

INTERPRETACIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO ENTRE LOS COLABORADORES DE
INVERSIONES AGA S. A. Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN
PUERTO TEJADA (CAUCA), EN EL PRIMER PERIODO DEL 2019

SOFIA BALANTA TEGUE

INGRID TATIANA HOYOS CASANOVA

NATALY LOZADA BERNATE



PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

SANTANDER DE QUILICHAO (CAUCA)

OCTUBRE, 2019

INTERPRETACIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO ENTRE LOS COLABORADORES
DEL INVERSIONES AGA S. A. Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN
PUERTO TEJADA (CAUCA), EN EL PRIMER PERIODO DEL 2019

SOFIA BALANTA TEGUE

INGRID TATIANA HOYOS CASANOVA

NATALY LOZADA BERNATE

Trabajo de grado para obtener el título de Psicólogo (a)

Asesor(a)

CATALINA FAJARDO MUÑOZ

Psicóloga, Especialista en Gerencia de Talento Humano



PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

SANTANDER DE QUILICHAO (CAUCA)

OCTUBRE, 2019

Agradecimientos y dedicatoria

Agradecimientos principalmente a Dios, por guiar el transcurso de la carrera, por el apoyo y fortaleza en todo momento y poder cumplir las metas establecidas.

A la familia por su amor, trabajo y sacrificio a lo largo de la carrera, gracias a su apoyo hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que hoy somos, por enseñarnos el valor de la responsabilidad, constancia e importancia del saber y por sus grandes manifestaciones de afecto como fuente de inspiración y motivación.

A la Fundación Universitaria de Popayán, porque hizo posible la total dedicación a la formación universitaria como psicólogas.

A la asesora Catalina Fajardo Muñoz como profesional, gracias por transmitirnos sus conocimientos y hacer posible la orientación de nuestro de investigación.

A Diana Isabel Velandia Diaz, como coordinadora de investigación, por la dedicación para corregir, guiar y orientar el desarrollo de la investigación.

A Javier Enrique Paz Angulo, como docente, por dar paso a la estructuración de nuestro proyecto, además de ser un mentor en el inicio de nuestro proyecto de investigación.

A luz Carime Chia Cepeda por el acompañamiento y apoyo incondicional en todo nuestro proceso académico y por sus continuas y esclarecedoras orientaciones.

A la empresa Inversiones AGA. S.A por brindarnos el espacio en el cual se realizó la investigación y a sus colaboradores por la disposición y participación.

A todas aquellas personas que en estos años nos han apoyado, aportado y han hecho que nuestra formación sea la mejor, compartieron su conocimiento con nosotras.

Línea de investigación

Teniendo en cuenta que este proyecto de investigación se enmarca en el contexto laboral, desde las diferentes interpretaciones que los colaboradores le dan al concepto de trabajo, y su incidencia en el desempeño laboral, la Línea de Desarrollo Humano y Social, es la que mejor se adapta y enmarca en el área de trabajo y en el proceso de las personas en las organizaciones.

El Desarrollo Humano y Social busca desde las diferentes perspectivas de las ciencias sociales, constituirse en un insumo que oriente las trayectorias investigativas, para ello se retoma el conocimiento científico de la Psicología, aportando en la comprensión del ser humano y la contribución a los procesos de cambio en diferentes contextos sociales, haciendo énfasis en el área de Psicología Organizacional y del trabajo.

Teniendo como objetivo principal la identificación y comprensión de los diferentes campos de la Psicología y de las Ciencias Sociales a la solución de problemas y necesidades psicosociales, abordando a los colaboradores desde el aspecto laboral, aportando así en la intervención a la organización y los colaboradores, comprendiendo los distintos fenómenos sociales que se pueden presentar en el ambiente, con el fin de plantear maneras de abordaje; permitiendo la implementación de técnicas que contribuyan al desarrollo de la investigación.

Resumen

En la investigación se planteó como objetivo principal la descripción del concepto de trabajo entre los colaboradores de Inversiones AGA S. A. y su incidencia en el desempeño laboral, en Puerto Tejada (Cauca), indagando las relaciones laborales y sociales entre los colaboradores.

La pregunta problema es ¿Cómo la interpretación que los colaboradores tienen del concepto de trabajo, incide en su desempeño laboral?; Se da respuesta a la pregunta por la revisión de antecedentes, diseño metodológico mixto de orden relacional, técnicas de recogida de información, saturación de información, evaluación de desempeño y la identificación de percepciones del concepto de trabajo.

El resultado es la incidencia entre las dos variables planteadas, permeadas por las categorías de: sustento económico, bienestar y calidad de vida.

Palabras claves: *Psicología, Concepto de trabajo, Desempeño laboral, Significado de trabajo, Colaboradores.*

Abstract

In the investigation, the main objective was the description of the concept of work among the employees of Inversiones AGA S. A. and its impact on work performance, in Puerto Tejada (Cauca), investigating the labor and social relations between the collaborators.

The question is: How does the interpretation that employees have of the concept of work, affect their work performance?; The question is answered by the background review, mixed methodological design of relational order, information collection techniques,

information saturation, performance evaluation and identification of perceptions of the concept of work.

The result is the incidence between the two variables proposed, permeated by the categories of: economic support, well-being and quality of life.

keywords: *Psychology, Work concept, Work performance, Meaning of work, Collaborators.*

Índice

Introducción, 1
Planteamiento, 2
Problema, 4
Antecedentes, 5
Contextualización, 11
Justificación, 12
Objetivos, 16
Referente Conceptual, 16
Metodología, 19
<i>Enfoque, 19</i>
<i>Método, 19</i>
<i>Técnicas, 20</i>
<i>Instrumentos, 20</i>
<i>Población, 21</i>
Aspectos éticos, 21
Resultados, 22
Discusión, 39
Conclusiones y recomendaciones, 53
Referencias bibliográficas, 58

Índice de anexos

Anexo 1. Glosario, 66

Anexo 2. Acta de permiso para realizar actividades en la empresa inversiones AGA S.A, 68

Anexo 3. Formato de asistencia, 69

Anexo 4. Análisis de la encuesta sociodemográfica en la empresa inversiones AGA, S.A, 69

Anexo 5. Cuestionario de interpretación del concepto de trabajo, 86

Anexo 6. Mapa elaborado con el programa Atlas/ti, pregunta 1. Desde su experiencia personal y laboral, ¿Qué significa para usted el trabajo?, 88

Anexo 7. Mapa elaborado con el programa Atlas/ti, pregunta 2. ¿De qué manera influye ese significado personal de trabajo en su desempeño laboral?, 89

Anexo 8. Mapa elaborado con el programa Atlas/ti, pregunta 3, ¿Cómo influye en su concepto de trabajo, el contexto donde vive y labora?, 90

Anexo 9. Mapa elaborado con el programa Atlas/ti, pregunta 4, ¿Cree usted, que el hecho de tener diferentes conceptos del trabajo entre sus compañeros, puede influir en el rendimiento general de la empresa?, 91

Anexo 10. Mapa elaborado con el programa Atlas/ti, pregunta 5, ¿De qué manera considera que trabajar en esta empresa contribuye a su desarrollo personal?, 92

Anexo 11. Mapa elaborado con el programa Atlas/ti, pregunta 6, ¿De qué forma la relación con sus compañeros fue determinante para establecer su concepto de trabajo?, 93

Anexo 12. Mapa elaborado con el programa Atlas/ti, pregunta 7, ¿De qué manera las creencias y conocimientos propios, han influido a la hora de desempeñar su trabajo?, 94

Anexo 13. Mapa elaborado con el programa Atlas/ti, pregunta 8, ¿Cree usted que su concepto de trabajo, ha cambiado a través del tiempo y su experiencia?, 95

Anexo 14. Registro fotografico de la empresa inversiones AGA. S.A, 96

Anexo 15. Presentación hacia los colaboradores, 96

Anexo 16. Establecimiento del Rapport, 97

Anexo 17. Registro fotográfico de la aplicación del cuestionario, 97

Anexo 18. Registro fotográfico de la aplicación del cuestionario, 98

Anexo 19. Registro fotográfico del segundo grupo de aplicación del cuestionario, 98

Anexo 20. Registro fotográfico, tercer grupo de aplicación del cuestionario, 99

Anexo 21. Registro fotográfico, tercer grupo de aplicación del cuestionario, 99

Anexo 22. Registro fotográfico, visita planta de producción, 100

Anexo 23. Registro fotográfico, recorrido de las instalaciones, 100

Anexo 24. Registro fotográfico, materia prima de producción, 101

Anexo 25. Registro fotográfico, área de plastificado, 102

Anexo 26. Registro fotográfico, proceso de producción, 103

Anexo 27. Registro fotográfico, Maquinaria de soplado, 103

Anexo 28. Registro fotográfico, producto terminado, 104

Anexo 29. Formula de Correlación de Spearman, 104

Anexo 30. Tabla de Correlación entre Concepto de Trabajo y la Evaluación de Desempeño de acuerdo a la pregunta número uno. Desde su experiencia personal y laboral, ¿Qué significa para usted el trabajo?,105

Anexo 31. Tabla de Correlación entre Concepto de Trabajo y la Evaluación de Desempeño de acuerdo a la pregunta número dos. ¿De qué manera influye ese significado personal de trabajo en su desempeño laboral?, 105

Anexo 32. Tabla de Correlación entre Concepto de Trabajo y la Evaluación de Desempeño de acuerdo a la pregunta número tres. ¿Cómo influye en su concepto de trabajo, el contexto donde vive y labora?, 106

Anexo 33. Tabla de Correlación entre Concepto de Trabajo y la Evaluación de Desempeño de acuerdo a la pregunta número cuatro. ¿Cree usted, que el hecho de tener diferentes conceptos del trabajo entre sus compañeros, puede influir en el rendimiento general de la empresa?, 106

Anexo 34. Tabla de Correlación entre Concepto de Trabajo y la Evaluación de Desempeño de acuerdo a la pregunta número cinco. ¿De qué manera considera que trabajar en esta empresa contribuye a su desarrollo personal?, 107

Anexo 35. Formato de evaluación de desempeño suministrado por la empresa Inversiones AGA. S.A, 108

Índice de Tablas

Tabla 1. Resultados de las categorías de la pregunta 1, 23

Tabla 2. Resultados de las categorías de la pregunta 2, 25

Tabla 3. Resultados de las categorías de la pregunta 3, 27

Tabla 4. Resultados de las categorías de la pregunta 4, 29

Tabla 5. Resultados de las categorías de la pregunta 5, 31

Tabla 6. Resultados de las categorías de la pregunta 6, 32

Tabla 7. Resultados de las categorías de la pregunta 7, 33

Tabla 8. Resultados de las categorías de la pregunta 8, 34

Tabla 9. Resultados de las categorías más relevantes arrojadas en el programa Atlas/ti, 36

Tabla 10. Cambio de nombre por semejanza, de las categorías arrojadas en el Atlas/ti por las categorías de la evaluación de desempeño, 37

Tabla 11. Discusión de la pregunta 1: unidades de registro a nivel personal y familiar, 40

Tabla 12. Discusión de la pregunta 2: unidades de registro en cuanto al trabajo y desempeño, 42

Índice Graficas

Figura 1. Resultados de las categorías de la pregunta 1, 24

Figura 2. Resultados de las categorías de la pregunta 2, 26

Figura 3. Resultados de las categorías de la pregunta 3, 28

Figura 4. Resultados de las categorías de la pregunta 4, 30

Figura 5. Resultados de las categorías de la pregunta 5, 31

Figura 6. Resultados de las categorías de la pregunta 6, 32

Figura 7. Resultados de las categorías de la pregunta 7,33

Figura 8. Resultados de las categorías de la pregunta 8, 35

Figura 9. Resultados de las categorías más relevantes arrojadas en el programa Atlas/ti, 36

Introducción

La presente investigación refiere al tema del concepto de trabajo que tiene cada persona, y éste, varía de acuerdo al contexto, las creencias, valores y conocimientos propios de cada cultura, de este modo, las personas tienen distintas maneras y nada homogéneas de concebir y realizar el trabajo; conforme a lo anterior, en la investigación se exponen diferentes autores, con posturas teóricas importantes en la investigación.

Con esto quiere decir, que la investigación de ésta problemática se realizó con el propósito de conocer los diversos significados culturales que tienen los colaboradores acerca del concepto de trabajo, por lo que, es un tema que se pronuncia para los investigadores en la medida en que las interpretaciones de los colaboradores toman un papel importante, empezando por que es distinto el concepto de trabajo para los colaboradores en la organización y en definitiva, todos los aspectos que llevan a que una persona pueda percibir un hecho determinado con una visión diferente, es un elemento a tener en cuenta.

Para analizar esta problemática, es necesario mencionar las causas, debido a que esta aglomeración masculina, tendía a que en estos espacios se generarán ambientes de competencias, falta de comunicación, actitudes individualistas y una enorme burocracia que delimitan estos espacios de trabajo a un solo concepto; Mientras que en la actualidad el ambiente laboral es distinto, en la medida en que los hombres desarrollan sus habilidades y potencialidades dentro de la organización.

Como también, es necesario profundizar el proyecto de grado sobre las interpretaciones que le dan los colaboradores al concepto de trabajo y la incidencia en el desempeño laboral, desde la perspectiva psicológica, con fines académicos, para asimismo aportar mediante éste tema,

indicadores que le permita a la empresa obtener estrategias de afrontamiento ante la presente situación.

En el marco de la metodología, la población de estudio son los colaboradores en la empresa Inversiones AGA S. A, el que se utilizaron técnicas de observación para la recolección de información, teniendo en cuenta que es una investigación con enfoque mixto, se utilizaron instrumentos como la caracterización de la población, el cuestionario sobre concepto de trabajo realizado a 91 colaboradores de la empresa, el programa de Atlas/ti para la interpretación de cada uno de los colaboradores y, por último, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho) como medida correlacional entre dos variables (Concepto de trabajo/Desempeño laboral).

La finalidad del proyecto de grado, es describir el concepto de trabajo entre los colaboradores de Inversiones AGA S. A. y su incidencia en el desempeño laboral, en Puerto Tejada (Cauca), por medio de la identificación y clasificación de las diferentes interpretaciones, para así, comparar las incidencias encontradas entre ambas variables.

Planteamiento del problema

Desde la complejidad de las relaciones laborales y sociales entre los colaboradores que interaccionan en su cotidianidad, con distintas formas de pensar y actuar, derivadas del contexto en el que se encuentran y las raíces culturales de las que provienen, se habla de las diferentes perspectivas acerca del concepto de trabajo, siendo éste, un tema que busca la descripción de las posibles diferencias frente al significado y sentido que le dan las personas en el ámbito laboral.

Es por lo anterior que, Hamel (1986). Afirma que la política del lenguaje funciona como mediación que convierte la experiencia colectiva e individual de una comunidad, en una experiencia que se concreta en sistemas de símbolos lingüísticos. La política del lenguaje forma

parte de la historia social del ser humano (p.9). Dado que, en el área organizacional las personas se comunican y establecen hábitos a través de signos y símbolos lingüísticos, ligados a sus raíces culturales, independientemente del ámbito en el que encuentren laborando.

Lo mencionado hasta aquí, supone que se habla del concepto de trabajo desde los aspectos significativos y sociales de las personas dentro de las organizaciones, como lo plantea, Marx (1867a) El cual concibe el trabajo, como un deber en la sociedad, una unión y una disciplina que implica responsabilidad, sobre todo, el trabajo es un proceso de autorrealización entre el hombre y la naturaleza, un proceso de mediación, regulación entre la naturaleza.

Por tanto, el papel de la psicología en las organizaciones, como se plantea en Colombia se desprende en el análisis detallado de los procesos de desarrollo que cumplen cada una de las partes que entran en interacción y de la situación de trabajo. Ellas son, de una parte, el individuo como persona adulta en proceso de crecimiento y, de otra, la organización, cuyas premisas y postulados básicos son la productividad, la competitividad y la alta eficiencia (Urdaneta, 2001, p.179).

Dado que, el concepto de trabajo varía de acuerdo a la cultura de cada individuo, cualquiera que sea su finalidad, éstas tienen diferentes maneras de idear y ejercer el trabajo, según Martínez (2008). Dependiendo de dónde y la manera en cómo se trabaja, en efecto, el trabajo se transmite diferente, de acuerdo a la concepción que cada persona interioriza, es por ello, que el énfasis está puesto en el significado que los colaboradores le dan al trabajo y como posiblemente incide esta concepción en el desempeño laboral.

Desempeño que si bien, se constituye como un componente principal en el funcionamiento de las organizaciones por lo que debe procurar, tener específica atención en los procesos

administrativos de recursos humanos, proporcionando beneficios para las personas y la organización. Esto significa que:

La mejora de desempeño se define como un enfoque sistemático para mejorar la productividad y competencia que utiliza una serie de métodos, procedimientos y una estrategia para la resolución de problemas, hacia la realización de oportunidades relacionadas con el desempeño de la gente, (...). Para influir el comportamiento y logro humano del modo más eficiente posible (Guerra, 2007, a, p.14).

Por ello, es tan importante el rendimiento y la satisfacción de las necesidades en su ámbito, dos componentes que si bien, traen psicológicamente consecuencias positivas dentro de todas las áreas de la vida de la persona, tales como: estima del sí mismo, desarrollo de competencias y habilidades, admitiendo un compromiso mayor hacia el ritmo de trabajo y las funciones que desempeña, dando así, sentido de pertenencia a la organización, (Rivadeneira, 2017).

Lo dicho anteriormente, conlleva a que los ambientes empresariales tengan un mayor ritmo de trabajo y sean competitivos para alcanzar el éxito, siendo importante tener constituida adecuadamente el área de talento humano, proporcionando procesos importantes respecto a las evaluaciones de desempeño en los colaboradores.

Por ende, se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo la interpretación que los colaboradores tienen del concepto de trabajo incide en su desempeño laboral, en Inversiones AGA S. A, en Puerto Tejada Cauca?

Antecedentes

Desde el marco de antecedentes, se enfatizan los estudios que han tenido trascendencia a lo largo del tiempo acerca del concepto de trabajo y la influencia del desempeño laboral en los colaboradores dentro de determinada organización; este recorrido se hace a partir de investigaciones, estudios y artículos consultados. En efecto, se presentan diversos autores y su aporte al proyecto de grado.

Los comienzos de la psicología organizacional en Colombia se dieron en 1950 con el psicólogo Ernesto Amador Barriga con la aplicación de pruebas y realizando evaluación personal y servicios de selección, no obstante, el Servicio Nacional de Aprendizaje incorpora conceptos como Selección, evaluación de rendimiento y orientación profesional y de allí las diferentes facultades de psicología, las organizaciones y otras disciplinas complementarias incorporan esta metodología por influencia del Sena (Urdaneta, 2001).

El desarrollo de las empresas en Colombia se da con el presidente Carlos Lleras Restrepo, con la reforma administrativa en 1968, modificando normas que proporcionen igualdad de oportunidades a nivel político, religioso, raza (Urdaneta, 2001).

