uno de los actores implicados.

3.1.7 INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION

Para la observación, se diseña una rúbrica de observación que se diligencia en diferentes espacios y momentos de la cotidianidad laboral y que posibiliten diagnosticar las situaciones referentes con la calidad de vida laboral, el desarrollo humano, los procesos productivos y de bienestar de la empresa industrial y el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa. Del mismo modo, se puede llevar a cabo un diario de campo donde se registren anécdotas, vivencias y situaciones evidenciadas en el espacio laboral y reflexiones en torno a ello y en relación directa con el Marco Teórico.

Se diseña el cuestionario tanto para la entrevista abierta como para la encuesta y acorde con las temáticas que se abordan en la investigación.

3.1.8 POBLACION UNIVERSO

La población de la planta de cueros Amagá, es de 303 colaboradores, entre personal operativo y administrativo, con un 40% residentes de diferentes municipios de la ciudad de Medellín, Bello, Angelópolis, Caldas, Fredonia y Titiribí, y el otro 60% residentes del municipio de Amagá, que es donde está ubicada la planta, en su gran mayoría la población

es masculina con un 85% de hombres y el 15% restante son mujeres, y se encuentran entre las edades de 18 y 63 años.

En relación al grado de escolaridad y con base a el estudio sociodemográfico y la caracterización del personal operativo con el que cuenta dicha planta, se encuentra que los colaboradores de la planta de cueros residentes del municipio de Amagá, la mitad ha culminado la primaria y la otra mitad el bachillerato, entre la población operativa no se encuentran profesionales lo que disminuye las posibilidades de acceso a empleos bien remunerados por encima del salario mínimo legal vigente dadas las exigencias actuales del mercado laboral.

En el ámbito familiar, un 66 %, las familias son de Tipología Extensa (Familia conformada por abuelos, tíos, sobrinos, primos, nietos y otros), el 27 % son Familias de Tipología Nuclear (Familias conformadas por padre, madre y uno o más hijos), en un 5% son familias de Tipología Monoparental con Jefatura Femenina (Familias compuestas por Madre e hijos) y en un 2% son personas que viven solas; las familias están clasificadas en un 54% en estrato 1 y el 46% restante están clasificados en estrato 2 de las tablas sociodemográficas que maneja el DANE. El 42% de las familias dependen económicamente de los ingresos económicos de los colaboradores de esta planta y el 58% restante de las familias reciben el aporte de 2 o más miembros de las familias, salarios que no sobrepasan el Mínimo legal vigente dado que la actividad económica que desempeñan es de carácter independiente, como ventas informales, por catálogo u oficios varios.

3.1.9 MUESTRA POBLACIONAL

La muestra que se tomó para la recolección de la información en la aplicación de las diferentes técnicas deberá contar con las siguientes características:

En la observación participaron todos los colaboradores de la planta de cueros Amagá que se encuentren laborando en los turnos de la mañana y la tarde.

Para la encuesta: la población correspondió a el promedio de 20 personas residentes del municipio de Amagá, que ocupen cargos operativos y administrativos de bajo rango y lleven más de 3 meses laborando en la planta de cueros, entre 12 personas del sexo masculino y 8 femenino.

Para la entrevista: Se tomó la muestra de 6 personas, que ocupen cargos operativos y administrativos y sean residentes del municipio de Amagá, sin distinción de sexo, y que correspondan a un tiempo de más de 6 meses laborando en la planta de cueros.

3.1.10 CONSIDERACIONES ÉTICAS

Esta sistematización está orientada a proteger a los sujetos de investigación y a la institucionalidad de la empresa, ya que ésta, involucra fuentes de información primaria y secundaria, puesto que implica tener acceso a información confidencial de la empresa Cueros Vélez y a opiniones subjetivas de sus colaboradores respecto a una problemática interna en la organización, por ello es necesario establecer los principios éticos básicos de justicia social, derechos humanos y dignidad humana.

Justicia Social: El Trabajo Social, apunta hacia la equidad en la distribución de bienes y servicios y al reconocimiento de los individuos y comunidades teniendo en cuenta sus derechos y la multiculturalidad de la sociedad colombiana.

Derechos humanos y dignidad humana: El Trabajo Social está comprometido con la promoción y protección de los derechos humanos en los diferentes contextos y niveles de su actuación profesional, que en todo momento ha tenido el objetivo de fomentar la equidad, el desarrollo y la dignidad humana, en donde es indispensable comprender que todas las personas merecen un trato digno, igual consideración y respeto independientemente de su raza, edad, condición social, orientación sexual y procedencia.