Desde la línea conceptual, se debe tener en cuenta las motivaciones de los colaboradores, sus formas de agrupación, distribución de las organizaciones y conformación de las estructuras que se presentan dentro de la misma, como lo plantea McGregor (1994a). quien habla de “El lado humano de las organizaciones” el cual denominó teoría X como una forma de direccionamiento «dura» o «fuerte». Incluyendo modelos que conlleven a la amenazas y coacción.

En su segundo pensamiento, McGregor (1994b). Expresa que en la teoría Y los directivos presentan una forma de pensamiento ligada a que las personas quieren y se ven en la necesidad de

trabajar. En resumen, la Teoría X se enfoca en lograr control externo del comportamiento humano y en la Teoría Y se fundamentan en el autocontrol y el autogobierno; las organizaciones se centran en equilibrar los objetivos de la empresa, en conjunto con las perspectivas y las aspiraciones de las personas, para que de esta manera los colaboradores tengan un buen desempeño individual dentro de la misma.

Desde los inicios del concepto de trabajo, parte de un histórico según Stroobants (como se citó en Rieznik 2001). El término trabajo, proviene del latín *tripaliare* y de *tripaliu*, lo que se traduce a tres palos o símbolos de tortura, sufrimiento, esclavitud y castigo. Involucrando así, distintas perspectivas desde la esencia etimológica propia de la palabra.

De acuerdo a lo anterior, se plantean las costumbres individualistas que se maneja dentro de los grupos en diferentes lugares, según Allport (1923). Menciona que el pensamiento colectivista que tenía el grupo, era un error, puesto que cada persona maneja diferentes pensamientos, distintas ideas y agruparlos como un todo no es la mejor manera de concebir ideas, que por el contrario genera un sentido diferente a lo que busca la psicología, que es entender ese conjunto de ideas o concepciones que maneja cada ser humano.

Blanch (2007) expresa que en el área laboral existen procesos como: la comunicación, cooperación, equipos de trabajo, liderazgo, cultura, diseño, desarrollo de las organizaciones, condiciones de trabajo, tecnología, gestión de recursos humanos, relaciones laborales e ideologías, lo que conlleva a que existan diferentes tipos de experiencias por las perspectivas individuales, interpretaciones, y diferencia de contextos.

Además, el valor de trabajar y el significado de trabajo tienen un impacto psicológico, ya que cuentan con un estatuto epistemológico de conocimiento universal y transcontextual o también

llamado “conocimiento situado” lo que quiere decir que es válido para el contexto socio histórico en el que se genera. Blanch (2007) determina que las sociedades desarrolladas del siglo XX, suelen sentirse mejor por el hecho de estar empleadas, lo que se refleja como un indicador acerca de la importancia de lo que significa trabajar para ellos.

Siguiendo esta línea, el concepto de trabajo se puede distinguir entre el animal laborans (la persona como un animal trabajador) trabaja tal y como dice la biblia con el sudor de la frente con toda su energía y el homo Faber (persona como un ser creador) trabaja de forma apasionada y creadora, con la realización de sus potencialidades afirmando las dos perspectivas planteadas anteriormente, (Salanova y Schaufeli 2009).

De igual forma se recalcar que el trabajo toma las interpretaciones subjetivas del sujeto que lo ejerce, siendo éste el eje central y crucial en la vida de las personas, cabe resaltar que la obtención del trabajo contienen factores que pueden determinar, la adaptación de la persona al ambiente laboral, pero además del componente de subsistencia implica también un rol de vida que hace parte de la identidad personal. (Peiró, 1993).

En otras palabras, Salanova y Schaufeli (2009). Refieren que el trabajo puede tener un impacto psicológico, que contraen efectos tanto positivos como negativos como se menciona en el latín labor y opus, donde se desglosa labor como el trabajo como una actividad que requiere mucho esfuerzo y energía, mientras que opus, se refiere a las aspectos creativos y retadores del trabajo, obteniendo dos alternativas distintas en una misma circunstancia.

En relación con las interpretaciones del concepto de trabajo, se tiene en cuenta al sujeto desde su integralidad y el entorno en el que se desenvuelve, es decir, se debe asumir que los cambios en el contexto externo influyen de manera significativa en el contexto de las organizaciones y este a

su vez influye en el trabajo de los colaboradores. De esta forma los cambios económicos y tecnológicos tienen un impacto en los puestos de trabajo, a través de cambios particulares en la organización, por ejemplo, la reducción y la introducción de nuevas modalidades de trabajo para adaptarse al entorno externo, (Salanova y Schaufeli 2009).

Para Rentería y Malvezzi (2008) la empleabilidad es la manera que explica la dinámica de empleo, desempleo, y relación de las personas con los mercados de trabajo, ya que a partir de los años ha existido una variabilidad de significados que se refleja en distintas definiciones.

Por ende, el hecho de obtener un empleo es producto de la acción de distintos entes sociales que funcionan entre sí, con intereses y dinámicas de trabajo, que se encuentran ligados al área de recursos humanos con el propósito de buscar personas con conocimientos que contribuyan a la organización.

También es importante resaltar la teoría de Abraham Maslow (como se citó en Turienzo 2016). La jerarquía de las necesidades que tienen los seres humanos, estas se establecen desde una estructura y grados de poder, siendo determinadas biológicamente por las leyes de la genética, además impulsan, motivan y son establecidas en orden ascendente acorde a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación; Se distribuyen en necesidades fisiológicas, de seguridad, desarrolló, amor, pertenencia, de estima, auto actualización y de trascendencia.

Las organizaciones para Cruz (2002). Trabajan como unidad y conjunto, son necesarias para que el trabajador se sienta comprometido con la empresa y consiga resultados positivos, desde el rendimiento y adecuado desempeño; por lo que se pueden presentar acciones inhumanas cuando no hay un reconocimiento y aceptación por el otro.

En este marco, se realizan abordajes que describen la reseña histórica industrial, junto con los temas que explican la relación existente entre los colaboradores con la empresa y los cambios laborales en el transcurso de la historia, por lo cual se procede a la concepción de trabajo:

Por su parte, en Latinoamérica el concepto de trabajo hace referencias a esfuerzos humanos referidos al trabajo con un fin determinado, por lo que se menciona con los términos *laborare* y *obrare* mostrando el padecimiento que las actividades requieran, Albornoz, (como se citó en Rieznik 2001). Por tanto, se denota el cambio de significado de la palabra trabajo, ligado al lugar donde se traduzca y las experiencias culturales en las que haya estado, es de esta manera como:

Weber (como se citó en Bencomo T, 2008). Habla de la concepción del trabajo como un “deber, profesión-vocación”, el autor nos habla en su teoría de clases sociales donde las define como conjunto de personas que participan de una misma situación en el mercado, también nos habla de las decisiones que hacen las personas, encaminadas al cumplimiento de sus propios deberes (p.44).

Desde esta mirada, se da paso al lenguaje y la trasmisión de significados, de acuerdo a la cultura:

La lengua es un universo autónomo que crece en la actualidad y que por lo mismo está en continuos cambios, las connotaciones culturales se ven reflejadas en la palabra, son signos de otro orden que involucran la cultura, que no puede interpretarse bien por otra cultural, comprendiendo el entorno sociocultural e involucra las creencias valores y actitudes Castro (2009). Afirma que “El proceso de transmisión de los significados no concluye en la traducción mecánica, porque cada significado se da no sólo en un contexto lingüístico diferente, sino también en una realidad diferente”. En relación a lo anterior, la interpretación de esa lengua depende del significado que le den a la palabra.

Marx (1867b) Habla que “el trabajo es, una condición de vida del hombre, una necesidad natural sin la que no se concebiría el intercambio orgánico entre el hombre y la naturaleza ni, por consiguiente, la vida humana” (p.109). Así, el trabajador en la actualidad no solo es tenido en cuenta como medio de producción o en otra instancia para un proceso mecanicista, sino es visto desde su totalidad, reconociendo los ámbitos que rodean al ser humano.

Actualmente se desarrolla un cuestionamiento en mención a los cambios derivados de la realidad laboral; esta discusión abarca argumentos correspondientes al sentido del trabajo que le dan las personas de una organización, las alzas y bajas en el salario y en la organización en cuanto a la producción, tienen unas consecuencias en la estructura social, las propuestas de reducción del tiempo laboral o de disociación de trabajo. Teniendo en cuenta lo anterior, se da la necesidad de repensar el significado que le dan las personas.

Con esto quiere decir que, desde la visión de la realidad del sentido común, se establecen las relaciones sociales y es con fundamento en esos conocimientos prácticos, como las personas establecen sus significados a partir de la cultura, concerniente al lenguaje y la construcción de las significaciones del trabajo y sobre todo el sentido, Spink (2010).

Cabe señalar que, la connotación cultural, es la que se entiende como “la relación interpretativa de los signos y símbolos lingüísticos a cualquier otro código cultural (estereotipos, modelos, mitos y otras entidades designados patrones culturales) (Teliya, Bragina, Oparina y Sandomirskaya, 1993a).

Otra postura que considera el construccionismo social es la de Gergen, quien hace alusión en su libro:

Los seres humanos son capaces de lograr la coordinación, y está acarrea significados, a partir de todo lo que se puede conocer, lo cual permite crear experiencias; ligando los saberes propios a construcción en colectivo, mencionando juegos de lenguaje que tienen lugar dentro de formas de vida, unido a las formas de hablar, escribir y actuar, situado cultural e históricamente (Gergen 1985).

Durante la modernidad, el trabajo es asumido como una actividad clave para la autonomía del individuo, más allá de ser un bien colectivo. En ese sentido, no solo se obtienen los medios para vivir, sino que se desarrolla la capacidad de apropiárselo” Jahoda (como se citó en Romero 2017).

Para Pérez García, (como se cita en Ramos, Peiró2014) refiere que es de vital importancia que el crecimiento de la empresa sea de manera inclusiva, con el objetivo de contrarrestar la pobreza y tener igualdad de oportunidades, para lograr esto es importante promover la sostenibilidad financiera y obtener el cumplimiento de metas, por parte de los colaboradores y de la organización.

Chiavenato (2000a). Refiere que el desempeño en el área laboral está predispuesto por: algunos actos de las personas, tales como: el orden, la actitud servicial, el liderazgo, el cumplir con los deberes, habilidad de seguridad, comportamiento en momentos oportunos, buena presentación, interés, innovación y los comportamientos operativos que se derivan de conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

Desde el significado que se le da al trabajo, en el área organizacional, se habla del desempeño laboral acorde a Chiavenato (2000b). Teniendo en cuenta las conductas del trabajador en alcanzar los objetivos establecidos; es así como se presentan la estrategia de cada sujeto para lograr todos los objetivos. En este sentido, el desempeño de las personas en las empresas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Por último, Chiavenato (2002c). Plantea que las metas fundamentales de la evaluación del desempeño se establecen tres grandes premisas:

Favorecer espacios donde se potencialice al ser humano para que se adecue a su empleo.

Acceder al planteamiento de recursos humanos, como una alternativa viable que crea una ventaja de competir en la empresa, y ayuda a la productividad para que se presente de manera indefinida, ligado a cómo se maneje el área de administración.

Brindar alternativas que ayuden a surgir y generar situaciones que permitan la participación a cada uno de los colaboradores de la organización, no dejando de lado ni los objetivos empresariales ni los, los objetivos personales.

Contextualización

Puerto Tejada, se fundó en septiembre 17 de 1897, de acuerdo al acta de fundación No 1157 del 26 de octubre. Constituido por tres desarrollos industriales transformados en zonas Francas, conformado con 19 organizaciones y 10 empresas que abarcan el sector urbano rural. La población que predomina es de etnia afrodescendiente (Alcaldía Puerto Tejada, 2017).

Primeramente, Inversiones AGA es una sociedad anónima matriculada el lunes 28 de diciembre de 1998 con domicilio registrado en la ciudad de Puerto Tejada. en el departamento de Cauca. El domicilio social de esta empresa está en la zona franca permanente del Cauca etapa 4 bodega 8, Puerto Tejada, Cauca. Está empresa se dedica principalmente a fabricación de artículos de plástico N.C.P (Inversiones AGA.SA).

La mayoría de los trabajadores de planta tienen cargos distintos, cada persona cumple con una función establecida, Es decir, 26 de los colaboradores de planta están en el área de soplado, 12 de

mantenimiento, 13 de soplado e inyección, mientras que las otras áreas el personal es reducido, es decir cada persona está en un área distinta.

La distribución de la población por antigüedad predominante corresponde a los trabajadores con un 32% que hace alusión a menos de 2 años, el 29% hace referencia a que los colaboradores llevan de 6 a 10 años y el 27 % de 2 a 5 años, por ende, hay predominio del sexo masculino con el 52% mientras que el 48% de los colaboradores de planta son de género femenino.

La mayoría de la población que labora en la empresa, reside en Puerto Tejada que equivale a un 52%, seguido esta la población de Cali con un 17%, en tercer lugar, se encuentran las personas de Guachene con el 11 %, en cuarto lugar, esta Jamundí con el 7%, el quinto lugar lo ocupa Santander de Quilichao y Villa Rica con el 4%, el sexto lugar es para Candelaria con el 2% y por ultimo ocupando el séptimo lugar esta Pradera con el 1% de colaboradores.

Misión: Inversiones AGA S.A. Se dedica a la producción, ensamble y comercialización de empaques plásticos, de aluminio y hojalata para alimentos y productos de aseo, ofrecidos a nuestros clientes productos de excelente calidad mediante la utilización de una avanzada tecnología y procedimientos efectivos que demuestran nuestro compromiso constante con el mejoramiento continuo; brindando a los empleados, accionistas y a la sociedad en general la confianza en la entidad comprometida con la calidad y el medio ambiente (Inversiones AGA.SA).

Visión: Aumentar la producción de la compañía haciendo inversión en la infraestructura, mejorándola productividad de los procesos existentes, incorporando nuevos procesos y generando crecimiento en la oferta de empleo para el desarrollo de la empresa y la región (Inversiones AGA.SA).

Justificación

En la actualidad, en países capitalistas occidentales se desarrollan discusiones respecto a los cambios que se producen entorno a la realidad laboral; En este sentido, se genera una gran preocupación en temas de desempleo y su incremento como efecto de las crisis, (Germinal, 2002). Sin duda, este tema visto desde el ámbito organizacional, es un fenómeno complejo que permea la calidad de vida de las personas, por ello, es tan necesario el punto de vista psicológico para lograr el cambio, que reponga la importancia del factor humano, por lo que, es una preocupación que afecta a los países del mundo globalizado.

La llamada “Ley Páez” la cual otorgó exenciones tributarias a las empresas, que se ubicaran en los municipios que fueron afectados por el sismo y la avalancha del río Páez. Dichas extensiones buscaron dinamizar la economía de los municipios afectados por medio de la generación de más empleos, pues la llegada de distintas empresas a la zona industrial de Santander de Quilichao, ha permitido de alguna manera, acceder a fuentes de empleo que no impliquen tantos esfuerzos como se realiza en el área agrícola y no dependen en gran medida de todas las instancias que tiene este sector (Ley N° 218. 1995).

Es así, que la importancia de este proyecto de grado radica en la diferencia de la interpretación del concepto de trabajo, ligado al contexto en el que se desenvuelven los colaboradores, conjuntamente es significativo considerar si estas diferencias tienen repercusión en el ámbito laboral.

Además, esta serie de interpretaciones influyen en el ámbito laboral del individuo y así mismo, en el desempeño de sus funciones; por lo cual, se debe tener en cuenta, como el concepto de trabajo es permeado por los sucesos de trascendencia, como lo dice:

Garfinkel (Como se citó en De la Garza et al. 2000) Quien menciona que el concepto de trabajo, no logra un grado de objetividad y confiabilidad, pues los argumentos imprecisos alteran el sentido, así entonces, en el siglo XIX el sentido occidental capitalista del trabajo, se impone como generador de bienes.

Concepto que si bien, desde la psicología organizacional en Colombia “Aporta al ser humano cambios en la perspectiva temporal, ampliación del número de posibilidades del comportamiento, conciencia progresiva del sí, estabilidad y profundidad de interés, dominio, de un estado de pasividad a uno de progresiva actividad” (Urdaneta, 2001, p.179).

De acuerdo a esto, es necesario resaltar que según lo establecido el artículo 5 del código sustantivo del trabajo, el trabajo es 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 de trabajo y el empleo es toda actividad que se realiza con el fin de recibir una remuneración llamada salario.

A raíz de los cambios evolutivos, que se han presentado a lo largo de la historia, la industrialización y el desarrollo tecnológico, según (Marx 1867c) Han llevado a que el trabajo no solo se considere como un instrumento de carga pesada, sino como medio de compasión social y una fuerza humana de trabajo puro, ante los requerimientos de las necesidades del desarrollo propio y habilidades de las personas., permitiendo así que, al instruirse en un cargo determinado, los colaboradores accedan con mayor facilidad a una empresa.

En este orden de ideas, acorde a las interpretaciones que se puedan recolectar del concepto de trabajo en los colaboradores, cabe la posibilidad de que este tenga incidencia en el desempeño laboral, por esto es necesario tener en cuenta las consideraciones de este concepto donde:

El desempeño laboral es un instrumento de gestión que toma en cuenta los factores del trabajador como su conducta y competencias que contribuyen al cumplimiento de la labor, a nivel institucional desde los respectivos cargos, evaluando su desarrollo y permanencia en el servicio, como lo expresa la Comisión nacional de servicio civil (CNSC, 2014).

De modo que, Faria (como se citó en Pedraza, Amaya y Conde 2010) Plantea el desempeño laboral, como los efectos del comportamiento de los colaboradores, en miras del contenido de su cargo, las actividades planteadas y el desarrollo de tareas y funciones, que en gran medida dependerá de la manera en cómo se llega al proceso de mediación, para de esta manera regular entre el trabajador y la organización.

Por tanto, el abordaje de estos temas y su relación son útiles para el beneficio de la empresa y los trabajadores, contribuyendo en la productividad, desempeño y posiblemente otras áreas; como lo manifiesta Guerra (2007b) Quien habla sobre “la evaluación, para ver si la solución a un problema está funcionando, o si los métodos utilizados brindan una devolución valiosa; como también, si la evaluación ofrece retroalimentación como parte de un proceso de monitoreo, revisión y mejora continua” (p,12).

Las actitudes en el ambiente laboral también son un factor determinante en el entorno psicosocial, puesto que se ha centrado en gran medida en el análisis de las actitudes y conducta de los colaboradores.

La definición psicológica del comportamiento organizacional suele referirse a un conjunto de variables resultantes de un proceso de adaptación recíproca entre la persona y la organización, de esta interacción debe existir una congruencia entre las demandas laborales, características del puesto, las dimensiones personales, entre otros aspectos. En caso contrario, se derivarán toda una

serie de consecuencias tanto a nivel fisiológico como psicológico que incidirán de manera negativa en la calidad de vida laboral y la salud socioeconómica de la empresa.

Para Hornstein y Wapner (1985) citado en García, A. J., & Garcés (2000) Depende de donde se encuentre cada individuo presentará unos patrones y unas características específicas en aspectos como actitud hacia el trabajo, forma en la que realiza la transición hacia el retiro, emociones dominantes durante el proceso, y nivel de actividad.

Objetivos

Objetivo General

Describir las interpretaciones del concepto de trabajo entre los colaboradores de Inversiones AGA S. A. y su incidencia en el desempeño laboral, en Puerto Tejada (Cauca).

Objetivos Específicos

Identificar la interpretación del concepto de trabajo, que tienen los colaboradores de Inversiones AGA S. A.

Clasificar las interpretaciones del concepto de trabajo en los colaboradores de Inversiones AGA S. A.

Comparar la incidencia del desempeño laboral con las interpretaciones encontradas frente al concepto de trabajo en Inversiones AGA S. A.

Referente Conceptual

En este proyecto de grado, se presentan referentes teóricos necesarios acorde a la investigación realizada, además de tener en cuenta temas no esbozados explícitamente en el discurso desarrollado.

El sentido es una construcción social, un emprendimiento colectivo, precisamente interactivo, por medio del cual las personas, en la dinámica de las relaciones sociales, históricamente, construyen los términos a partir de los cuales comprenden y tratan con las situaciones y fenómenos a su alrededor.

De esta forma, se puede decir que la producción de sentidos se toma como un proceso interactivo; donde nadie produce sentido individualmente. Para ello se sitúa al sentido como una construcción social y enfatiza que la construcción se da en un contexto, en matriz que atraviesa cuestiones históricas y culturales y que es esa construcción la que permite lidiar con situaciones y fenómenos del mundo social. Se producen sentidos todo el tiempo. No se trata de una actividad que se construya de repente Spink, M. J. et al. (2013 p. 34).

Spink, M. J. et al. (2013) Menciona que exclusivamente concebimos el sentido en la manera que añadimos en el análisis del contexto, lo que quiere decir, que la interpretación del concepto de trabajo se realiza teniendo en cuenta el entorno donde se desenvuelve el colaborador, pues se toma en cuenta también la expresividad que es propia de una cultura específica y de estilos individuales.

“Los repertorios lingüísticos son los términos, los conceptos, los lugares comunes y figuras de lenguaje que demarcan el rol de posibilidades de construcciones de sentidos. Estos repertorios circulan en la sociedad de formas variada. Aprendemos repertorios en el propio proceso de aprendizaje el lenguaje” (Spink, M. J. et al. 2013).

En relación a lo anterior, según Bauman (1999) El significado que las personas le dan al trabajo, se basa en dos premisas, la primera dice que, si quieres conseguir lo necesario para vivir y ser feliz, hay que hacer algo que los demás, consideren valioso y digno de un pago, nada es gratis; siempre se trata de un “doy algo para que me des”; y la segunda premisa habla de trabajar como un valor en sí mismo, una actividad noble y jerarquizadora, esta última concepción refuta la primera en la medida en que, expresa que conformarse con lo ya conseguido y quedarse con menos en lugar de buscar más; es absurdo e irracional, dejar de esforzarse después de haber alcanzado la satisfacción.

Ambas premisas, aportan al significado de trabajo una concepción de ética como el estado normal de los seres humanos, algo bueno; no hacerlo es malo (Bauman, 1999) Desde aquí se expresa la necesidad de emplear su inteligencia y enseñarles a todos a aspirar a una vida mejor, a desear cosas nuevas y mejorarse a sí mismos.

Desde el significado que le da Bauman (1999) al trabajo, habla de la ética como la educación para poner en práctica el principio del buen rendimiento, cuyo propósito es la dedicación incondicional y el cumplimiento en el mejor nivel posible, de las tareas impuestas.

Por todo lo anterior, se observa como en el tiempo de antes el sentido del trabajo era impuesto desde su control y subordinación por parte de los mandos, implicando la renuncia a la libertad, ahora bien, en la actualidad, el sentido del trabajo, radica en que consideren el trabajo digno obteniendo como paradoja “crecimiento por el crecimiento mismo”, en caminado a la satisfacción de las necesidades, el esfuerzo productivo “lo que se puede hacer” por encima de “lo que es necesario hacer” (Bauman, 1999).

Por otra parte, es importante resaltar la evaluación del desempeño como “Instrumento de la administración o recursos humanos en las organizaciones que debe ser utilizado por acciones y

programas de su desarrollo acorde a los objetivos empresariales: fijación de nuevos propósitos, metas organización del trabajo, compromisos o contratos del personal” (Urdaneta, 2001, p.179).

El sistema de evaluación de desempeño “complementa el sistema de selección se interacciona directamente con los programas de desarrollo de personal y en algunos casos incide en el sistema de salarios y competencias” (Urdaneta, 2001, p.179).

Como también, es un instrumento o medio que facilita la objetividad en la aplicación de una política de administración de talento humano, además, las áreas y formas de evaluación de desempeño son producción, la evaluación del desempeño para el personal de ventas, la evaluación del desempeño en cargos administrativos, la evaluación del desempeño a nivel directivo (Urdaneta, 2001, p.181).

Metodología

Enfoque mixto

Para la realización del proyecto de investigación se implementa un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) que permite utilizar técnicas por cada uno de los enfoques, para ello se realizan entrevistas, encuestas conociendo así las perspectivas de cada uno de los colaboradores, también se proyectan las hipótesis que se verifican posteriormente. En éste, se cohesionan las concepciones y se juntan el paso a paso para mencionar los resultados finales de una forma adecuada y más ardua (Cortes y Iglesias 2004).

Tipo

Transaccional correlacional. Este método, explica la relación entre los elementos, que pueden estar correlacionados, conociendo así, el grado de asociación; Se tiene en cuenta las bases

para pronosticar, lo más exacto posible, midiendo las apreciaciones que pueda tener un equipo de sujetos en los elementos a estudiar (Hernández; Fernández y Baptista, 2006).

Diseño de investigación no experimental. El diseño no experimental, se realiza sin manipular deliberadamente las variables, con esto quiere decir, que se observa el fenómeno tal y como se da en su entorno natural, para posteriormente analizarlos. Por lo cual, los sujetos son observados en su realidad. Se observan situaciones ya existentes (Hernández; Fernández y Baptista, 2006).

Método. La investigación, en este caso, se presenta desde un método o proceso inductivo, de acuerdo a las concepciones e interpretación de cada colaborador de Inversiones AGA S. A. La noción de trabajo parte desde la subjetividad para llegar a la unificación del concepto mismo y lograr una perspectiva general, ligada al entorno en el que se desenvuelven y sus intereses además, los proyectos cualitativos se establecen generalmente en un paso a paso inductivo que pretende (investigar y describir, y posteriormente emitir perspectivas teóricas) Que se guían de lo particular a lo macro (Hernández, 2006, a, p, 17).

Técnicas. Las técnicas para la recolección de información se realizan mediante:

Técnica de observación: la cual consiste principalmente en observar el comportamiento de los colaboradores desde el ámbito laboral.

Análisis de contenido: según Penalva, C., Alaminos, A., Francés, F.Santacreu, O. (2015) Consiste en la comprobación de hipótesis mediante la operativización, estableciendo así, un campo de observación en los diferentes contextos sociales, lugares y personas, los fenómenos que se observarán son los gestos, el discurso, los comportamientos y las relaciones; teniendo en cuenta las unidades de análisis como aquellos aspectos que van a ser clasificados.

Instrumentos

Cuestionario abierto: sobre concepto de trabajo con respuestas abiertas, que contiene preguntas dirigidas a los colaboradores de Inversiones AGA S. A en Puerto Tejada (Cauca), los contenidos de las diversas preguntas están relacionados con las diferentes interpretaciones que tienen las personas acerca del trabajo y su incidencia en el desempeño laboral.

Encuesta sociodemográfica: consiste en recopilación de las características demográficas generales a los colaboradores de la empresa Inversiones AGA, tales como sexo, edad, estrato económico, vínculo familiar, lugar de residencia, años de antigüedad, lugar de nacimiento, entre otras.

Análisis de información de orden cualitativo: El programa Atlas/ti. Según Penalva, Alaminos, Francés, y Santacreu (2015) expresa que es un instrumento que facilita el análisis de la interpretación de los datos literales, mediante las operaciones que se efectúan en los contenidos para el análisis cualitativo además del fraccionamiento del texto, la elaboración de comentarios y anotaciones.

Hernández et al. (2010) refiere que “*El coeficiente rho de Spearman* es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías)” (p.332).

Evaluación del desempeño (suministrado por la empresa), está dividida en cinco categorías como lo son: Resultados; Organización y Planeación; Motivación y Compromiso; Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) y Trabajo en equipo, cada uno con sus respectivos ítems.

Población

La población de estudio de este proyecto de grado son los colaboradores en la empresa Inversiones AGA S. A.

Muestra poblacional

La muestra establecida son 91 colaboradores de la empresa Inversiones AGA S. A de contratación directa con la empresa.

Aspectos éticos

El proyecto de grado se realiza en la empresa inversiones AGA S.A desde el área organizacional con los colaboradores y todos los procedimientos realizados para la recolección de datos que facilitan la investigación, con el fin de enriquecer la formación y adquirir experiencia en competencias que serán fundamentales para el proceso investigativo y académico, también se menciona que los datos serán manejados de acuerdo al código de bioética de investigación en Psicología. Los resultados obtenidos serán socializados a la empresa para el beneficio del área de talento humano de la organización.

Además, se toma en cuenta la confidencialidad en el área de psicología, y se tiene la obligación al buen manejo de la información obtenida, por tanto no se revelará, y se usara para fines académicos, asimismo se tiene en cuenta el Artículo 49. Del Colegio Colombiano de Psicología, el cual expresa que los profesionales que realizan investigación son responsables del manejo de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados para ella, conjuntamente del análisis de sus conclusiones y resultados (CCP,2009).

En el proyecto de grado se cumplen con los principios éticos de respeto y dignidad, también de salvaguardar el bienestar y los derechos de la población que en este caso son los colaboradores

de la empresa Inversiones AGA. S.A, teniendo en cuenta que en la investigación, la metodología pertenece al orden cualitativo y cuantitativo (Mixto), es decir se toman las ideas por medio de un instrumento (Cuestionario) para analizar la interpretación del concepto de trabajo en relación con el desempeño laboral (CCP, 2009).

Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la investigación, considerando los objetivos de estudio por lo tanto, el primer objetivo específico fue identificar la interpretación del concepto de trabajo que tienen los colaboradores en Inversiones AGA S. A. Para tal fin, se utilizó el cuestionario con respuestas abiertas sobre concepto de trabajo, para posteriormente crear las diversas categorías mediante el instrumento de Atlas/ti, herramienta que permitió dar cumplimiento al segundo objetivo específico el cual es clasificar las interpretaciones del concepto de trabajo en los colaboradores de Inversiones AGA S. A,

La recolección de información en la investigación, se elaboró mediante un cuestionario conformado con ocho preguntas, que indagan acerca de la interpretación del concepto de trabajo que tienen los colaboradores de la empresa Inversiones AGA. S.A acorde a estos resultados se analizó la información por medio del Atlas/ti, el cual arrojó distintas categorías con sus respectivas mediante la codificación en unidades de registro (frecuencias), lo que permitió obtener un porcentaje por cada respuesta.

Tabla 1

Resultados de las categorías de la pregunta 1. Desde su experiencia personal y laboral, ¿Qué significa para usted el trabajo?

Código	Número de respuestas semejantes
Adquisición de conocimiento	5
Sustento familiar	17
Calidad de vida	8
Proceso	2
Acciones encaminadas a un objetivo	7
Serie de actividades	16
Bienestar	2
Cumplimiento de metas	4
Responsabilidad	6
Remuneración económica	11
Experiencia	3
Labor desempeñada	9
Estabilidad	1
Pasión	1

Nota: Numero de respuestas de acuerdo a las categorías de la primera pregunta.

En función de las respuestas de los 91 colaboradores del área operativa, de la empresa Inversiones AGA S.A, se clasifican los resultados en porcentajes de la pregunta número 1. Desde su experiencia personal y laboral, ¿Qué significa para usted el trabajo? de manera ascendente de acuerdo al estudio de población.

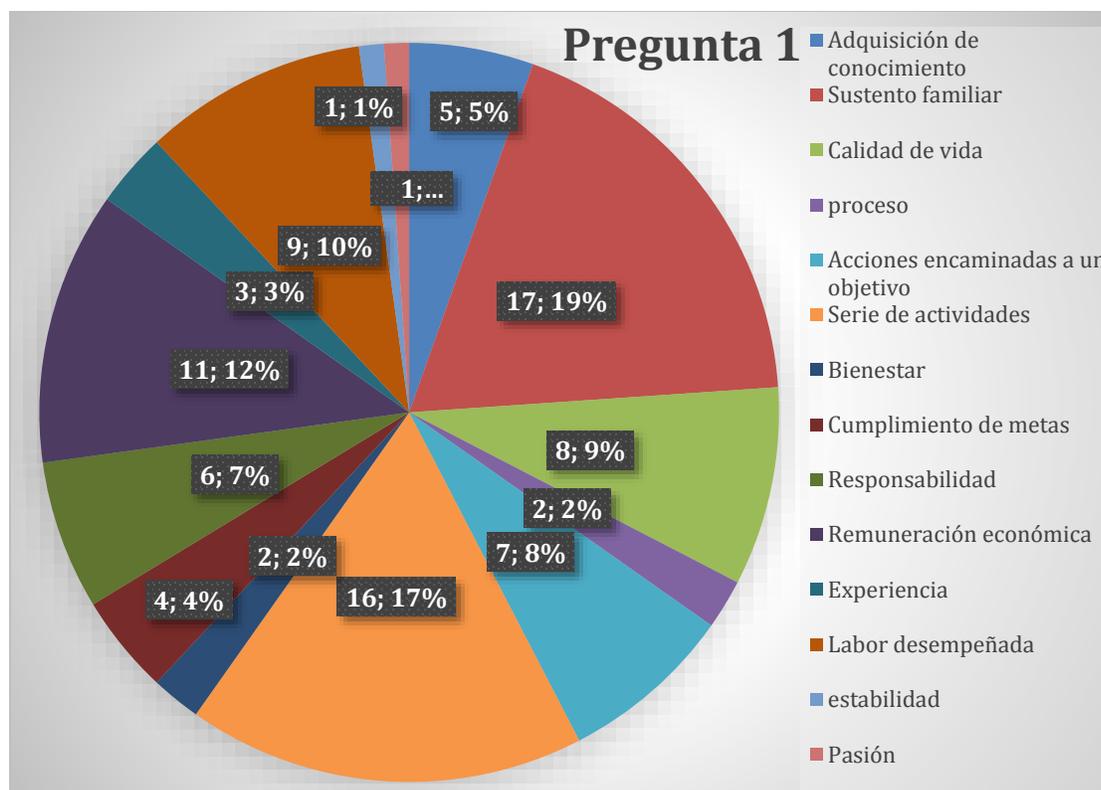


Figura 1. Numero de respuestas de acuerdo a las categorías de la primera pregunta.

Con la distribución de la *Figura 1*. Número de respuestas semejantes, se puede observar que el mayor número de colaboradores expresa que el concepto de trabajo para ellos significa Sustento familiar con un 19,5% es decir, la mayoría de los colaboradores del área operativa optan por definir el trabajo como un medio de sustento, como también, dentro de las respuestas con porcentajes altos está la Serie de actividades con un 18,4% y la Remuneración económica con un 12,6%.

Mientras que, para una parte considerable de colaboradores está en un rango medio, la Labor desempeñada con 10,3% Calidad de vida con un 9,2% Acciones encaminadas a un objetivo con 8,0% y Responsabilidad con un 6,9% variables que si bien, contribuyen al significado de trabajo.

Desde aquí, se han considerado todas las variables de manera descendente, por lo cual es necesario resaltar que una minoría de la población toma el concepto de trabajo desde la

Adquisición de conocimiento con 5,7% Cumplimiento de metas con 4,6% Experiencia con 3,4% y por últimos, pero no menos importante está el Bienestar con 2,3% proceso con 2,3% Estabilidad con 1,1% y Pasión con 1,1%

Tabla 2

Resultados de las categorías de la pregunta 2. ¿De qué manera influye el significado personal que usted tiene de trabajo en su desempeño laboral?

Código	Número de respuestas semejantes
Amor y compromiso por el trabajo	15
Relaciones interpersonales	13
Cumplimiento de objetivos personales	7
Adquisición de conocimientos	3
Competencias laborales	36
Adaptación al ambiente	7
Estabilidad laboral	1
Experiencia	1
No influye	2
Sustento	4
Conocimiento	5
Remuneración económica	2

Nota: Resultados de las categorías, de la pregunta 2.

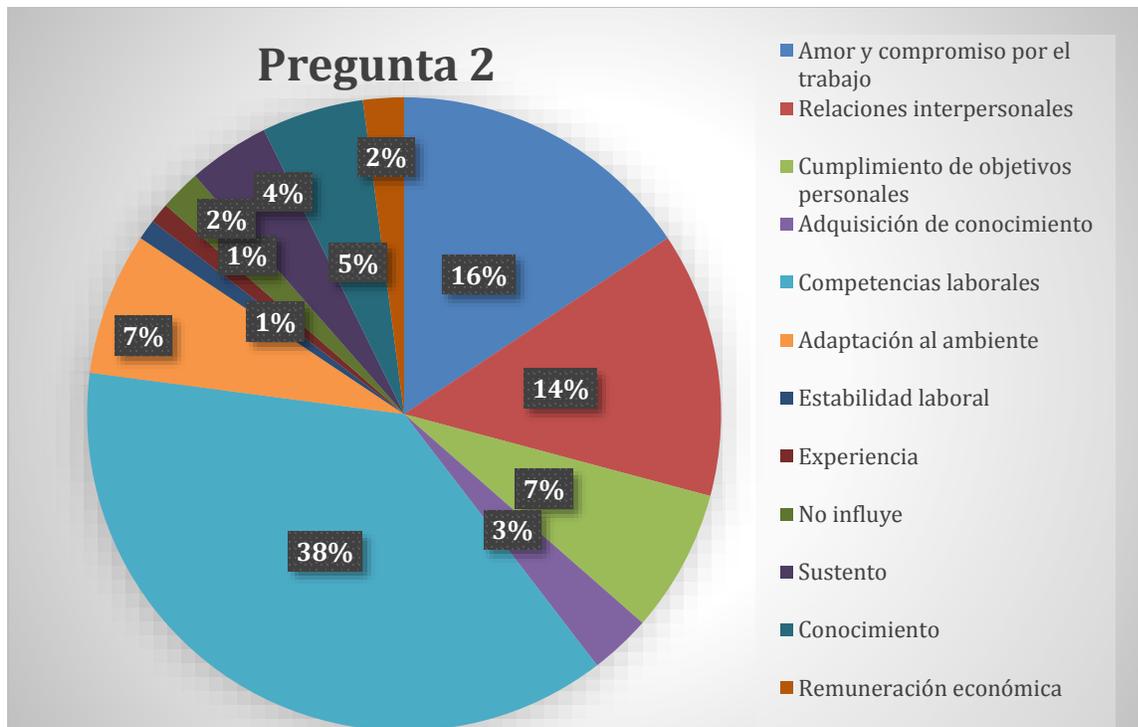


Figura 2. Resultados de las categorías de la pregunta 2.