3.1.11 TABULACION UNIDAD DE ANALISIS

Es importante mencionar que dadas las políticas de seguridad de la Planta Cueros Vélez ubicada en el municipio de Amagá, la aplicación de los instrumentos de recolección de la información fue muy difícil, pues el ingreso a dicha planta para cumplir con este objetivo fue negado por los Administradores de la misma. Cabe mencionar que por ser una persona externa el ingreso a la misma se hace complicado y desde la academia los espacios brindados para la ejecución del trabajo de campo también son muy limitados lo que hace que en este sentido, la recolección de la información no se pueda hacer de forma más asertiva.

Sin embargo, para el logro de los objetivos planteados se recurrió a un segundo plan que consistió en la realización de las encuestas y entrevistas por fuera de la Planta, en lugares estratégicos, se esperaba la salida de los colaboradores y se les explicaba la actividad y al obtener el consentimiento se procedía con la aplicación de la técnica.

Del mismo modo, para la realización de la observación tampoco se contó con autorización para proceder con dicha técnica sin embargo ya se contaba con información y de igual manera se llevó a cabo un diálogo con algunos colaboradores y con la Coordinadora del Área de Recurtido Carolina Sampedro Villa a través de la cual se pudo evidenciar que las dinámicas internas de la Planta Cueros Vélez Amagá, se han ido transformando significativamente durante el año 2019 con relación a años anteriores en especial con la calidad de vida de los colaboradores y en los distintos procesos que desarrolla el área Administrativa en Gestión Humana y de hecho los colaboradores expresan encontrarse mucho más satisfechos con el ambiente laboral y con los ajustes que se han desarrollado en este sentido.

De hecho, no hace falta una observación rigurosa para para evidenciar que la motivación laboral es un factor indispensable en las empresas, ya que al tener incentivado el recurso humano el desempeño del mismo va a ser clave para el éxito de la organización.

A continuación, se presentan los resultados y los respectivos análisis. A pesar de que el trabajo es de carácter cualitativo algunos de éstos se acompañarán con gráficos que ayudan en la comprensión de los distintos temas o categorías en relación con el clima laboral.



Fuente: Investigadora.

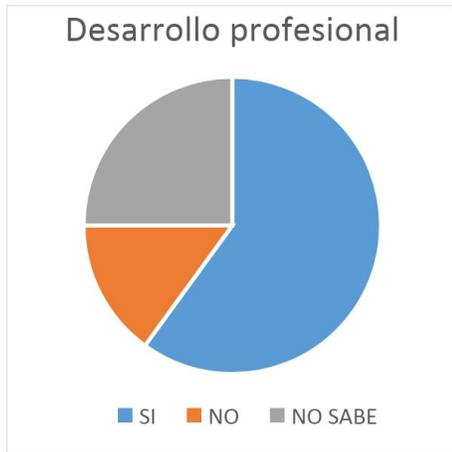
La gráfica evidencia que el 100% de los colaboradores a los que se les realizó la entrevista se encuentran satisfechos con la empresa, con sus políticas administrativas y con el clima laboral que allí se vive. Se recalca por parte de la mayoría la puntualidad en los pagos lo que les posibilita contar con estabilidad económica para ellos mismos y para sus familias y ello se convierte en un indicador de efectividad y de satisfacción de los colaboradores. Del mismo modo, muchos de los colaboradores expresan que son habitantes del municipio de Amaga y al contar con la Planta en el mismo municipio se facilita los desplazamientos, es mayor el tiempo que pueden pasar con sus familias y se cuenta con minimización en costos que acarrea el desplazamiento a la ciudad de Medellín donde quedan ubicadas en gran parte las empresas que pueden ofrecer mayor número de empleos para las personas. Del mismo modo, manifiestan que la empresa cuenta con condiciones laborales ajustadas a la normatividad con el pago de las distintas garantías de ley vigentes en Colombia.



Fuente: Investigadora.

En la gráfica se evidencia que el 70% de los encuestados manifiestan que en la Empresa sus opiniones y sugerencias son tenidas en cuenta y que pueden expresar sus ideas en relación con el trabajo de forma fácil y que sientan que son tenidas en cuenta en diferentes procesos. Sólo el 30 % de los encuestados expresan que sienten que no se puede opinar ni sugerir. Esto se convierte en un indicador positivo que ya que ello eleva la motivación en la realización de las distintas actividades y funciones inherentes a su cargo y así se sienten con mayor interés por hacer las cosas cada vez mejor hacia el logro de los principios misionales de la Empresa.

En relación con el desarrollo profesional se encuentran los siguientes resultados:



Fuente: Investigadora.

En la gráfica se permite evidenciar que el 60% de los encuestados expresan que la Empresa les posibilita un crecimiento profesional en la medida en que permite abrir los espacios de organización de horarios y esa flexibilidad les permite continuar con algún tipo de estudio en algún momento de sus vidas. El 15 % manifiesta que la Empresa no posibilita este crecimiento profesional ni que cuenta con dichas posibilidades. Mientras el 25% manifiesta desconocer este aspecto, lo desconoce.

Por lo anteriormente expuesto puede manifestarse que la Empresa está comprometida con sus colaboradores y que de algún modo permite que éstos continúen con su proceso de formación profesional y que provee horarios flexibles en dichos casos.



Fuente: Investigadora.

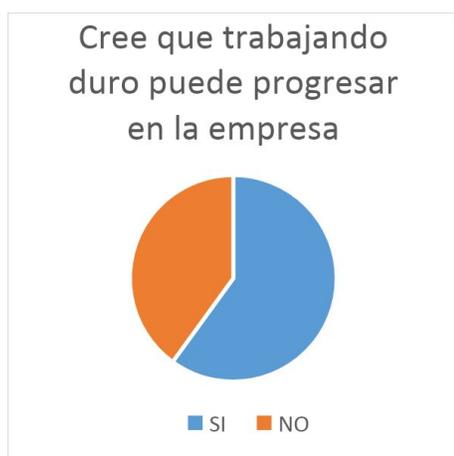
En relación con el periodo vacacional puede evidenciarse que el 65% de los colaboradores se encuentra insatisfecho con este aspecto ya que de acuerdo con estos mismos hay dilación, postergación y poca flexibilidad que se adecúe a las fechas de ingreso y de cumplimiento del año laboral. En el entendido de que el periodo máximo de contratación es de seis meses el periodo vacacional es al terminar este contrato lo que les genera cierta inestabilidad, disminución de ingresos y poca causación de otros derechos laborales como cesantías, liquidación, entre otros.

Se pudo evidenciar notoriamente que la alta rotación de personal es un aspecto que afecta la tranquilidad y motivación de los colaboradores de la planta de cueros Amaga, ya que el 80% de los encuestados respondieron si a la pregunta número “Considera que en la empresa se realizan despidos frecuentes”, lo que resulta ser un retroceso en los procesos de conocimiento y producción de la actividad económica que realiza la empresa, en donde se ven afectadas las utilidades de la empresa.

Por otro lado, el 85% de la muestra tomada para la aplicación de la encuesta considera que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de sus compañeros y jefes en donde un buen ambiente laboral permite que los empleados estén a gusto en su

trabajo y a que puedan desarrollar buenas relaciones laborales, en la encuesta realizada el 75% afirma que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores, lo que sin duda motiva a estos a ir a trabajar a gusto.

En relación con cuestionamientos sobre su esfuerzo laboral y como ello, se constituye en un punto positivo para la empresa se encuentra que,



Fuente: Investigadora.

El 60 % de los encuestados manifiesta que este es uno de los aspectos que más lo motiva a trabajar duro y es el de obtener un reconocimiento y poder avanzar paulatinamente de acuerdo de igual manera con su perfil de formación y sus capacidades, y que por ello en ocasiones de igual manera se esfuerzan por continuar con su preparación y formación académica hacia la obtención de ascensos en su misma área o una nueva ubicación acorde con el tipo de capacitación al cual va accediendo.

No puede olvidarse en este sentido, que la Empresa lleva a cabo de forma constante ascensos tanto en la parte operativa como en la parte administrativa y ello genera una permanente motivación en la gran mayoría de los colaboradores por hacer las cosas bien.

Pasando al tema de las motivaciones personales, en la encuesta aplicada el 70% de las personas evidencian que la empresa no muestra interés en su desarrollo personal ni familiar, lo cual atrae el interés ya que el trabajador no solo es eso sino que también es una persona racional con sentimientos, en donde tocar el tema personal y familiar desde la empresa resulta ser una motivación para los empleados, en donde las empresas le deben apostar a atender las diferentes problemáticas de sus empleados no solo las laborales sino también las que involucran sus sentimientos y seres más queridos ya que un empleado disperso con problemas externos no da el máximo rendimiento en su trabajo y esto afecta tanto a la empresa como a el trabajador.