Como se refleja en la figura 2, que alude a la pregunta ¿De qué manera influye el significado personal que usted tiene de trabajo en su desempeño laboral? Expresa que la mayoría de los colaboradores del área operativa, presentan un porcentaje alto desde las Competencias laborales con un 38% es decir para los operarios de la empresa, el concepto de trabajo incide en el desempeño laboral en la medida en que se establecen competencias que demuestren sus capacidades y habilidades en su labor.

Mientras que, en un rango medio está el Amor y compromiso por el trabajo con un 16% y las Relaciones interpersonales 14% y, por último, con un rango de porcentajes entre (7% y 1%) está el Cumplimiento de objetivos personales con un 7% como también el Conocimiento con 5% el Sustento 4% Adquisición de conocimiento 3%.

También, en el rango de 2% de los operarios menciona que No influye el concepto de trabajo en el desempeño laboral, seguido de ello, en un rango similar se encuentra la Remuneración económica 2% con el mismo porcentaje, por último, la menor categoría corresponde a la Estabilidad laboral con un 1% y la Experiencia dentro del mismo rango de porcentaje 1%.

Tabla 3

Resultados de las categorías de la pregunta 3. ¿Cómo influye en su concepto de trabajo, el contexto donde vive y labora?

Código	Número de respuestas semejantes
Relación positiva de contexto laboral y familiar	9
Estabilidad laboral	4
Cercanía de ambos contextos	13
Cumplimiento de metas y objetivos	9
Pensamientos positivos, si influye	10
Relación pensamiento, comportamiento	10
Sentido de pertenencia	11
Relación de aprendizaje	2
El concepto se establece acorde al contexto	4
Cohesión grupal	2
Asumir responsabilidades	7

Nota: Resultados de las categorías de la pregunta 3.

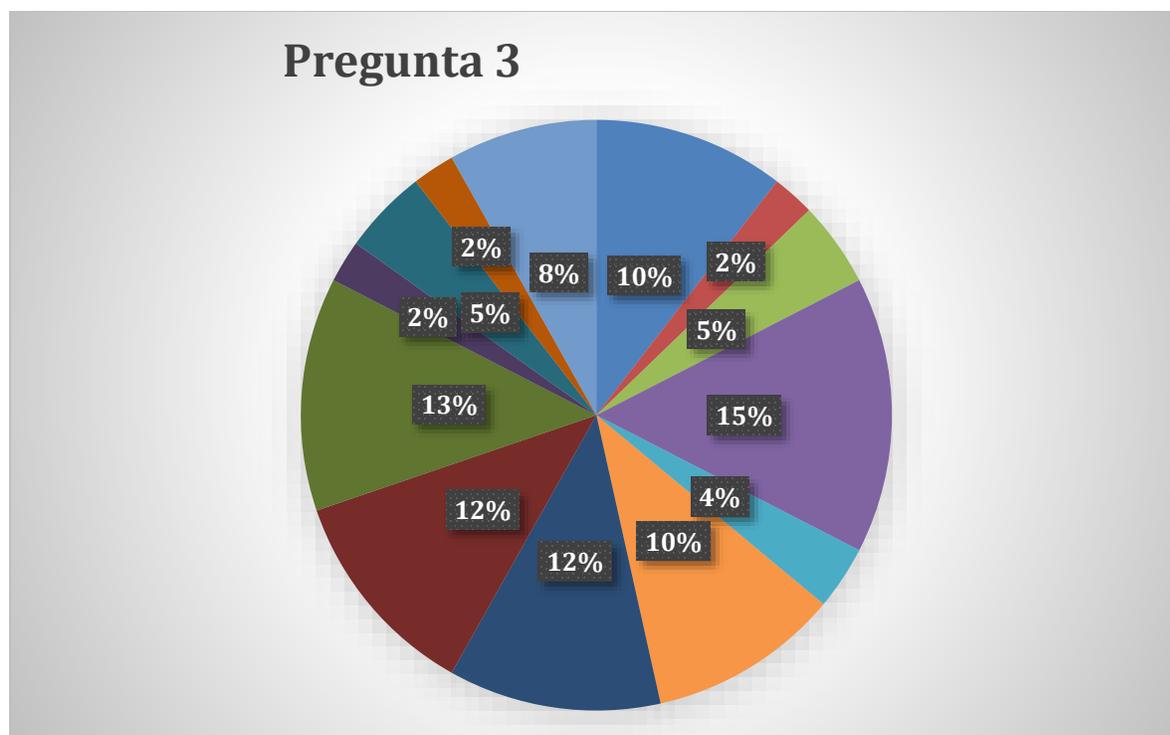


Figura 3. Resultados de las categorías de la pregunta 3.

De acuerdo a la pregunta ¿Cómo influye en su concepto de trabajo, el contexto donde vive y labora? El porcentaje con un valor más alto, es la Cercanía de ambos contextos con un 15% haciendo alusión a la categoría con más frecuencia, el Sentido de pertenencia equivale a un 13% obteniendo el segundo lugar en las respuestas recibidas, seguido de éste se encuentra con un 12% la Relación pensamiento, Comportamiento y la No influencia de los Pensamientos negativos, a continuación con el 10% están los códigos referentes a los Pensamientos positivos y la Relación positiva del contexto familiar y laboral.

El asumir Responsabilidades para los trabajadores se encuentra contemplado en un 8%, se instituye que las categorías de Estabilidad laboral y las categorías referente a que el concepto se establece de acuerdo al contexto, están enmarcados con el 5% y por último, se encuentra el medio de Sustento económico, la Cohesión grupal y la Relación aprendizaje con un 2% de repeticiones.

Tabla 4

Resultados de las categorías de la pregunta 4. ¿Cree usted, que el hecho de tener diferentes conceptos del trabajo entre sus compañeros, puede influir en el rendimiento general de la empresa?

Código	Número de respuestas semejantes
Pensamiento – conducta	8
Comunicación asertiva	7
Trabajo en equipo	11
Influencia directa	7
Diferentes perspectivas	12
No influye, acatamiento de ordenes	11
Obtención de incentivos	6
Asumir responsabilidades	9
Impulso para trabajar, motivación	3
Entornos similares, cercanía	5
Objetivos en común	7

Nota: Resultados de las categorías de la pregunta 4.

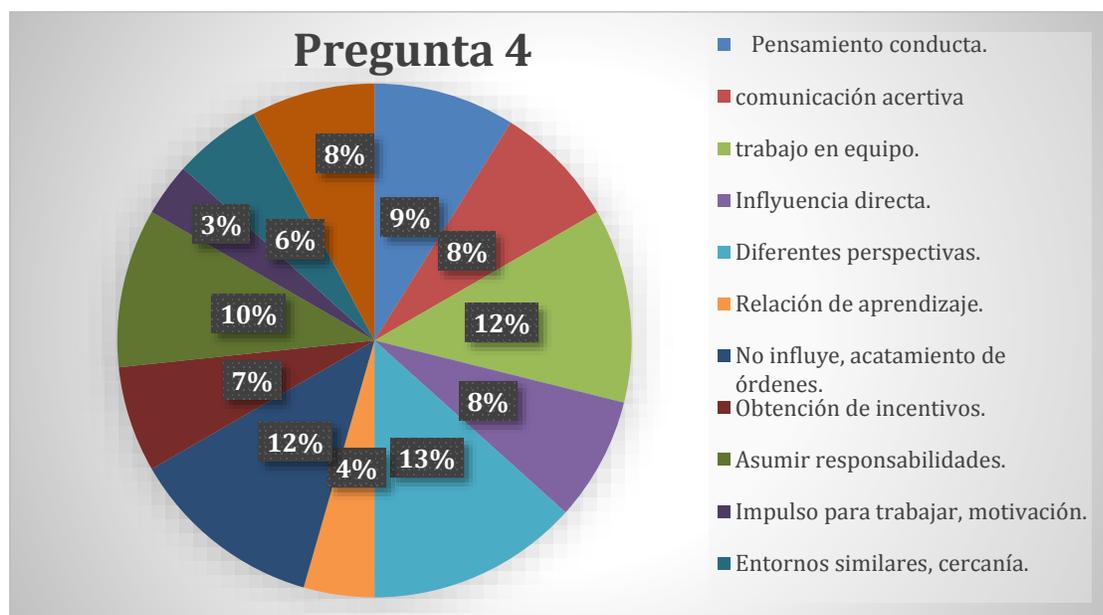


Figura 4. Resultados de las categorías de la pregunta 4.

De acuerdo a la gráfica que se encuentra anteriormente, en un orden de mayor a menor, se observa que las Diferentes perspectivas que tienen los trabajadores, se encuentran en un 13% dándole el primer lugar, el segundo lugar se encuentra la No influencia de el acatamiento de ordenes con un 12% y el Trabajo en equipo, en el tercer lugar está el código de Asumir responsabilidades con un 10 %, seguido se encuentra con un 9% el Pensamiento-conducta, en el quinto puesto con un porcentaje del 7 repeticiones esta la Obtención de incentivos, el cuarto lugar es para el 6% que refiere a los Entornos similares o cercanía y un 4 % de repeticiones de las categorías Relación de aprendizaje, por ultimo con un 3% se encuentra e Impulso para trabaja – motivación.

Tabla 5

Resultados de las categorías de la pregunta 5. ¿De qué manera considera que trabajar en esta empresa contribuye a su desarrollo personal?

Código	Número de repuestas significativas
Cumplimiento de objetivos	11
Adquisición de conocimientos	16
Calidad de vida	15
Economía	22
Crecimiento personal y laboral	13
Convivencia	14

Nota: Resultados de las categorías de la pregunta 5.

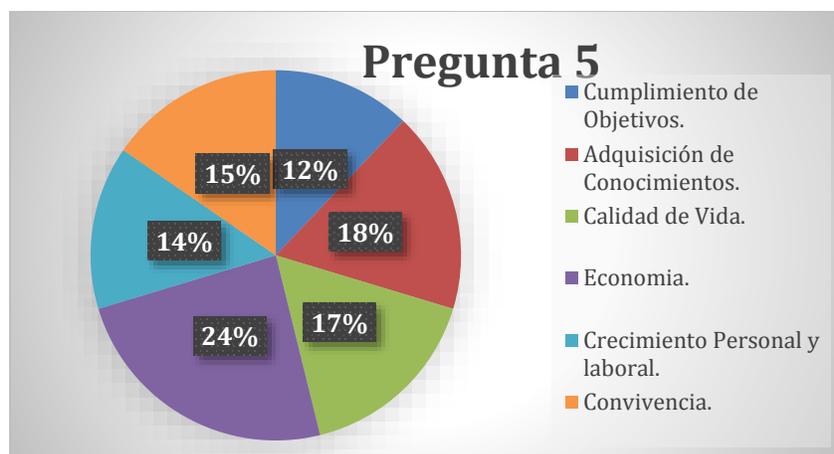


Figura 5. Resultados de las categorías de la pregunta 5.

En el grafico anterior, se refleja como los trabajadores consideran que laborar en esta empresa, contribuye en su desarrollo personal interpretado desde las siguientes categorías, teniendo en cuenta que el mayor porcentaje se evidencia en el código de Economía con un 24%, continuo en forma descendente, se plantea la Adquisición de Conocimientos con un 18%, en un rango similar se encuentra Calidad de Vida con un 17%, mientras algunos colaboradores mencionan la Convivencia con un 15%, al igual que el Crecimiento Personal y laboral con un 14% y por ultimo pero no menos importante, se encuentra el Cumplimiento de Objetivos con un 12%.

Tabla 6

Resultados de las categorías de la pregunta 6. ¿De qué forma la relación con sus compañeros fue determinante para establecer su concepto de trabajo?

Código	Número de repuestas significativas
Adaptación al cargo	6
Trabajo en equipo	26
Buena convivencia	54
No influye	5
Economía	1

Nota: Resultados de las categorías de la pregunta 6.

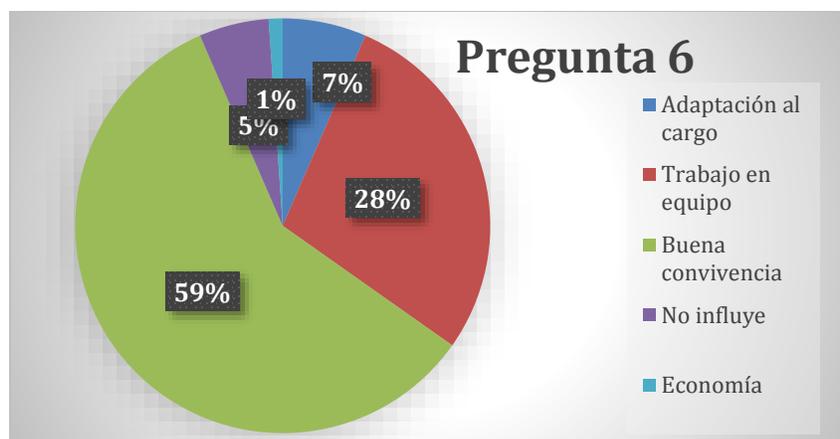


Figura 6. Resultados de las categorías de la pregunta 6.

Desde esta grafica se refleja cómo o de qué forma, la relación con los compañeros fue determinante para establecer el concepto de trabajo, dando como resultado más alto en las categorías la importancia a la Buena convivencia con un 59%, también el Trabajo en equipo con un rango de 28 % continuo a este se presenta la Adaptación al cargo con 7%, sin embargo hay colaboradores que expresan que No influye con un 5%, y un colaborador menciona que le ayuda a su Economía con un 1 %, pues el trabajo en equipo hace que no se presenten descuentos en su remuneración económica por los errores.

Tabla 7

Resultados de las categorías de la pregunta 7. ¿De qué manera las creencias y conocimientos propios, han influido a la hora de desempeñar su trabajo?

Código	Número de respuestas semejantes
Creencias propias, arraigadas	11
Libertad de creencias	7
Diferentes perspectivas	3
Responsabilidad de juicios	15
Influencia de pensamiento y conducta	10
No influye, ideas adversas	8

Valores personales	13
Crecimiento laboral	6
Motivaciones	9
Trabajo en equipo	3

Nota: Resultados de las categorías de la pregunta 7.

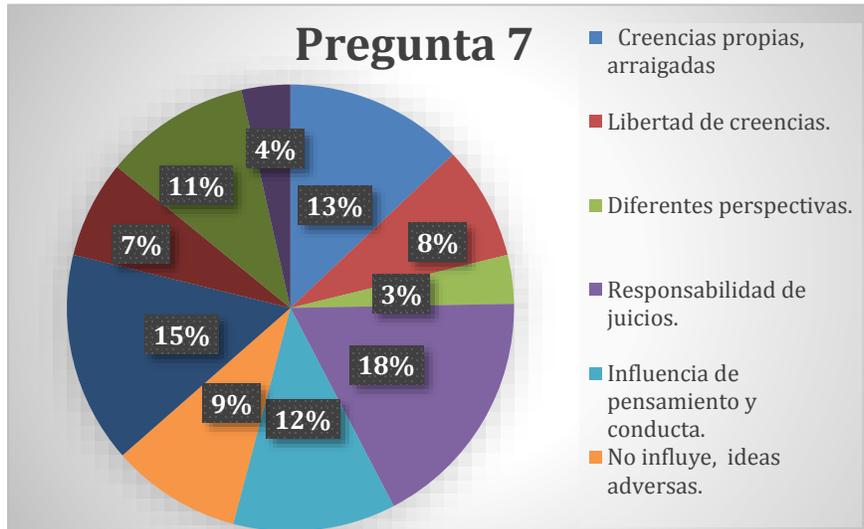


Figura 7. Resultados de las categorías de la pregunta 7.

En esta grafica se muestra de qué manera las creencias y conocimientos propios han influido a la hora de desempeñar el trabajo, el primero de ellos es la Responsabilidad de juicios con un 18%, refiriéndose al respeto de las creencias para generar un buen ambiente laboral, de igual forma se tiene en cuenta los Valores personales con un 15%, luego están las Creencias propias con un 13%, mientras que unos aluden a la Influencia de pensamiento y conducta con un 12 %.

Mientras que, algunos colaboradores perciben que dichas creencias y conocimientos hacen parte de las Motivaciones con un 11%, y por el contrario algunos colaboradores manifiestan que No influye y son ideas adversas con un 9%, el resto de la población se divide en la Libertad de creencias con un 8 %, Diferentes Crecimiento laboral con un 7%, Trabajo en equipo 4 % y diferentes perspectivas con un 3%.

Tabla 8

Resultados de las categorías de la pregunta 8. ¿Cree usted que su concepto de trabajo, ha cambiado a través del tiempo y su experiencia?

Código	Número de repuestas significativas
Crecimiento personal	27
Si	6
No	21
Experiencia	25
Conocimiento	24

Nota: Resultados de las categorías de la pregunta 8.

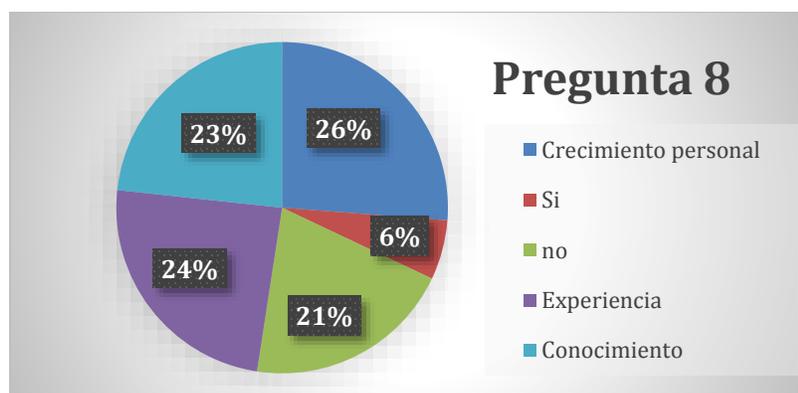


Figura 8. Resultados de las categorías de la pregunta 8.

Como se observa en esta gráfica las percepciones de los colaboradores sobre el concepto de trabajo ha cambiado a través del tiempo y la experiencia laboral, dando como resultado según porcentaje en orden descendente que la categoría más alta es el Crecimiento personal en un rango del 26 %, seguido de ello, se encuentra la experiencia con un 24 % mientras que los Conocimiento con un 23 %, del mismo modo se encuentra que para algunos colaboradores no ha cambiado con un No en el 21% y por ultimo algunos mencionan que Si con un 6 %.

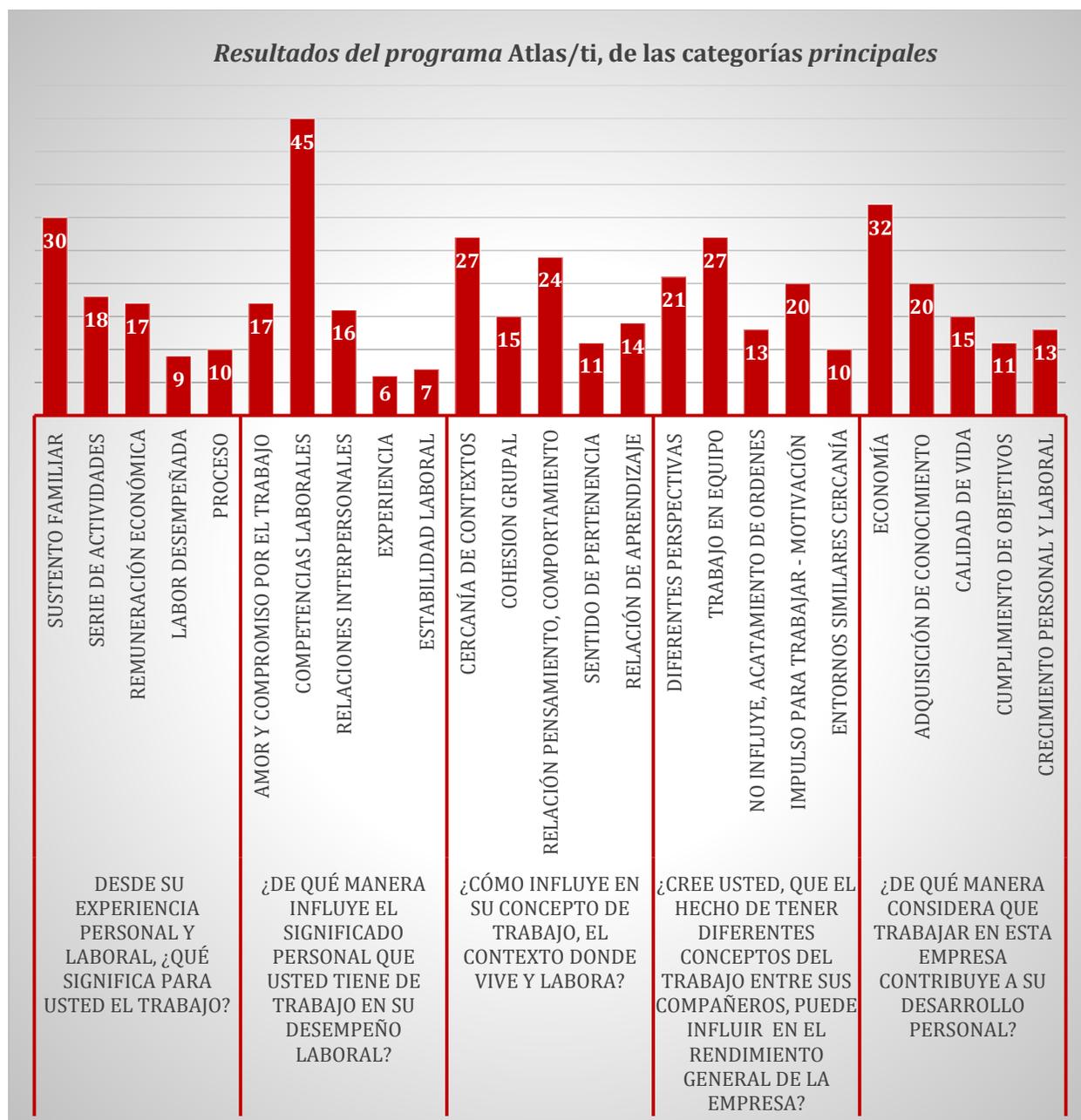


Figura 9. Resultados de las categorías más relevantes arrojadas en el programa Atlas/ti.

Previo a la aplicación del cuestionario en lo que respecta el tercer objetivo, que es correlacionar la incidencia de las interpretaciones encontradas frente al concepto de trabajo con el desempeño laboral en Inversiones AGA S.A. Se realizó la correlación de rho de Spearman para la evaluación de desempeño y así, posteriormente exponer la relación existente entre las distintas categorías de las dos variables (Trabajo en equipo/Evaluación de desempeño).

Teniendo en cuenta, que las categorías son formadas de acuerdo a las respuestas de los colaboradores y ordenadas mediante la Unidad de Frecuencia en el programa Atlas/ti, lo que permite la validez, por tanto es necesario realizar un cambio de nombre por correspondencia, debido a que pertenece a las mismas categorías de la evaluación de desempeño suministrado por la empresa.

Tabla 10

Cambio de nombre por semejanza, de las categorías arrojadas en el Atlas/ti, por las categorías de la evaluación de desempeño.

Categorías de la Evaluación del Desempeño	Categorías del Atlas/ti	Definición de cada categoría
Resultados	Competencias laborales	Cumplimiento satisfactorio de las tareas, metas e instrucción propias del cargo, sin necesitar una supervisión constante, realizan el trabajo bajo presión con una actitud positiva, analizando los procesos más favorables para el desarrollo de su labor.
Organización y Planeación	Serie de actividades	Cumplimiento de objetivos mediante el establecimiento de plan de acción que permitan organizar y solucionar fácilmente los problemas, tomando las categorías de concepto de trabajo con un significado similar, pues se considera como toda actividad desarrollada necesita de esfuerzo físico o mental.
Motivación y Compromiso	Compromiso	Disposición frente a las políticas de la compañía, expresando entusiasmo y compromiso por el cumplimiento de las actividades asignadas en su cargo; de igual forma la categoría de compromiso que hace parte del concepto de trabajo se toma como la responsabilidad de entregar a tiempo las

		actividades y realizar las labores con responsabilidad personal.
SST y BPM	Cumplimiento de objetivos	Efectuar obligaciones de su cargo con seguridad y tareas asignadas de forma eficiente, así mismo, en el concepto de trabajo el cumplimiento de objetivos son las acciones efectuadas para lograr un objetivo acorde a las estrategias.
		Trabajo colaborativo, respeto, y toma de decisiones grupales efectivas.
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	Continuamente el trabajo en equipo también hace parte de las categorías de concepto de trabajo, ligado a la forma de interacción positiva que permite el trabajo en cadena y facilita el desempeño, tanto individual como grupal.

Nota: Migración de categorías por correspondencia

Mediante la fórmula de rho de Spearman, se observa un grado de correlación alto de la primera pregunta del cuestionario: Desde su experiencia laboral y personal ¿Qué significa para usted el trabajo? Con las categorías de la evaluación de desempeño, el cual es de $r_s=0.99$ que al aproximarlos da $r_s= 1$, en este sentido se observa que sí existe un grado de asociación significativo entre ambas variables.

Por otra parte, al correlacionar la segunda pregunta del cuestionario: ¿De qué manera influye el significado personal que usted tiene de trabajo en su desempeño laboral? Con las categorías de la evaluación del desempeño, se observa un grado de asociación significativo de acuerdo a la fórmula de rho Spearman, el cual es $r_s= 1.8$, en el criterio de evaluación enuncia que sí existe una relación entre estas dos variables.

Se debe agregar que el concepto de trabajo que poseen los colaboradores también se establece desde el contexto, desde las relaciones con sus seres queridos y donde han permanecido durante

los últimos tiempos, información que se corrobora mediante la fórmula de rho Spearman, para ello se toma la tercera pregunta: ¿Cómo influye en su concepto de trabajo, el contexto donde vive y labora? Con la evaluación del desempeño, el cual es de $r_s = 0.5$ el cual en su criterio de evaluación enuncia que, sí existe una relación entre estas dos variables en un rango bajo.

Desde aquí, la pregunta ¿Cree usted, que el hecho de tener diferentes perspectivas de trabajo entre sus compañeros, puede influir en el rendimiento general de la empresa? al correlacionarse con la evaluación del desempeño, en la fórmula de Spearman nos da $r_s = 1$. Es decir, sí existe una correlación significativa con los puntajes promedio, como se detallará a continuación.

Por consiguiente, de acuerdo a la pregunta ¿De qué manera considera que trabajar en esta empresa contribuye al desarrollo personal de la empresa? Al correlacionarse con el desempeño de trabajo, desde la fórmula de Spearman dio $r_s = 0.5$ es decir, si hay una correlación entre las ambas variables.

Discusión

Mediante esta investigación, se evaluó la correlación entre el concepto de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones AGA S.A. para tal motivo, el objetivo general fue describir la relación entre estas dos variables, cada una por separado para posteriormente comprobar si en relación a la hipótesis planteada al inicio de la investigación, existe una correlación entre las dos; es necesario resaltar, que el análisis de información de orden cualitativo Atlas/ti. Se basa en un proceso sistemático que desglosa la información, dándole sentido y significado al trabajo desde distintas categorías de análisis.

El significado y sentido de trabajo que le dan los colaboradores en la empresa inversiones AGA S.A, es manifiesto desde sus competencias laborales, intereses personales y expectativas frente a los grupos de trabajo, como se expresa en la siguiente pregunta, Desde su experiencia personal y

laboral, ¿Qué significa para usted el trabajo? Esta información es recopilada desde las experiencias individuales de los 91 trabajadores de distintas áreas de dicha empresa.

Tabla 11

Discusión de la pregunta 1: unidades de registro a nivel personal y familiar.

A nivel personal	A nivel laboral
Remuneración económica	Serie de actividades
Sustento familiar	Proceso
Estabilidad	Adquisición de conocimientos
Sentido de trabajo	Responsabilidad
Experiencia	Labor desempeñada
Pasión	Cumplimiento de metas
Calidad de vida	

Nota: Variables significativas tomadas de los análisis del discurso de la pregunta uno, del Atlas/ti.

Es por esto, que el factor primordial manifiesto en los trabajadores a través del cuestionario, es que el trabajo es concebido como la adquisición de conocimientos, expresado como “La oportunidad que Dios me dio para poder cumplir mis objetivos y crear conocimientos” y “Serie de acciones que conllevan a un objetivo” acciones que si bien, van encaminadas a la labor desempeñada, como lo expresa Guerra (2007) Quien habla de la labor como algo sistemático para mejorar la productividad y competitividad.

Con respecto a las respuestas de los colaboradores en concordancia con la teoría, tanto tener conocimientos amplios en la concepción del trabajo como aplicarlos diariamente es algo muy imprescindible, dado que la personas trabajan de manera satisfactoria mediante un objetivo y

proyecto de vida establecido que según Ribadeneira (2017) La satisfacción de las necesidades en su ámbito, traen psicológicamente consecuencias positivas en las áreas de la vida de la persona, como estima del sí mismo, desarrollo de competencias y habilidades, siendo este, un puesto de trabajo productivo que les genera desde sus experiencias individuales y colectivas pasión, desarrollo y conocimiento.

Se debe agregar también, que el trabajo hace parte de un sustento como se afirma desde la ley Páez, Ley N° 218. (1995) El cual otorgo extensiones tributarias a las empresas que buscan dinamizar la economía de los municipios afectados y que por tanto suplen las necesidades básicas del ser humano por medio de empleo, en todas las áreas de la vida de la persona, reconocido como una remuneración económica que vincula estrechamente a la familia, al desarrollo personal y bienestar colectivo.

Por lo anterior los colaboradores expresan: “El trabajo para mí es la base fundamental para el sustento diario de mi familia”, “El trabajo significa una ocupación, así sea con o sin ánimo de lucro donde se desarrollan diferentes actividades”, “Experiencia que adquirimos para el sustento diario de los seres humanos”.

Cabe señalar, que en la jornada laborales de la empresa Inversiones AGA. S.A se presenta el esfuerzo físico como una serie de actividades que según Albornoz (como se citó en Rieznik 2001) Hacen referencia a esfuerzos humanos referidos al trabajo con un fin determinado, termino laborare y obrare mostrando el padecimiento que las actividades requieran para realizar determinada función, bien sea de manera proporcional o niveles excesivos dependiendo de las tareas que se les asignen.

Por último, desde todas las respuestas acerca del tema, es importante la automotivación laboral presente en los colaboradores, que desde la teoría se define según Bauman (1999) como el sentido del trabajo digno, “crecimiento por el crecimiento mismo”, en caminado a la satisfacción de las necesidades, el esfuerzo productivo “lo que se puede hacer” por encima de “lo que es necesario hacer”.

Teniendo en cuenta lo anterior, se da paso a la siguiente pregunta ¿De qué manera influye el significado personal que usted tiene de trabajo en su desempeño laboral? Tema que si bien, busca determinar el grado de influencia de la concepción de trabajo con el logro de objetivos en la empresa Inversiones AGA, S.A.

Tabla 12

Discusión de la pregunta 2: unidades de registro en cuanto al trabajo y desempeño

Trabajo	Desempeño
Cumplimientos de objetivos personales	Estabilidad laboral
Competencias laborales	No influye
Amor y compromiso por el trabajo	Relaciones interpersonales
Adquisición de conocimiento	Adaptación al ambiente
Experiencia	
Remuneración económica	
Sustento	

Nota: Variables significativas tomadas de los análisis del discurso, de la segunda pregunta del Atlas/ti.

Se retoman las siguientes unidades de registro en cuanto al concepto de trabajo donde la mayor parte de respuestas se centraron en que sí existe un grado de influencia del concepto de trabajo en

el desempeño laboral, como lo expresa Salanova y Schaufeli (2009) El cual dice que, “se debe asumir que los cambios en el contexto externo influyen de manera significativa en el contexto de las organizaciones y este a su vez influye en el trabajo del colaborador”. Mientras que un porcentaje muy bajo de acuerdo a los resultados del cuestionario expreso que no influye, Ej. “No influye, para lograr sueños y metas debemos trabajar”.

El concepto de trabajo influye en el desempeño laboral y es el resultado de una serie de actividades específicas encaminadas al crecimiento personal, colectivos y de la organización, satisfacción, desarrollo, bienestar y calidad de vida que constituyen las facetas del desempeño, de tal manera que se realicen todas aquellas funciones estipuladas y las tareas requeridas, lo anterior concuerda con lo expresado por Hamel (1986) Quien habla del “lenguaje que funciona como mediación que convierte la experiencia colectiva e individual de una comunidad, en una experiencia que se concreta en sistemas de símbolos lingüísticos”.

Es por todo lo anterior, que se observa un alto índice de influencia entre estas dos variables (Concepto de Trabajo/Desempeño Laboral) por lo cual, Guerra (2007b) Quien con sus aportes nos habla sobre “la evaluación, para ver si la solución a un problema está funcionando, o si los métodos utilizados brindan una devolución valiosa; como también, si la evaluación ofrece retroalimentación como parte de un proceso de monitoreo, revisión y mejora continua” (p,12).

Tema que se corrobora con lo mencionado por el autor y las respuestas de los colaboradores, manifestadas de la siguiente manera “Cuando tenemos ciertos significados de trabajo y funciones debemos dar lo mejor de sí para tener un buen desempeño laboral” y “Influye en compromiso, disposición y actitud para desarrollar labores”.

En relación de cómo se realiza una interacción entre las interpretaciones que tienen los colaboradores del concepto de trabajo y como éste, es permeado por el contexto, se efectúa la pregunta ¿Cómo influye en su concepto de trabajo, el contexto donde vive y labora? De tal forma en que se asocian los constructos, así pues, se manifiesta con frases tales como “De manera positiva ya que, de acuerdo a mis enseñanzas de pequeña, me comporto bien en la empresa y en toda parte trato de hacer lo mejor” evidenciando que las costumbres y enseñanzas de los colaboradores fueron infundidas por su grupo primario.

Simultáneamente, se reflejan las posibles características de su lugar de residencia, en relación, al sitio de procedencia Puerto Tejada, el cual es caracterizado por una aglomeración de personas con etnia Afro, por lo cual Marx (1867d) Refiere que el concepto se instaura conforme al contexto exponiendo así, que la significación de trabajo se alterna en los colaboradores dependiendo del contexto al que pertenecen y como se trabaja, contrastándose con frases: “Dónde vivo es una comunidad de alegría y en lo laboral siento bien porque me ha permitido aprender cosas nuevas” y “Dependiendo en el contexto en el que se vive y se elabora, así se obtendrá un concepto de trabajo”.

Algo semejante ocurre al mencionar que el concepto de trabajo puede estar permeado por los impulsos que posee el individuo para realizarlo, ya sean personales o de un bien común, en este caso se realizan las actividades de forma adecuada en cualquier contexto en el que se desenvuelva teniendo en cuenta la cohesión grupal que se puede constituir con sus compañeros, la cual va más allá de las prácticas independientes que se operan al interior de los grupos en diferentes lugares (Allport 1923).

De manera semejante, se toma el trabajo en equipo para el conforme desempeño de las actividades y el alcance de metas realizadas por una posible satisfacción, generando así un sentido

de pertenecía hacia la empresa, reflexionando que el progreso de capacidades y destrezas permiten un compromiso hacia el ritmo de trabajo y los cargos que desempeña (Ribadeneira, 2017) Como mencionan en frases tales como “Realizar todas las áreas laborales para un buen éxito en la vida” a su vez se alude que “Influye de manera positiva, porque en un ambiente sano hay actividades con propósitos positivos”.

Considerando la relación de pensamientos positivos e influencias como lo expresa Garfinkel. (Como se citó en De la Garza et al. 2000) En donde dice que los pensamientos influyen en el ámbito laboral del individuo y el desempeño de sus oficios, inclusive el concepto de trabajo es influido por los sucesos de evolución que “Todo se debe hacer con ganas y con calidad” destacando que las actividades se deben realizar conforme a los valores y juicios que posean las personas.

De manera que si las personas tienen juicios y valores adecuados, de tal forma va hacer sus comportamiento en el trabajo, resaltando el clima y cultura de la empresa y su relación de acuerdo aprendizajes previos que posean y como lo asocian al trabajo que desempeñan, teniendo en cuenta la relación de aprendizaje y las recopilaciones lingüísticas que son las significaciones y representaciones que edifican sentidos, aprendemos recopilaciones en el proceso de transmisión del habla. (Spink, M. J. et al. 2003) Como lo expresan los colaboradores “Son las actividades que van de la mano, ambas se hacen con dedicación y mucho amor igual alimentamos nuestro intelecto y eso lo hacemos reflejar en nuestro hogar y trabajo”.

Abraham Maslow (como se citó en Turienzo 2016) refiere que, lo que impulsa y motiva a los seres humanos son sus necesidades se establecen en orden ascendente, acorde a su importancia para la supervivencia, por tanto, el trabajo es planteado como un medio de sustento económico.

Es decir, desde la infancia algunos colaboradores les han inculcado el trabajo como medio de retribución, con frases citadas en “El concepto de trabajo en el lugar en el que vivo es para suplir

las necesidades y tener una estabilidad” y con este, se obtiene varias satisfacciones y que “Gracias el trabajo por ser mi única fuente de ingreso y los recursos y salario para darle a mi familia mejor calidad de vida”.

Simultáneamente, Marx (1867e) Refiere al trabajo como un deber en la sociedad, una fuerza humana de trabajo en el sentido fisiológico y abstracto, una unión y una disciplina que implica responsabilidad y compromiso, asumiendo las responsabilidades que plantea el cargo de cada colaborador en los distintos espacios en los que se desenvuelven.

Con respecto al énfasis en la pregunta ¿Cree usted que el hecho de tener diferentes conceptos de trabajo entre sus compañeros, puede influir en el rendimiento general de la empresa? Gran parte describen que es posible tener una influencia directa, de ahí que Jahoda (como se citó en Romero 2017) Refiere que el trabajo es una acción clave para la independencia del individuo, más allá de ser un fin comunitario.