Los incentivos laborales son factores claves en el desempeño de la labor de los empleados, no solo incentivos económicos sino también reconocimientos de su labor son cosas que motivan a los empleados a ser parte de una compañía, el 55% afirmaron recibir incentivos aparte de su salario mensual para realizar bien su trabajo.

Con respecto al tema de la motivación laboral es importante tener en cuenta que la mayor motivación de un empleado en su trabajo es recibir su salario mensual, por el simple hecho que los seres humanos desarrollaron esta modalidad de trabajo con el fin de la supervivencia económica en un mundo que cada vez se vuelve más consumista, por lo que este punto se puede considerar como un punto a favor de la compañía ya que en las preguntas relacionadas con el salario más de la mitad de colaboradores están satisfechos con ello.

Para finalizar la tabulación de la encuesta, se realizaron unas preguntas con respecto a la gestión humana de la planta de cueros Amaga, en donde el 90% afirma que en esta planta si se realizan actividades desde esta área, pero solo el 50% dijo ser incluido en estas actividades. El 75% manifestó haber notado cambios positivos en el área de gestión humana. En donde todo esto evidencia que esta área ha mostrado un cambio significativo según los colaboradores de la planta de cueros Amagá, lo que permite para esta planta ir mejorando los procesos humanos y sociales de la empresa.

Dicho de algún modo, en términos generales los colaboradores, empleados y demás miembros adscritos a la Planta Cueros Vélez ubicada en el municipio de Amagá, cuentan y reconocen las garantías de ley y evidencian transformaciones en la manera en la cual es tenido en cuenta el personal, pues existe un clima laboral en su mayoría asertivo, clima organizacional favorable, receptividad y condiciones que favorecen la estabilidad laboral, económica y el cumplimiento de algunos propósitos personales en cuanto a la formación profesional como laboral.

Haciendo una contrastación de la información son evidentes los puntos de encuentro de los empleados, en su gran mayoría van expresados en relación a que la Empresa es muy reconocida a nivel nacional, lo que se convierte en un “plus” para su hoja de vida en el momento de salir de la Empresa y perfilarse para un cargo en otra, de igual manera la mayoría coinciden en la estabilidad laboral y el cumplimiento de los requerimientos de ley como salarios, aportes a pensión, intereses a las cesantías, horas extras, cesantías, entre

otros como aspectos significativos que van en garantía de una buena calidad de vida no sólo laboral sino personal y familiar.

Del mismo modo, la mayoría de los entrevistados manifiesta que el área de Gestión Humana viene avanzando y transformándose de manera positiva si se tiene en cuenta los años anteriores 2017 y 2018 especialmente, pues ahora, encuentran un área comprometida con el talento humano y a la vez que se garantizan los parámetros y lineamientos de producción y productividad también se tienen en cuenta aspectos importantes del bienestar de los colaboradores y empleados.

Sin lugar a dudas uno de los aspectos que más se destaca por parte de los encuestados es la afirmación del cumplimiento con las quincenas de pago, nunca ha habido atrasos sino más bien adelantos, es decir si la quincena es domingo desde el viernes anterior en la tarde reciben sus honorarios y ello se constituye en un elemento diferenciador y que ayuda a garantizar la realización de un trabajo de forma más proactiva por parte de todos ya que ello les asegura una estabilidad personal y familiar.

Destacan de igual manera la mayoría de los colaboradores que al contar la Empresa con un Plan de Seguridad en el Trabajo se sienten muy seguros, claro está si cada uno pone de su parte para que ello sea una realidad y es visible en cuanto al uso de los implementos personales, el uniforme adecuado, los zapatos, guantes, tapabocas en caso de que sea necesario y de que el cumplimiento de sus funciones así lo amerite. De igual manera reconocen los entrevistados que se cuenta con un sistema completo en este sentido y que se cumple con la normatividad establecida en cada área de trabajo, que se cuenta con

señalización y especificaciones en cuestión de diferentes tipos de riesgo en la realización de las actividades que se desempeñan y las especificaciones y condiciones técnicas en cada caso.

Un aspecto también muy importante es el reconocimiento que la Empresa facilita espacios para la formación profesional, si bien se desconoce que la Empresa tenga un Plan de becas o Incentivos en estos casos si se conoce que de acuerdo con las posibilidades de la función que se desempeñe, hay flexibilidad especialmente en los horarios para que quien acredite pertenecer a una Entidad de Educación Tecnológica o Superior pueda organizar sus horarios de manera tal que pueda asistir a clase y no afectar así su rendimiento, son varios los casos que los entrevistados manifiestan conocer.