En ese sentido, se obtienen los medios para vivir, además los colaboradores indicaron, que sí se encuentra la diferencia en las formas de comunicación y maneras de relacionarse con sus compañeros, resaltando la comunicación asertiva de modo que, el lenguaje en los humanos para que accedan a la creación y expresión del pensamiento (Chomsky, como se cita en Baron y Müller, 2014c) Por lo cual se corrobora con frases como “Sí, porque si no hay respeto, ni una buena comunicación no hay un buen rendimiento en mi trabajo”.

Igualmente, se enfatiza en cómo las personas tienen diferentes perspectivas y acceden a la representación de las presuntas disconformidad en referencia al significado y sentido que le dan las colaboradoras, que pueden estar influidas por el contexto que los rodea o por los conocimientos y experiencias a los que pueda acceder las personas “Todos tenemos formas diferentes de pensar y de entender” dependiendo probablemente de la similitud y cercanía de los entornos desde la

realidad se constituyen las interacciones sociales, la cultura, el lenguaje y la cimentación de las significaciones del trabajo y sobre todo el sentido Spnik (2010).

En cambio, hay quienes mencionan que no tiene influencia e indican que a pesar de tener distintos puntos de vista, el trabajo se debe realizar acuerdo a las funciones que se deben desempeñar en el cargo de acuerdo a esta no influencia, se relaciona solo con el cumplimiento de órdenes y objetivos donde el trabajo puede tener un impacto psicológico desde el “latin labor” como un dinamismo que demanda cuantioso esfuerzo y energía (Salanova y Schaufeli 2009) “No influye por qué no debemos confundir lo laboral con lo personal”.

De igual forma, se le dan la importancia a la comunicación asertiva así Chomsky (como se cita en Baron y Müller, 2014c) Menciona que informar por medio del lenguaje, les concede a los seres humanos la creación del pensamiento, debido a que es la expresión, siendo base principal para ejercer las funciones, “En muchas ocasiones si, a veces por mala información o no estar enterado de lo que pasa dentro de la empresa”.

También, el hecho de asumir distintos conceptos puede tener beneficios tales como “Si por los diferentes conceptos que puedan tener las personas al momento de plantar alguna solución” según Weber (como se citó en Bencomo T, 2008) Demostrando la relación de pensamiento y conducta pues las decisiones que tiene el trabajador van encauzadas al acatamiento de sus propios deberes y la acción social como conducta con sentido dirigida a la acción que realiza el otro, ratificado con frases como “Sí, porque todo mundo tiene su propia perspectiva de ver la vida y de acuerdo a eso se basa su desempeño”.

Por otro lado, el hecho de tener diferentes conceptos del trabajo, puede influir en el rendimiento general de la empresa y puede estar ligado solo en el cumplimiento de objetivos, Chiavenato (2000d) refiere que las conductas del trabajador están dirigidas a alcanzar los objetivos fundados

acorde a las estrategias, enfatizado en frases como “Influye bastante ya que como en el trabajo, tanto en el hogar tenemos que cumplir ciertas acciones para lograr un objetivo”.

De acuerdo a la pregunta ¿De qué manera considera que trabajar en esta empresa contribuye a su desarrollo personal? las respuestas de los colaboradores se encuentran encaminadas hacia el crecimiento personal que se da, de acuerdo al tiempo de labor. Para así, alcanzar los objetivos establecidos, ya sea a nivel personal o laboral, generando buenos resultados para la empresa, (Chiavenato, 2000e). Puesto que adquieren nuevos conocimientos, los cuales sirven para que las personas establezcan sus significados a partir de la cultura, de acuerdo al lenguaje y las significaciones, ya sea por el puesto de trabajo que ocupan en la empresa, la relación y adquisición de conocimiento.

Las frases expresadas en el párrafo son las siguientes: “contribuye de una manera de crecimiento personal y laboral, pues, se maneja un tipo de máquina diferente, las costumbres de las personas, de las regiones son un poco diferentes pero buenas”, “al ingresar a la empresa tuve la oportunidad de conocer otro tipo de cultura y personalidades”, “el trabajo en esa empresa contribuye en cuanto a mi desarrollo personal ya que me relacione con diferentes clases de personas, con diferentes personalidades”, “mejorar las relaciones interpersonales, manejo de emociones, más comprensivo, mejora la manera en dirigirme a las personas”.

Además, la construcción del proyecto de vida, que se encuentra ligado a la calidad de vida, porque es un factor necesario desde el punto de vista psicológico, para lograr los cambios que reponen la importancia del factor humano como lo expresa Germinal (2002) quien menciona la calidad de vida desde una formación profesional, aplicación de los conocimientos adquiridos, además el sacar la familia adelante y cumplir con las responsabilidades del oficio.

Por lo anterior, algunos colaboradores toman el concepto como medio de surgimiento y crecimiento expresada con comentarios como: “Sí influye porque no debemos ser conformes, hay que salir de una zona de confort para adquirir más experiencia” temas que se relacionan y retoman con la teoría de Marx (1867g) El cual concibe socialmente el trabajo para la producción, una unión y condición de vida del hombre, una disciplina que implica responsabilidad y compromiso”.

Para concluir, estas afirmaciones son soportadas con las respuestas obtenidas y expuestas a continuación: “en la manera en la que se me está brindando una oportunidad de mejorar mi calidad de vida y seguir construyendo un proyecto de vida”, “por qué puedo sacar a mis hijos adelante con la universidad, con el colegio etc. me siento bien en mi trabajo y aprecio mucho la oportunidad brindada”.

Además, acorde a la teoría de Spearman se encontró una correlación entre las dos grandes variables de estudio en el proyecto de investigación, las cuales son interpretación del concepto de trabajo y desempeño laboral, demostrando que existe una similitud entre las categorías de la primera y segunda variables; por ello se tienen en cuenta las categorías de las respuestas en un orden descendente, conformes al número de frecuencias.

Así pues, en la primera categoría se encuentra la correlación de Sustento familiar que proviene de la concepción que tienen los colaboradores de la significancia de trabajo, abordado desde su experiencia personal y laboral, mientras que la segunda categoría hace parte de la evaluación de desempeño de los colaboradores de la empresa inversiones AGA S.A, esta categoría tiene una serie de ítems que la mayoría de los colaborados cumplen satisfactoriamente con las tareas y metas de su proceso, además del acatamiento de las instrucciones de su cargo, desarrollando su labor de manera adecuada.

Por tanto, la interpretación que tienen los colaboradores acerca del concepto de trabajo, inicia como un medio de sustento familiar, el cual se asemeja a las competencias laborales de la evaluación de desempeño generando un contraste de la mejor forma, dado que consideran que cumplir satisfactoriamente con sus tareas, seguir y desarrollar las instrucciones de su cargo de forma eficiente, permite tener una estabilidad para poder seguir obteniendo la remuneración económica, logrando el sustento familiar.

Al mismo tiempo, las siguientes categorías a relacionarse son las serie de actividades que se deben cumplir en los puestos de trabajo, distinguida por los colaboradores como parte de la interpretación del concepto de trabajo, considerándolo que solo hace parte de una serie de procedimientos y actividades propias, algo semejante ocurre con la labor desempeñada en su cargo, pues realizan el cumplimiento de los objetivos sin realizar ninguna actividad extra.

Habría que decir también, que algunos colaboradores interpretan el concepto de trabajo como un labor de desempeñada que implica un compromiso con las actividades y con ellos mismo, realizando su labor con una pasión que les permite tener una convicción que va más allá de la remuneración económica, logrando así el cumplimiento de los objetivos al mismo tiempo que se genera una buena convivencia a la hora de relacionarse con sus compañeros, percibiendo el trabajo en equipo como un elemento a su favor, que ayudan a la eficiencia en su desempeño y se evidencia la producción.

También cabe señalar, que la interpretación de trabajo que tiene algunos trabajadores se alude a la expresión y compromiso por los conocimiento que poseen para desempeñar esa labor, acorde a su campo de acción realizándolo con un amor y compromiso por su profesión de arduos años cumpliendo con actividades específicas, encaminadas al crecimiento personal, colectivo y de la organización, generando un adecuado desempeño para ellos que le permita la expresión de la

pertenencia que tiene hacia la organización y muestra disposición frente a las políticas de la compañía.

Simultáneamente, el concepto de trabajo en los colaboradores toma en cuenta las relaciones interpersonales que se generan entre sus compañeros, es decir, que entre mejor sea la convivencia y el respeto por las opiniones de los demás, se genera un ambiente de trabajo propicio mancomunado, permitiendo un desempeño, no solo a nivel individual sino colectivo, en la organización, integrándose adecuadamente en la toma de decisiones grupales eficientes.

Por otra parte, el concepto de trabajo es distinguido como ese conjunto de experiencias que adquieren los trabajadores ya sea en sus puestos de trabajo, como en la vida cotidiana, dichas experiencias permiten tener unos conocimientos que se aplican en sus trabajos, en las relaciones con sus compañeros y en su desempeño laboral, efectuando las labores y metas de su proceso con técnicas que se fueron construyendo a través de los años, prestando atención a los detalles en el desarrollo de su labor, organizando los recursos en espacio tiempo y oportuno.

Se debe agregar, que el concepto de trabajo que poseen los colaboradores también se establece desde el contexto, desde las relaciones con sus seres queridos y donde han permanecido durante los últimos tiempos; a razón de ello, el hecho de trabajar en la misma ciudad donde crecieron, permite que el contexto sea similar accediendo a una buena relación con los compañeros, pues son personas que en algún momento han tenido una cercanía y quizás tengas costumbres similares, a su vez el concepto de trabajo es transmitido por sus generaciones pasadas y se toma de forma positiva donde tenerlo es favorable para ellos y para la empresa, desarrollando competencias laborales que ayudan a tener un buen desempeño laboral respondiendo al trabajo de forma satisfactoria.

Algo semejante ocurre con la relación pensamiento y comportamiento, puesto que es evidente a la hora de realizar las labores asignadas en el sitio de trabajo, pues el hecho de tener un significado de trabajo como una necesidad positiva que se ejerce con pasión influye en el desempeño laboral de ellos, en vista que soluciona fácilmente los problemas que se le presentan en el trabajo, dado que actúan de forma más serena, planificando y organizando las labores de la mejor forma.

Es necesario recalcar que el trabajo en equipo es esencial para tener un buen desempeño dentro de la organización y para generar las actividades correspondiente a un manejo adecuado de las situaciones, generando un alcance de metas que se realizan por una posible satisfacción, la cual se refleja en su desempeño laboral y la productividad de la empresa, algo semejante ocurre cuando su desempeño se encuentra impulsado por un sentido de pertenencias hacia la organización cumpliendo y siguiendo con las instrucciones en ocasiones sin necesitar una supervisión permanente, este criterio generalmente lo cumplen en mayor medida las personas que llevan más tiempo en la organización.

En ese mismo contexto, algunos trabajadores refieren que en la interpretación de trabajo se encuentra un impulso o motivación para el cumplimiento de los deberes en la organización, para tal efecto el hecho de tener un trabajo que supla sus necesidades genera una cadena de motivaciones de orden circular, donde el trabajo les brinda un bienestar y ellos tiene un desempeño adecuado para conservar su trabajo, pues responde a sus funciones bajo presión con un con una actitud positiva.

No obstante, algunos trabajadores aluden que el concepto de trabajo no influye a la hora de realizar sus labores, pues así el concepto sea bueno o malo, o realizado por una necesidad o pasión;

ellos trabajan cumpliendo con sus labores para conservar su empleo, por tanto, se efectúan los criterios de desempeño estipulados por su cargo.

Por consiguiente, para los colaboradores el hecho de trabajar en la empresa inversiones AGÁ, contribuye al crecimiento personal y laboral, pues en el desempeño de sus labores adquieren nuevos conocimientos, que le permiten cumplir las metas y objetivos de la mejor forma haciendo uso racional de los recursos; además contribuyen a la construcción de proyecto de vida de los colaboradores logrando que los objetivos de la empresa y de los trabajadores se coordinen de forma efectiva, pues dentro de su desempeño muestran disposición frente a las políticas de su compañía y están satisfechos con el trabajo realizado.

Conclusiones

Se determinó que el concepto de trabajo, incide en el desempeño laboral de los 91 colaboradores, es decir, existe un grado de asociación significativo en el criterio de evaluación, de acuerdo a la fórmula de rho Spearman y por ende, se da cumplimiento al objetivo fundamental del proyecto de grado, el cual fue describir la incidencia del concepto de trabajo de los colaboradores de Inversiones AGA S. A. en su desempeño laboral, información clave para la identificación y clasificación de las variables que inciden en el colaborador.

Se determinó que los colaboradores de la empresa Inversiones AGA. S.A, establecen el concepto de trabajo desde dos niveles, a nivel personal como una remuneración económica, Sustento familiar, Estabilidad, Sentido de trabajo, Experiencia, Pasión y Calidad de vida; y a nivel laboral retoman el concepto de trabajo como una Serie de actividades, un Proceso, una Adquisición de conocimientos, Responsabilidad, Labor desempeñada y Cumplimiento de metas.

De acuerdo a los resultados obtenidos del Atlas/ti, se dio cumplimiento al primer y segundo objetivo específico, el cual consistía en identificar y clasificar las diferentes interpretaciones que

los colaboradores le dan al concepto de trabajo, formando categorías que permitan delimitar la información obtenida mediante el cuestionario sobre concepto de trabajo.

Asimismo, se cumplió el tercer objetivo específico que consistía en comparar la incidencia del desempeño laboral con las interpretaciones encontradas frente al concepto de trabajo en Inversiones AGA S. A, mediante el *coeficiente rho de Spearman* como medida de correlación para las cinco categorías descritas en los resultados.

En cuanto a la incidencia del concepto de trabajo, en el contexto donde vive y labora, se concluyó que, sí existe una relación entre ambas, debido a que los vínculos procedentes del contexto y bases culturales primarias, forman distintas representaciones acerca del concepto de trabajo, aludiendo también a otros aspectos de su personalidad, reflejados en su comportamiento en los distintos contextos.

Para los colaboradores tener conocimientos acerca del concepto de trabajo y aplicarlos constantemente es esencia, porque siente que se encuentran laborando y ejecutando las funciones de manera satisfactoria, cumpliendo así, objetivos empresariales y personales.

La satisfacción de éstas necesidades, psicológicamente crea un efecto positivo a nivel personal en el estigma de sí mismo, en el desarrollo de competencias y habilidades que generan unos resultados productivos.

Como se puede observar, el trabajo no se reduce necesariamente a la adquisición de dinero, aunque este sea la base principal del sustento familiar y que de alguna manera contribuye a la subsistencia, sino que también influyen otros factores como la satisfacción, el desarrollo, la pasión por hacer las cosas, variables que complementan las necesidades básicas del ser humano y que son de vital importancia para el crecimiento y evolución del colaborador.

En efecto, la mayoría de los colaboradores exteriorizan, que los conocimientos generales que tiene a la hora de desempeñar sus funciones, se concentran de manera positiva para facilitar y adecuar los espacios de buena manera, creados por una cultura organizacional que comparte sus conocimientos a los nuevos colaboradores que ingresen a la empresa.

Recomendaciones

A continuación, se dividen las recomendaciones en tres fases, la primera es la planeación, desde aquí se establecen metas y formas de trabajar dentro de la organización, seguidamente esta la implementación con los pasos a seguir para cumplir determinada acción, por último, la tercera fase es la prevención ante las situaciones que se pueden presentar dentro de la empresa.

Planeación

- Realizar campañas de sensibilización a los colaboradores, para de esta manera formar una cultura de prevención en cuanto a los peligros específicos en su puesto trabajo, las posibles consecuencias que tiene y las medidas de protección y prevención de las que dispone.
- Implementar un programa de reconocimiento a la labor para los colaboradores, que genere sentido de pertenencia en la organización y motivación, debido a que ellos valoran que sus dirigentes reconozcan su trabajo; incluso si éste es sólo de palabra, otras de las opciones pueden ser bonos a los mejores del equipo, reconocimientos por los años de labor, membresías, convenios de vivienda o estudio con la caja de compensación, entre otros según los recursos de la empresa.
- Es importante la implementación o creación de un manual de funciones, como instrumento de ayuda al desarrollo de la empresa, también delimita los campos de acción de cada área, así como la de cada puesto; Éste radica en el esclarecimiento de la estructura organizativa de una empresa, incorporando el diseño, la descripción, y las normas de los diferentes puestos de

trabajo, eliminando así los desequilibrios en cargas de trabajo, delimita los campos de actuación de cada colaborador y contribuye en el proceso de comunicación, el adecuado desempeño laboral reflejado en la productividad, integración y desarrollo de cada uno de los colaboradores entre otros aspectos.

- Constituir un comité de bienestar laboral formado por el líder de talento humano, el psicólogo, una enfermera y colaboradores interesados. Para identificar las necesidades, la situación actual, las oportunidades de mejora y crear planes y programas específicos para la promoción del entorno laboral saludable.

Implementación

- Generar estrategias comunicativas para que los colaboradores estén activos a través de: correos electrónicos, mensajes cortos y visibles en la planta y charlas grupales para recibir retroalimentación.
- Mejorar la infraestructura para actividades de capacitación dentro de la organización, logrando así contribuir en un ambiente adecuado, que permita tener las condiciones necesarias e influyan de manera positiva en el comportamiento de los colaboradores.
- Realización de pausas activas en el entorno laboral que contribuyen al mejoramiento de los índices atencionales en los colaboradores en su área de trabajo.

Prevención

- La incorporación de un psicólogo en la organización, contribuiría a la detección temprana de situaciones pudieran requerir un acto de prevención o intervención, para evitar la derivación de costes humanos y económicos para la empresa, puesto que estos riesgos pueden ser de origen psicosocial y pueden tener un efecto negativo sobre el bienestar, la salud mental y física de los colaboradores.

- De acuerdo a lo anterior, también puede tener grave consecuencias en su desempeño laboral, lo que conlleva a menor productividad, mayor tasa de absentismo o la baja laboral, que afectar a la relación entre los miembros de la familia, su estabilidad económica y su bienestar.
- La sistematización de la información contribuiría a la empresa, para optimizar el tiempo y los recursos, logrando la disminución del error humano aumentando la productividad. Con esto es más sencillo detectar las áreas de mejora; con este mecanismo es posible registrar, controlar y medir con precisión las actividades de un proceso, contribuyendo a la transparencia de la organización.