Por lo que expresan los colaboradores y lo observado durante los momentos de práctica, la Empresa carece de actividades que integren el grupo familiar si se conoce la existencia del Día de la Familia, que se hace dos o tres veces al año, y éste consiste en que al colaborador o empleado se le dan 4 horas de su jornada laboral para que comparta más tiempo con su familia. Se propende que este día coincida con el periodo de vacaciones escolares para que pueda tenerse tiempo y posibilidad de compartir con los hijos e hijas escolares.

Del mismo modo, se conoce que en el mes de diciembre se realiza de Fiesta de Integración de Fin de año, donde los colaboradores, empleados y contratistas se desplazan a la ciudad de Medellín al lugar que sea destinado para ello y en compañía de los colaboradores y empleados de la ciudad de Medellín, trabajadores de los puntos de Venta y

otros puedan compartir de una noche, en la que hay disposición de alimentos y rifas de diversos artículos, convirtiéndose así en una noche esperada por muchos de los trabajadores durante todo el año.

Un aspecto destacable en un 90% es el reconocimiento por parte de los colaboradores y empleados de la importancia del bienestar de ellos que la empresa lleva a cabo no sólo con tareas, acciones o estrategias sino con el sólo hecho de contar con espacios de diálogo en especial con los coordinadores de cada área, el personal de gestión humana y otros especialistas en temas de apoyo personal y del cual solicita apoyo cada uno de los colaboradores en el momento en el que es requerido. Este espacio es especialmente sobre temas personales y familiares que afectan a alguno de los colaboradores y que puede tener algún tipo de injerencia en el cumplimiento de sus funciones y en el rendimiento en general en su labor. Aspecto que va de la mano con los postulados de Salud Mental de la Organización Mundial de la Salud y que toda empresa debe propender.

Finalmente, puede agregarse que el clima laboral y la calidad de vida laboral de los colaboradores y empleados de la Planta Cueros Vélez ubicada en el municipio de Amagá va en aumento y cada vez más la Empresa se preocupa por planear y ejecutar acciones en pro del bienestar de los colaboradores y puede afirmarse que las falencias y vacíos evidenciados en el año 2017 y 2018 fueron producto de procesos incipientes pues cabe recordar que dicha Planta entró en funcionamiento a finales del año 2016 en el municipio de Amagá, ya que anteriormente se encontraba en el municipio de Itagüí, lo que pudo llevar a que en un 80% de los trabajadores eran nuevos en sus cargos y desconocían de alguna

manera a cabalidad cuáles eran sus funciones de acuerdo con el cargo que estaban desempeñando.

4. FASE DE LA DEVOLUCIÓN CREATIVA

4.1 ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA PROFESIONAL

Para la propuesta profesional que surge de este proceso de sistematización e investigación de la práctica profesional de Trabajo Social realizada en la empresa Cueros Vélez, planta de cueros Amagá en el año 2018 es vital tener en cuenta los resultados que se obtuvieron en el proceso de investigación realizada en el primer semestre del año presente (2019); de esta manera se trata de apuntar a una propuesta que se acople a la realidad que se vive en el contexto y la población involucrada actualmente.

Inicialmente la propuesta se basaba en el diseño de un área de desarrollo humano en la planta de cueros Amagá, debido a que en la práctica profesional se solicitó desde la parte administrativa que este fuera el objetivo principal del profesional en formación; al realizar la sistematización se evidenció que la población de colaboradores dio a conocer los avances que ha tenido la planta en cuestión de calidad de vida laboral, al igual que los cambios internos que ha dado la compañía con respecto al desarrollo humano y las motivaciones laborales que brinda la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta propuesta gira en torno a dar continuidad a los procesos de gestión humana existentes en la compañía, al igual que incrementar nuevos programas que aumenten la motivación y la calidad de vida laboral de los empleados de la planta de cueros Amaga, basados en las cuatro dimensiones del sujeto las cuales son:

- Dimensión corporal-motora, biológica.
- Dimensión cognitiva, psicológica.
- Dimensión social.
- Dimensión emocional, espiritual.