Referencias bibliográficas

- Alcaldía de Puerto Tejada. (2017). Historia. Recuperado de:
<https://www.puertotejada.gov.co/publicaciones.php?id=100325>
- Allport, F.H. (1923). The group Fallacy in relation to social science. *The American Journal of Sociology*. 29: 688-706
- Área de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. (2007). Organizaciones, trabajo y sujeto. *Universitas Psychologica*, [en línea] 6(1), pp.9-10. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64760102>
- Barón, L. y Müller, O. (2014). La Teoría Lingüística de Noam Chomsky: del Inicio a la Actualidad. *Lenguaje*. 42 (2). Recuperado de: file:///C:/Users/CPU-72706/Downloads/Birchenall-Muller_Lenguaje_2014.pdf
- Barón, A. R. (1997) *fundamentos de psicología*, recuperado de
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=w1vQowY6TTcC&oi=fnd&pg=PA8&dq=psicolog%C3%ADa+y+fundamentos+&ots=HbQe_YWL0s&sig=8ll962JJhyejnfERs1V520phwcA#v=onepage&q=psicolog%C3%ADa%20y%20fundamentos&f=false
- Barón, J. (enero- junio, 2012) primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos probabilidad de empleo formal y salarios. *Fundación dialnet* recuperado de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4241138>
- Barrera. L. R (15, febrero, 2013) el concepto de la cultura definiciones, debats y usos sociales. *Revista de clases historia*. Recuperado de:
<http://www.claseshistoria.com/revista/2013/articulos/barrera-concepto-cultura.html>

Bauman, Z. (1999). Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Recuperado de:

<https://alaizquierdadelarazon.files.wordpress.com/2013/01/zygmunt-bauman-trabajo-consumismo-y-nuevos-pobres-libro-completo.pdf>

Bencomo T. Z. (julio-diciembre de 2008). “El trabajo” visto desde una perspectiva social y jurídica. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Núm. 7, pp. 27-57

Blanch, J.M. (2007). Psicología Social del Trabajo. Recuperado de

<https://es.scribd.com/document/66791572/1-Psa-Text-10-Blanch-2007-Psicologia-Social-Del-Trabajo>

Cárdenas, A. (2013) *el rol del psicólogo organizacional en un mercado globalizado* (proyecto de pregrado) universidad Icesi, Santiago de Cali, Colombia

Castellanos, G.V. (1994, diciembre). Discurso género y mujer. Recuperado de

<http://www.bdigital.unal.edu.co/53115/1/95890470089.pdf>

Castro, M. (2009). Las connotaciones socioculturales en el proceso de adquisición del léxico

mercedes de castro. *monográficos marcoELE*. Vol.9. recuperado de:

https://marcoele.com/descargas/expolingua_1999.decastro.pdf

Código sustantivo del trabajo Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950.

Colegio colombiano de psicólogos 2009 *deontología y bioética del ejercicio de la psicología en Colombia*. Recuperado de

https://www.infopsicologica.com/documentos/2009/Deontologia_libro.pdf

Comisión nacional del servicio civil (2014). *Sistema de tipo de evaluación del desempeño*

laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

Recuperado de: <http://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/Gestion-humana/acuerdo%20565%20de%202016.pdf>

Cortes. C. M y Iglesias L. M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Primera Edición. México D.F.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. 1° edición, Colombia, Ediciones McGraw Hill.

Cruz, F. (2000). "Hacia una redefinición del concepto de organización". En: *De lo Humano en la Gestión*. Cali: Universidad del Valle, Facultad de Administración.

Escobar, A (2005) Trabajo, desocupación y configuración de la subjetividad laboral

En la región del Biobío-Chile, *trabajo y sociedad*, 6 (7) recuperado de:

<http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/BioBio.pdf>

Furnham, A (2001). La historia de la psicología Organizacional y el estudio del comportamiento organizacional. En A. Furnham: *Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones*. (págs. 51-97).

De la garza, T. E. (2000). El papel del concepto de Trabajo en la teoría social del siglo XX. Recuperado de: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/papelconcepto>

Gergen, K. (2007). *Construccionismo social aportes para el debate y la práctica*. Recuperado de: https://www.taosinstitute.net/websites/taos/images/publicationsfreebooks/gergen_construccionismo_social.pdf

Germinal P, N. (2016). *El concepto de "trabajo" en el capitalismo contemporáneo: una contraposición entre los planteos de Habermas/Gorz y los del autonomismo italiano*.

Eidos, (25), 43-71. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.14482/eidos.25.7930>

Guerra, L. I. (2007). Evaluación y mejora continua, concepto y herramientas para la medición y mejora del desempeño. Recuperado de:

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=tQiAicui5dsC&oi=fnd&pg=PA1&dq=para+que+sirve+ajustar+el+desempe%C3%B1o&ots=5gfsV7Cjv9&sig=fQ3PsXOUyBAvpeS-RYvBnA7PDUU#v=onepage&q=para%20que%20sirve%20ajustar%20el%20desempe%C3%B1o&f=false>

Grueso, M. P. (junio-diciembre de 2009). La discriminación de género en las prácticas de

recursos humanos: un secreto a voces. 22(39). pp. 13-30. Recuperado de:

<file:///C:/Users/CPU-72706/Downloads/3828-Texto%20del%20art%C3%ADculo-13542-1-10-20121030.pdf>

Hamel, E. (1988). *Determinantes sociolingüísticas de la educación indígena bilingüe* [Ebook].

México: Anuario de Humanidades. Recuperado de [http://hamel.com.mx/Archivos-](http://hamel.com.mx/Archivos-Publicaciones/1988a%20Determinantes%20sociolinguisticas%20de%20la%20educacion%20indigena%20bilingue.pdf)

[Publicaciones/1988a%20Determinantes%20sociolinguisticas%20de%20la%20educacion%20indigena%20bilingue.pdf](http://hamel.com.mx/Archivos-Publicaciones/1988a%20Determinantes%20sociolinguisticas%20de%20la%20educacion%20indigena%20bilingue.pdf)

Hernández, S.R. Fernández, C. Baptista, P. L. (2006). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición.

México D.F. Mc Graw-Hill. Recuperado de:

https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf

Hernández, S.R. Fernández, C. Baptista, P. L. (2010) 5, (Ed) metodología de la investigación.

México, Mc Graw-Hill. Recuperado de:

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Harris, M. (1990) *cultura antropológica* Madrid. España, recuperado de:

<https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/harris-marvin-antropologia-cultural.pdf>

Ley N° 218 1995. Ley Páez. Diario oficial No, 42. 117. Noviembre 17 del 1995.

García, Bernardo. (2008). El aprendizaje de la cultura y la cultura de aprender.

Madrid García, A. J., & Garcés de los Fayos Ruiz, E. J. (1). La preparación para la jubilación: revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales De Psicología / Annals of Psychology*, 16(1), 87-99. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/29981>

Martínez García, Bernardo. (2008). El aprendizaje de la cultura y la cultura de aprender.

Convergencia, 15(48), 287-307. Recuperado en 12 de marzo de 2019, de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352008000300011&lng=es&tlng=es.

Marx, K. (1867). *El capital tomo I*. Alemania. PROLOGO DE MARX A LA PRIMERA

EDICION. Recuperado de: <http://aristobulo.psuv.org.ve/wpcontent/uploads/2008/10/marx-karl-el-capital-tomo-i1.pdf>

McGregor, D. M. (1960). *Teoria de la Organización*. Recuperado de:

https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33500278/08_Teoria_de_la_organizacion_%281%29.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1552405566&Signature=5TFd%2FnPklrRp1taMaM6NB62zVik%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTexto_Teoria_de_la_Organizacion_Pagina_1.pdf

- Montalbán F, Bonilla J (1996) Actitudes laborales y estrés asistencial: Un modelo de relación secuencial. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 12(1):818. Recuperado de <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/1996/vol1/arti5.htm>
- Penalva, Alaminos, Francés, Santacreu. (2015). *La investigación cualitativa: técnica de investigación y análisis con Atlas.ti*. Ecuador. PYDLOS EDICIONES.
- Pedraza, E., & Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI (3), 493-505.
- Peiró, J. (1993). Los jóvenes ante el primer empleo: el significado del trabajo y su medida. Valencia, Nau libres recuperado de:
<http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/electivas/ECFP/Orientacion-vocacional-Aisenson/peiro%20los%20jovenes%20ante%20el%20primer%20empleo%20el%20significado%20del%20trabajo%20y%20su%20medida.pdf>
- Pulido, H. C. (Abril 2007) (Organizaciones, trabajo y sujeto. *Universitas Psychologica*, 6(1), 9-10. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000100002&lng=pt&tlng=es
- Rentería-Pérez, Erico, & Malvezzi, Sigmar. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334. Recuperado en 04 de octubre de 2019, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672008000200002&lng=es&tlng=es.
- Ribadeneira A, A. (2017). *La influencia de la inducción de personal en el desempeño laboral* (proyecto de investigación). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ecuador.

- Rieznik, P (2001) Trabajo, una definición antropológica. *Razón y Revolución*. recuperado de <http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>
- Romero, M. P. (agosto de 2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *psicología desde el caribe* recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>
- Ramos, J., Peiró, J.M. la psicología del trabajo y las organizaciones en tiempos de crisis económica (2014). *Redalyc.org*, vol. 35, (núm. 1), enero-abril, 2014, pp. 1-4. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184001.pdf>
- Salanova, M., y Schaufeli, W (2009) *el engagement en el trabajo cuando el trabajo se convierte en pasión*. alianza editorial S.A recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- Spink, M. J. (2010). Linguagem e produção de sentidos no cotidiano. Recuperado de: <https://static.scielo.org/scielobooks/w9q43/pdf/spink-9788579820465.pdf>
- Spink, M. J., Medrado, M., Passarelli, C. A., Lima, H., Lima, L.Y., Spink, P....Menegon, V.M (Ed). (2013) *prácticas discursivas e producao de sentidos no cotidiano*. Rio de janeiro. Brasil, editora Cortez.
- Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. Recuperado de. <https://clea.edu.mx/biblioteca/Tamayo%20Mario%20%20El%20Proceso%20De%20La%20Investigacion%20Cientifica.pdf>
- Turienzo, Rubén. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Recuperado de https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf

Teliya, V; Bragina, N; Oparina, E; y Sandomirskaya, I. (1993). *PHRASEOLOGY, Theory,*

Analysis, and Applications. New York, University the Oxford, (Ed.). (2002). Recuperado

de: [https://books.google.com.co/books?id=Df-](https://books.google.com.co/books?id=Df-iQpNMLcgC&pg=PA55&lpg=PA55&dq=phraseology+as+a+language+of+culture+teliya&source=bl&ots=fQTUARlCqd&sig=ZsDffzWx-vqQuWZH9D2Rd-1ap4I&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi62tO3__bdAhVOylMKHR5VBS0Q6AEwAHoECAkQAQ#v=onepage&q=phraseology%20as%20a%20language%20of%20culture%20teliya&f=false)

[iQpNMLcgC&pg=PA55&lpg=PA55&dq=phraseology+as+a+language+of+culture+teliya](https://books.google.com.co/books?id=Df-iQpNMLcgC&pg=PA55&lpg=PA55&dq=phraseology+as+a+language+of+culture+teliya&source=bl&ots=fQTUARlCqd&sig=ZsDffzWx-vqQuWZH9D2Rd-1ap4I&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi62tO3__bdAhVOylMKHR5VBS0Q6AEwAHoECAkQAQ#v=onepage&q=phraseology%20as%20a%20language%20of%20culture%20teliya&f=false)

[a&source=bl&ots=fQTUARlCqd&sig=ZsDffzWx-vqQuWZH9D2Rd-](https://books.google.com.co/books?id=Df-iQpNMLcgC&pg=PA55&lpg=PA55&dq=phraseology+as+a+language+of+culture+teliya&source=bl&ots=fQTUARlCqd&sig=ZsDffzWx-vqQuWZH9D2Rd-1ap4I&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi62tO3__bdAhVOylMKHR5VBS0Q6AEwAHoECAkQAQ#v=onepage&q=phraseology%20as%20a%20language%20of%20culture%20teliya&f=false)

[1ap4I&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi62tO3__bdAhVOylMKHR5VBS0Q6AEwAHoEC](https://books.google.com.co/books?id=Df-iQpNMLcgC&pg=PA55&lpg=PA55&dq=phraseology+as+a+language+of+culture+teliya&source=bl&ots=fQTUARlCqd&sig=ZsDffzWx-vqQuWZH9D2Rd-1ap4I&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi62tO3__bdAhVOylMKHR5VBS0Q6AEwAHoECAkQAQ#v=onepage&q=phraseology%20as%20a%20language%20of%20culture%20teliya&f=false)

[AkQAQ#v=onepage&q=phraseology%20as%20a%20language%20of%20culture%20teli](https://books.google.com.co/books?id=Df-iQpNMLcgC&pg=PA55&lpg=PA55&dq=phraseology+as+a+language+of+culture+teliya&source=bl&ots=fQTUARlCqd&sig=ZsDffzWx-vqQuWZH9D2Rd-1ap4I&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi62tO3__bdAhVOylMKHR5VBS0Q6AEwAHoECAkQAQ#v=onepage&q=phraseology%20as%20a%20language%20of%20culture%20teliya&f=false)

[ya&f=false](https://books.google.com.co/books?id=Df-iQpNMLcgC&pg=PA55&lpg=PA55&dq=phraseology+as+a+language+of+culture+teliya&source=bl&ots=fQTUARlCqd&sig=ZsDffzWx-vqQuWZH9D2Rd-1ap4I&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi62tO3__bdAhVOylMKHR5VBS0Q6AEwAHoECAkQAQ#v=onepage&q=phraseology%20as%20a%20language%20of%20culture%20teliya&f=false)

Urdaneta, B. O. (2001). *Psicología organizacional aplicada a la gestión de talento humano.*

Bogotá, Colombia: 3R EDITORES LTDA

Villegas, B. M. (1986) la psicología humanista: historia concepto y método. *Anuario de psicología* (34)

recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/viewFile/64549/88511>

Zepeda, H.F (2003) *introducción a la psicología una visión científico humanista* recuperado de

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Af9rxAjmdFgC&oi=fnd&pg=PP7&dq=definicion](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Af9rxAjmdFgC&oi=fnd&pg=PP7&dq=definicion+de+psicologia+con+cita&ots=6MzuyfJ7AY&sig=ZGiUi0OQD1NsH8-MxQsPchpa5IY#v=onepage&q&f=false)

[+de+psicologia+con+cita&ots=6MzuyfJ7AY&sig=ZGiUi0OQD1NsH8-](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Af9rxAjmdFgC&oi=fnd&pg=PP7&dq=definicion+de+psicologia+con+cita&ots=6MzuyfJ7AY&sig=ZGiUi0OQD1NsH8-MxQsPchpa5IY#v=onepage&q&f=false)

[MxQsPchpa5IY#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Af9rxAjmdFgC&oi=fnd&pg=PP7&dq=definicion+de+psicologia+con+cita&ots=6MzuyfJ7AY&sig=ZGiUi0OQD1NsH8-MxQsPchpa5IY#v=onepage&q&f=false)

Anexo 1. Glosario

Trabajo: Escobar (2005) nombra al trabajo como actividad general es conformadora de sentido de vida y de significados sociales para los trabajadores/as. Si bien el trabajo es señalado, como un ámbito que permite la integración social y que otorga legitimidad individual y social. El trabajo es una construcción social, el cual toma elementos propios de su entorno.

El concepto de trabajo: es el estado normal en el que se encuentran las personas; el solo hecho de no trabajar es anormal, la mayoría de los seres humanos cumplen con las tareas asignadas y no sería justo solicitarle que compartan sus bienes o sueldos con las otras personas claro que también pueden hacerlo, de hecho, lo practican de tal modo por alguna razón. Bauman. (1999).

Cultura: según Tylor y Grimson (como cita berrera 2013), abarca un concepto de cultura de trabajo con sentido etnográfico, asociado a todos aquellos conocimientos, tradición, costumbre y hábito propios de las personas ligadas a una sociedad, al ser perteneciente de esta. Ligado a los saberes propios adquiridos en el contexto en el cual se es participe la persona.

Según Tylor (como se cita en Harrison 1990), La cultura... en su sentido etnográfico, es aquella que abarca los saberes los dogmas, las expresiones, pensamientos y otras capacidades, son esos actos recurrentes impuestos por el sujeto en su comunidad. La cultura en los diversos entornos humanos, se observa según principios globales, y acoge un tema macro para el manejo de las leyes del conocimiento y la acción humana.

Psicología: es una ciencia la cual se interesa por la conducta del hombre y sus procesos de cognición, lo observable, las interacciones sociales, culturales, así como los procesos en gran medida inconscientes, además de las interacciones complejas entre diferentes factores para comprender la conducta Baron y Kalsher (1997).

Psicología organizacional: Según Furnham (como se cita en Cárdenas 2013), surge acorde a la necesidad de los empresarios a raíz de las condiciones sociales, monetarias y de rango para gerenciar las administraciones de manera eficaz, audaz y monetariamente adecuada. Pero, también se debe mencionar el hecho importante de ocuparse de los trabajadores como personas.

Empleo formal: se entiende por el empleo donde los individuos, en general son asalariados, y se encuentran en las bases de datos, donde aportan al régimen de salud, y a una administración de riesgos laborales o a una administración de fondos de pensión. (Barón 2012).

Organizaciones: Pulido (2007), indica que las organizaciones son vistas de distintas formas tanto como lugares de producción monetaria y también como momentos de creación de culturas y de subjetividades, donde, se pretende entender como punto de partida para las realidades sociales. Donde convergen personas con contextos distintos y que estas interacciones tienen un constructo diferente.

Desempeño: “es el desarrollo encaminado al cumplimiento de metas, fijación de nuevos propósitos, organización del trabajo, compromisos. Como también es un medio que facilita la objetividad” (Urdaneta, 2001, p.179).

Desempeño laboral: para Palaci (como se citó en Pedraza, E., & Amaya, G., & Conde, M. 2010). Plantea que: “El desempeño laboral es el valor, que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”.

Psicología humanista: para Fourcade (como lo cita Villegas 1986) es definida como una aproximación al individuo y a los actos humanos de manera general, una escuela científica y filosófica que entiende a la psicología en sus áreas tanto, se enfoca en una mirada general holística

del sujeto; continuamente hace alusión a las actividades de cambio individual y social, un conjunto de valores que corresponden las relaciones del individuo en un movimiento contracultural.

Anexo 3. Formato de asistencia.

		FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN – SEDE NORTE Programa de Psicología X Semestre			
Aplicación a	Área de Producción				
Lugar	Inversiones AGA S. A.				
Fecha			Hora Inicial		

Los registros autorizados que acompañen esta actividad se utilizarán con fines académicos.

Nº	Nombre completo	Documento	Identificación	Teléfono	E-mail
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

Observaciones:

INTERPRETACIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO ENTRE LOS COLABORADORES DE INVERSIONES AGA S.A. Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN PUERTO TEJADA CRUCA, EN EL PRIMER PERIODO DEL 2008

Anexo 4. Análisis encuesta sociodemográfica de la empresa inversiones AGA, S.A.

Tabla 1

Tipo de Vinculación

Tipo de vinculación	Colaboradores
Planta	91

Nota: Cantidad de colaboradores con tipo de contratación de planta.



Figura 1. El cargo predominante de los colaboradores en la empresa Inversiones AGA

Como se refleja en la gráfica, la mayoría de los colaboradores son de planta con un 100% es decir, 91 colaboradores que trabajan en esta área.