Objetivo general:

Orientar las acciones del área de gestión humana de la empresa Cueros Vélez con acciones desde Trabajo Social, en torno a la generación de programas y actividades que permitan una mejor calidad de vida laboral a los colaboradores de la planta de cueros Amagá, que posibilite elevar la motivación laboral y la rentabilidad de la compañía.

Objetivos específicos

- Implementar procesos de bienestar y desarrollo humano integral en la planta de cueros Amagá que permitan el aumento de la motivación laboral y el empoderamiento de los colaboradores en cada una de sus funciones dentro de la compañía.
- Incluir programas de bienestar para las familias de los colaboradores que apunten hacia una mejor calidad de vida laboral, social y familiar del colaborador vinculado a la empresa Cueros Vélez.

Dimensión Biológica-Psicológica

Objetivo:

Implementar acciones y actividades que les permita a los colaboradores de la planta de cueros Amagá tener un estilo de vida más saludable a partir de una propuesta de acompañamiento en la salud física y biológica, implementando programas de prevención, promoción y acompañamiento psicológico sobre los riesgos psicosociales asociados a las labores cotidianas que se realizan en la empresa.

Línea de acción: Estilo de vida saludable (Salud):

En esta línea, se comprenden todos los temas relacionados con la salud bio-psicológica y física de los colaboradores de la planta de cueros Amagá desde la buena alimentación, la recreación y el deporte; esto se propone a favor de contribuir positivamente a minimizar los niveles de ausentismo por enfermedad, hacia la fidelización y la motivación de los colaboradores por medio de incentivos productivos que generen un mejor desempeño en sus labores e interioricen en ellos el valor de la corresponsabilidad con la compañía, lo

que influye directamente hacia niveles altos de rentabilidad y sostenibilidad para la planta de cueros y Cueros Vélez como empresa.

Justificación:

Es importante resaltar la salud de las personas como pilar fundamental para el normal funcionamiento de una empresa, en donde desarrollando acciones en beneficio de su salud, se provocan respuestas positivas hacia el buen ejercicio de sus funciones; la motivación laboral desde la salud supone un cambio cualitativo en los colaboradores como forma de mantener un ambiente laboral agradable y pro activo; si una empresa cuenta con colaboradores sanos los niveles de ausentismo bajaran y la rentabilidad de la empresa aumentará a medida que invirtiendo en el capital humano hará que esté se comprometa más con la compañía. También es sustancial rescatar que un colaborador motivado hacia su trabajo reduce la probabilidad de que presenten enfermedades como la depresión y el estrés, además de que son menos propensos a sufrir accidentes de trabajo y esto contribuye igualmente a que la rotación de personal disminuya favoreciendo así a la empresa desde aspectos económicos y evitando reproceso.

Sublíneas:

- Alimentación saludable

Esta sublínea tiene como objetivo fortalecer y apoyar el programa “Empresa saludable” del área de seguridad y salud en el trabajo de Cueros Vélez en la planta de cueros Amagá, con el fin de hacer efectivo este programa y de brindar elementos tangibles y educativos para interiorizar en los colaboradores la importancia y los beneficios de una buena

alimentación, lo que permitirá a la empresa contar con un recurso humano más saludable y rentable.

- Actividad física:

Tiene como objetivo gestionar espacios para el esparcimiento y recreación deportiva de los colaboradores, con el fin de establecer hábitos saludables e integración laboral.

- Riesgos psicosociales:

Tiene como objetivo ofrecer espacios de orientación, apoyo y seguimiento a los colaboradores de la planta de cueros Amagá, que buscan fortalecer en ellos aspectos de su personalidad, emocionales y laborales, además de facilitar el equilibrio y armonía necesarios para mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral.

Dimensión social

Objetivo:

El objetivo de esta línea es provocar e implementar procesos de gestión social que permitan el desarrollo de los colaboradores en el contexto laboral interno y externo, con sus familias y con la comunidad del municipio de Amagá.

Línea de acción: (Social)

En esta línea se trabajará desde la dimensión social del sujeto

Justificación:

Esta línea pretende disminuir significativamente la rotación del personal desde la formación y desarrollo del recurso humano y el fortalecimiento familiar , en donde trabajar con los talentos y capacidades de los colaboradores y sus familias es una iniciativa que

permite una mejor forma de aplicar los conocimientos en los procesos de producción de la planta de cueros, además que posibilita mejoras en el ambiente laboral; desde esta línea también se intenta concientizar sobre la corresponsabilidad desde la responsabilidad social empresarial.

Sublíneas:

- Familia

Tiene como objetivo diseñar estrategias para el fortalecimiento de las relaciones familiares de los colaboradores de la planta de cueros Amagá, a través de la integración familiar y la promoción de habilidades y utilización del tiempo libre para los miembros de las familias como parte de la empresa.

- Formación y desarrollo del recurso humano

Esta sublínea tiene como objetivo promover las competencias técnicas y humanas del personal de la planta de cueros Amaga, es decir, el paquete de conocimientos, habilidades y aptitudes de todos los participantes de la organización, así como su capacidad de actualizarlas, adaptarlas, compartirlas, y hacerlas productivas.

- Responsabilidad social

El objetivo de esta sublínea es monitorear y acompañar el proceso de impacto social/ambiental que causa la empresa en el municipio de Amagá, al igual que realizar acompañamientos culturales y solidarios en las diferentes entidades públicas, privadas y grupos conformados en el municipio de Amagá.

Dimensión emocional-espiritual

Objetivo:

Formar a los empleados para el ejercicio óptimo de sus funciones y su proyección espiritual, emocional y profesional, brindándoles las condiciones y recursos necesarios para su correcto desempeño.

Línea de acción: Espiritualidad creativa

Justificación:

Esta sublínea se enfocará en aportar positivamente a la fidelización de los colaboradores de la planta de cueros Amagá, mediante motivaciones e incentivos que generen agrado y satisfacción, además de orientar espiritual y emocionalmente a los colaboradores con el fin de que encuentren sus potenciales y los aprovechen en las diferentes situaciones de la vida y en cada uno de los contextos en los que se desenvuelven.

Sublíneas:

- Motivación e incentivos

Su objetivo principal es darle sentido a las fechas especiales como proceso de fidelización e interacción con los colaboradores de la planta de cueros Amagá.

- Propósito y sentido de vida

El objetivo de esta sublínea es interiorizar en los colaboradores de la planta de cueros Amagá, que son protagonistas en el desarrollo de sus vidas dándole importancia a la interacción con el otro en las situaciones diversas de vida.

4.2 CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Los colaboradores, empleados y contratistas de Planta Cueros Vélez ubicada en el municipio de Amagá, tienen una imagen muy favorable de su lugar de trabajo y ello conlleva a altos niveles de motivación, cumplimiento de sus funciones, satisfacción personal y familiar y ello se evidencia tanto en los procesos de producción como en el clima laboral positivo y asertivo que hace que la jornada laboral no sea una carga sino más bien un espacio para la producción pero de igual manera en el que pueden compartir y seguir trabajando por sus sueños y metas profesionales.

La Empresa Cueros Vélez es una empresa de reconocimiento nacional y ello hace que sus colaboradores también se sientan motivados. Es así, que los colaboradores manifiestan contar con gran estabilidad, dado el cumplimiento oportuno de los pagos, salarios, prestaciones sociales, lo que les genera mayor confianza, motivación y deseos de hacer las cosas lo mejor posible, en aras del cumplimiento de los principios misionales de la Empresa y hacia su bienestar.

Los vacíos que se evidenciaron en el año 2018 especialmente en relación con el área de Gestión y Talento humano y que permitían afirmar la existencia de vacíos y déficit en este sentido como la carencia de planes y programas de bienestar y de un clima laboral asertivo parecen irse subsanando al punto tal de encontrarse gran satisfacción por parte de los

colaboradores. La Empresa o más bien el Personal Administrativo de la Planta ubicada en el municipio de Amagá, empieza a comprender la importancia de la calidad de vida laboral y por ello hacen las gestiones pertinentes que vayan en pro de la comunicación, el diálogo, los momentos de sano esparcimiento, las pausas activas y otras actividades que redunden en el bienestar de quienes laboran con ellos y que son quienes contribuyen con el cumplimiento de los propósitos misionales empresariales.

Es importante resaltar, por tanto, que en la aplicación de los instrumentos se pudo evidenciar un clima laboral que va transformándose de forma positiva y que redundan en la calidad de vida de los colaboradores, en los índices de productividad de la empresa, en los mismos niveles de rentabilidad financiera pero que reconoce que el Talento humano es un principal capital y a través del cual puede cumplir de manera más acertada su filosofía, su misión, y su visión empresarial. Se evidencia un punto clave en lo que va corrido del año 2019 y es la comprensión de la importancia del Talento Humano.

La Planta de Cueros Vélez ubicada en el municipio de Amagá, se va consolidando como una de las principales fuentes de empleo para el municipio y la Subregión, pues además de requerir con personal capacitado en funciones de curtido, pintura, armado de estructuras, entre otros, también requiere de personal para logística, brigadistas, personal administrativo, y de otras disciplinas como el Trabajo Social para responder de forma adecuada a los requerimientos de los puntos básicos de trabajo. La estabilidad y el pago oportuno de salarios y otros derechos de ley están haciendo que esta empresa tenga una

imagen positiva y en la cual muchas personas de Amagá y pueblos cercanos quieran laborar.

No puede olvidarse que estos procesos de corte de gestión humana y de calidad y bienestar de los trabajadores es un proceso, por ello, ya que se evidencian avances no deben descuidarse sino más bien fortalecerse y pensar en otros que vayan también en pro de esas personas que hacen grande a la empresa y que son sus trabajadores, colaboradores y empleados y sin los cuales, las metas y propósitos no pueden cumplirse a cabalidad.

RECOMENDACIONES

A modo de recomendación y como futura profesional en Trabajo Social se le sugiere a la empresa Cueros Vélez (Planta de cueros Amaga) mantener las puertas abiertas a investigaciones académicas desde las ciencias humanas y sociales, las cuales permiten la identificación de opciones de mejora en los procesos humanos de la compañía; al igual que el tener en cuenta esta investigación como guía orientadora de los procesos que desarrolla el área de gestión humana, en pro de avanzar y establecer una metodología firme y constante que aporte a la calidad de vida y a la motivación laboral de sus empleados lo cual propicie un ambiente de trabajo agradable para todas las partes inmersas en la organización.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abarca, S. (2001). *Psicología de la motivación*. San José, Costa Rica: EUNED.

Ajello, A. M. (2003). *La motivación para aprender*. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de psicología de la educación (pp. 251-271). España: Popular.

Aguirre, G. Jaramillo, E. (2012). “*Aportes del método fenomenológico a la investigación educativa*”. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. No. 2, Vol. 8, pp. 51-74.
Manizales: Universidad de Caldas.

Chiavenato, I. (2004). *Calidad de vida laboral*. En Gestión del talento humano. Colombia: McGraw Hill.

Cruz Velazco, J.E (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. Revista Científica Uninorte. Barranquilla. Colombia

Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Ediciones Morata. Madrid. España

García Ferrando, M. (1993). *La Encuesta*. En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Comp.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (pp. 123-152).

Madrid, España: Alianza Universidad.

Gómez Vélez, María Alejandra. (2010). *Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia*. Revista Ciencias Estratégicas, Julio-Diciembre.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151316944005>

Granados, I (2011). *Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios*. Revista IIPSI.

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú

Herrera, F., Ramírez, M. I., Roa, J. M., y Herrera, I. (2004). *Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales*. Revista Iberoamericana de Educación, Sección de Investigación, N° 37/2. España

Jara, O (2003). *Para sistematizar experiencias. Selección de lecturas sobre sistematización*. La

Habana: CIE Graciela Bustillos. Asociación de Pedagogos de Cuba. Cuba

Juliao Vargas, C.G (2011). *El enfoque praxeológico*. Facultad de Educación. Departamento de Pedagogía. Escuela de Alta Docencia. UNIMINUTO. Bogotá. Colombia.

Martínez Godínez, V. (2013). *Paradigmas de investigación Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico crítica*.

http://www.pics.uson.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf

Mazuera Ayala, A y Murillo Bernal, A (2010). *Relación del bienestar social laboral con los mecanismos reivindicatorios de los derechos de los trabajadores y su entorno social en un enfoque sistémico*. Universidad Tecnológica de Pereira. Pereira. Colombia

Mesén Fonseca, R. (2011). *Calidad de vida laboral*. Publicado en Revista Científica de la Uninorte. Barranquilla. Colombia

Peiró, J. M.; Prieto, F. (1996). *Calidad de vida laboral*. En Tratado de psicología del trabajo Vol II: aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis.

Queceso, L. Castaño, G. (2000). *Introducción a la metodología de investigación cualitativa*.
<https://www.redalyc.org/html/175/17501402/>

Rojas Cairampoma. (2015). *Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación*. México, Revista electrónica de Veterinaria
<http://www.veterinaria.org/revistas/redvet/n010115/011505.pdf>

Tabares Alzate, D.M y Vincos Bastos, A.I (2015). *Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la fundación centro internacional de estudios avanzados en niñez y juventud CINDE sede Manizales*. Universidad de Manizales. Manizales. Colombia