Tabla 2

Cargo actual

Cargo	Colaboradores
Gerente De Operaciones	1
Electromecánico	6
Empacadora	34
Maquinista	12
Coordinador	1
Técnico	2
Conductor	2
Ayudante	1
Servicios Generales	2
Asistente	1
Coordinadora Sst	1
Coordinador Producción	1
Auxiliar Almacén	1
Jefe De Mantenimiento	1
Auxiliar Bodega	2

Ayudante Logística	5
Jefe Aseguramiento	1
Inspector	6
Jefe Talento Humano	1
Jefe De Calidad	1
Líder	1
Jefe Logística	1
Operario Maquinas	1
Auxiliar Extrucción	1
Jefe Técnico	1
Mecánico	1
Auxiliar Cuarto Molde	1
Auxiliar De Mantenimiento	1
Auxiliar De Planeación	1

Nota: Distribución de la población se acuerdo al cargo en la empresa.

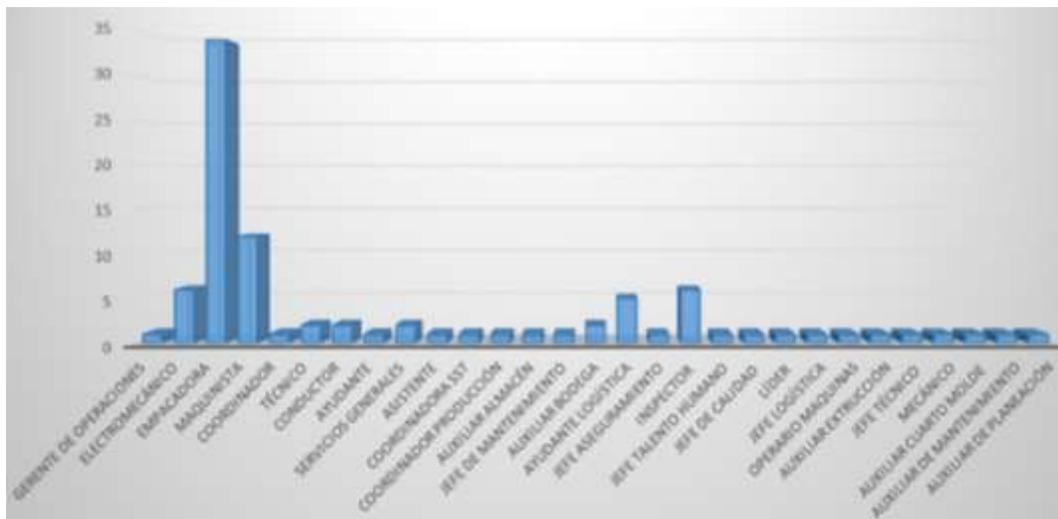


Figura 2. Denominación de cargo, de los colaboradores de la empresa Inversiones AGA.

Desde esta grafica se refleja que la mayoría de los trabajadores de planta tienen cargos distintos, cada persona cumple con una función establecida, no obstante hay 34 personas en el área de empacadora, en maquinistas 12 y en la parte de inspector 5.

Tabla 3

Área de trabajo de cada colaborador

Área	Numero de colaboradores
Administrativa	5
Mantenimiento	12
Soplado	26
Extrusión	7
Zona Franca	1
Logística	8
Recursos Humanos	1
Soplado e Inyección	13
Inyección	5
Producto Terminado	1
Calidad	8
Talento Humano	2
Peel Off	2

Nota: Cantidad de colaboradores por cada área.



Figura 3. Grafica del área de cada uno de los colaboradores de la empresa.

Esta grafica refleja que 26 de los colaboradores de planta están en el área de soplado, 12 de mantenimiento, 13 de soplado e inyección, mientras que las otras áreas el personal es reducido, es decir cada persona está en un área distinta.

Tabla 4

Antigüedad en el cargo

Antigüedad en el cargo	Numero De Colaboradores
7 Años	8
1 Año Y 2 Meses	1
16 Meses	1
8 Años	6
83 Meses	1
11 Años	2
5 Años	4
4 Años	10
15 Años	1
3 Meses	2
3 Años	6
20 Años	1
2 Años	4
10 Años	4
6 Años	3
4 Meses	4
8 Meses	3
1 Año Y 6 Meses	1
7 Meses	3
46 Meses	1
24 Años	1
18 Meses	2

Nota: Antigüedad que tienen los colaboradores en su cargo.

45 Días	1
18 Años	2
1 Año	5
2 Años Y 8 Meses	1
14 Años	3
17 Meses	2
9 Años	3
19 Años	1
12 Años	2



Figura 4. Distribución de la población por antigüedad.

El porcentaje predominante corresponde a los trabajadores con un 32% que hace alusión a menos de 2 años, el 29% hace referencia a que los colaboradores llevan de 6 a 10 años y el 27 % de 2 a 5 años.

Tabla 5

Género	Colaboradores
Masculino	47
Femenino	44

Nota: Distribución por género de los colaboradores.

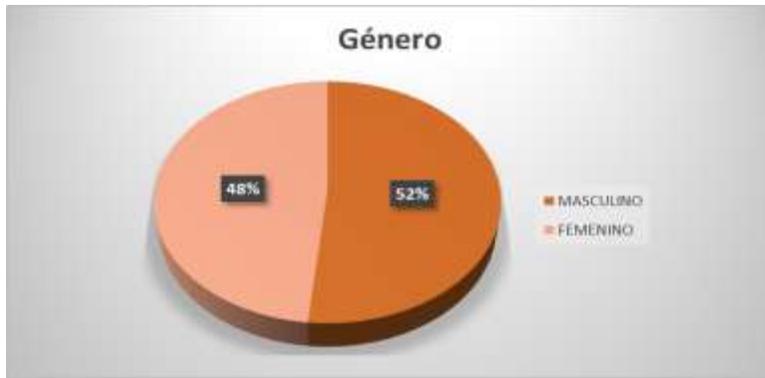


Figura 5. Distribución por sexo.

Como se observa en la gráfica, hay predominio del sexo masculino con el 52% mientras que el 48% de los colaboradores de planta son de género femenino.

Tabla 6

Distribución por edad de acuerdo a cada colaborador de la empresa.

Edad	Colaboradores
45	2
25	1
34	2
37	3
33	4
56	1
36	6
42	6
27	3
31	3
28	3
39	6
48	3
38	7
29	7

58	1
50	2
43	3
23	2
41	1
47	1
40	7
35	1
44	5
22	1
52	1
30	2
57	1
49	2
54	2

Nota: Distribución por edad, de acuerdo a la gráfica la persona más joven tiene 22 años mientras que el colaborador con más edad tiene 58.

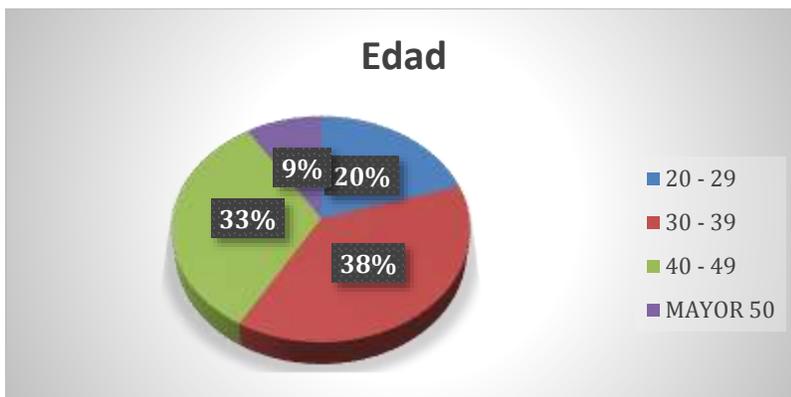


Figura 6. Distribución de la población según la edad de los colaboradores.

Desde la figura 6. Se observa que un 38% de las personas evaluadas se encuentran en un rango de edad de 30 a 39 años, mientras que el 9% de los colaboradores de planta están en el rango de edad de 50 años en adelante.

Tabla 7

Escolaridad

Escolaridad	Colaboradores
Profesional	5
Tecnólogo	22
Técnico	28
Secundaria	34
Postgrado	1
Completa	1

Nota: Distribución del nivel de escolaridad de los colaboradores.



Figura 7. Nivel de escolaridad

El nivel de escolaridad, que tienen los colaboradores en la empresa Inversiones AGA, corresponde en su predominancia a secundaria con un 37% que hace alusión a 34 personas, mientras que el 1% tiene un grado de escolaridad de Postgrado y formación Completa.

Tabla 8

Estado civil

Estado Civil	Colaboradores
Soltero	25
Casado	20
Unión Libre	45

Nota: Distribución de colaboradores por estado civil.

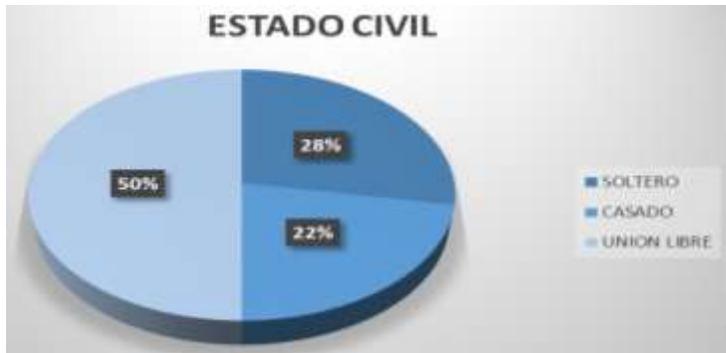


Figura 8. Estado civil de los colaboradores.

El 50% de los colaboradores de la empresa tienen un estado civil en unión libre, mientras que el 22% de los colaboradores son casados y el 28% están solteros.

Tabla 9

Ciudad de residencia de los colaboradores.

Ciudad	Número de colaboradores
Puerto Tejada	47
Cali	15
Padilla	1
Jamundí	6
Villa Rica	4
Guachene	10
Candelaria	2
Pradera	1
Santander de Quilichao	4
Pradera	1

Nota: Ciudades donde residen los colaboradores de Inversiones AGA.

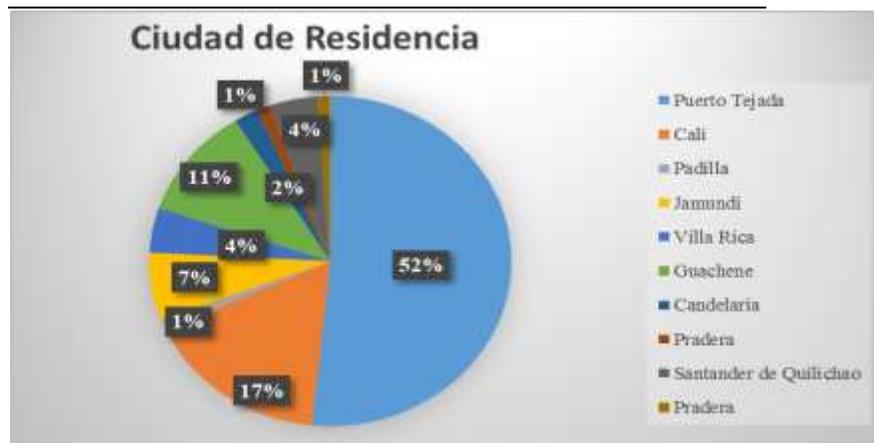


Figura 9. Ciudad de residencia de los colaboradores.

La mayoría de la población que labora en la empresa, reside en Puerto Tejada que equivale a un 52%, seguido esta la población de Cali con un 17%, en tercer lugar se encuentran las personas de Guachene con el 11 %, en cuarto lugar esta Jamundí con el 7%, el quinto lugar lo ocupa Santander de Quilichao y Villa Rica con el 4%, el sexto lugar es para Candelaria con el 2% y por ultimo ocupando el séptimo lugar esta Pradera con el 1% de colaboradores.

Tabla 10

Estrato económico de los colaboradores

Estrato	Número de colaboradores
1	23
2	35
3	11
4	3
5	3
No contesta	16

Nota: Estrato de los colaboradores de Inversiones AGA.

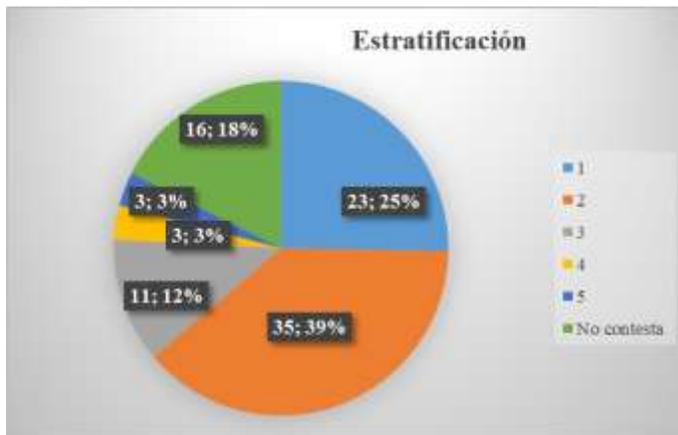


Figura 10. Estratificación de los colaboradores.

El 35% de los colaboradores se encuentra censado con estrato 2, el 23,25 se encuentra con estrato 1, en tercer lugar está el 16,18 % de la población que no contesta, el cuarto lugar es para las personas que tienen estrato 3, que equivale al 11,12%, el quinto lugar lo ocupan el estrato 4 y 5 con un porcentaje de 3,3.

Tabla 11

Característica de la vivienda de los colaboradores

Característica de la vivienda	Número de colaboradores
Propia	36
Familiar	29
Arrendada	25
No contesta	1

Nota: Característica de vivienda de los colaboradores de Inversiones AGA.



Figura 11. Característica de la vivienda de los colaboradores de Inversiones AGA.

El porcentaje predominante en esta grafica equivale al 40%, que es el resultado de las personas que residen en vivienda propia, en segunda instancia se encuentran las personas que conviven en vivienda familiar, con el 32%, el 27% de los colaboradores viven en un espacio arrendado y el 1% no contesta.

Tabla 12

Número de hijos que tienen los colaboradores

Número de Hijos	Número de colaboradores
1	23
2	33
3	11
4	3
5	1

No tiene

20

Nota: Número de hijos que tienen los colaboradores de Inversiones AGA



Figura 12. Número de hijos de los colaboradores de inversiones AGA.

El 36% de los colaboradores tienen dos hijos, el 25 % tiene un hijo, el 22% refiere no tener hijos, el 12% tiene tres hijos, el 4% tiene cuatro hijos en su hogar y el 1% tiene 5 hijos.

Tabla 13

Ingresos familiares mensuales de los colaboradores

Ingresos Familiares Mensuales	Número de colaboradores
Entre 1 y 2 SML	73
Entre 2 y 3 SML	8
Entre 3 y 4 SML	1
Entre 4 y 5 SML	4
Más de 5 SML	5

Nota: Ingresos familiares mensuales de los colaboradores de inversiones AGA.

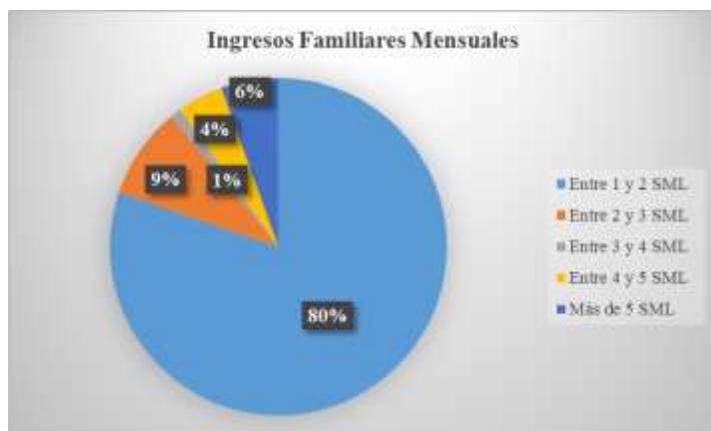


Figura 13. Ingresos familiares mensuales de los colaboradores de inversiones AGA.

El 80% de los colaboradores tiene ingresos entre 1 y 2 salarios mínimos legales vigentes, él 9% recibe entre 2 y 3 salarios mínimos legales vigentes, el 6% de estos colaboradores acoge más de 5 salarios mínimos legales vigentes, el 4% entre 4 y 5 salarios y por último el 1% entre 3 y 4 salarios mínimos legales vigentes.

Tabla 14

Uso del tiempo libre de los colaboradores

Uso del tiempo libre	Número de colaboradores
Recreación y Deporte	19
Labores domesticas	56
Estudio	5
Otro trabajo	5
Ninguno	4
No contesta	2

Nota: Uso del tiempo libre de los colaboradores de Inversiones AGA.



Figura 14. Uso del tiempo libre de los colaboradores de Inversiones AGA.

La mayoría de los colaboradores que equivale a un 62% realiza labores domésticas en su tiempo libre, el 21% hace recreación y deporte, el 6% se encuentra estudiando, el 5% se dedica a realizar otro trabajo, el 4% no realiza ninguna de las actividades propuestas y el 2% no contesta.

Tabla 15

¿Tienen alguna enfermedad los colaboradores?

¿Tiene alguna enfermedad?	Número de colaboradores
Si	14
No	76
No contesta	1

Nota: ¿Tienen alguna enfermedad los colaboradores de Inversiones AGA?



Figura 15. ¿Tienen alguna enfermedad los colaboradores de Inversiones AGA?

El 84% de los colaboradores no presentan ninguna enfermedad, mientras que el 15% de estos refieren que, si la tienen, por último, el 1% de los colaboradores no contesta.

Tabla 16

Tipo de transporte que utilizan los colaboradores para ir a trabajar.

Tipo de transporte para ir a trabajar	Número de colaboradores
Vehículo particular	17
Moto	58
Transporte publico	13
Bicicleta	2
Caminando	1

Nota: Tipo de transporte que utilizan los colaboradores para ir a trabajar.



Figura 16. Tipo de transporte que utilizan los colaboradores para ir a trabajar.

En la figura que se muestra anteriormente se muestra que el 64% de los colaboradores el medio que más utilizan para llegar a su lugar de trabajo es la moto, el 19% utiliza vehículo particular, el 14% recurre al transporte público, el 2% tiene bicicleta y por último el 1% llega caminando.

Anexo 5. Cuestionario de interpretación del concepto de trabajo.

CUESTIONARIO DE INTERPRETACIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO

A continuación, encontrará un listado de preguntas que le solicitamos responder desde su punto de vista. Tenga en cuenta que no existen respuestas positivas o negativas, responda desde su experiencia. Esta información será únicamente de uso académico, mas no para la empresa.

Edad	
Genero	
Estado civil	
Etnia	
Grado de escolaridad	
Tiempo de labor en la empresa	
Años área de trabajo	
Nombre del cargo	
Tiene hijos si _____ no _____	
Con qué personas convive	

1. Desde su experiencia personal y laboral, ¿Qué significa para usted el trabajo?

2. ¿De qué manera influye ese significado personal de trabajo en su desempeño laboral?

3. ¿Cómo influye en su concepto de trabajo, el contexto donde vive y labora?

4. ¿Cree usted, que el hecho de tener diferentes conceptos del trabajo entre sus compañeros, puede influir en el rendimiento general de la empresa?

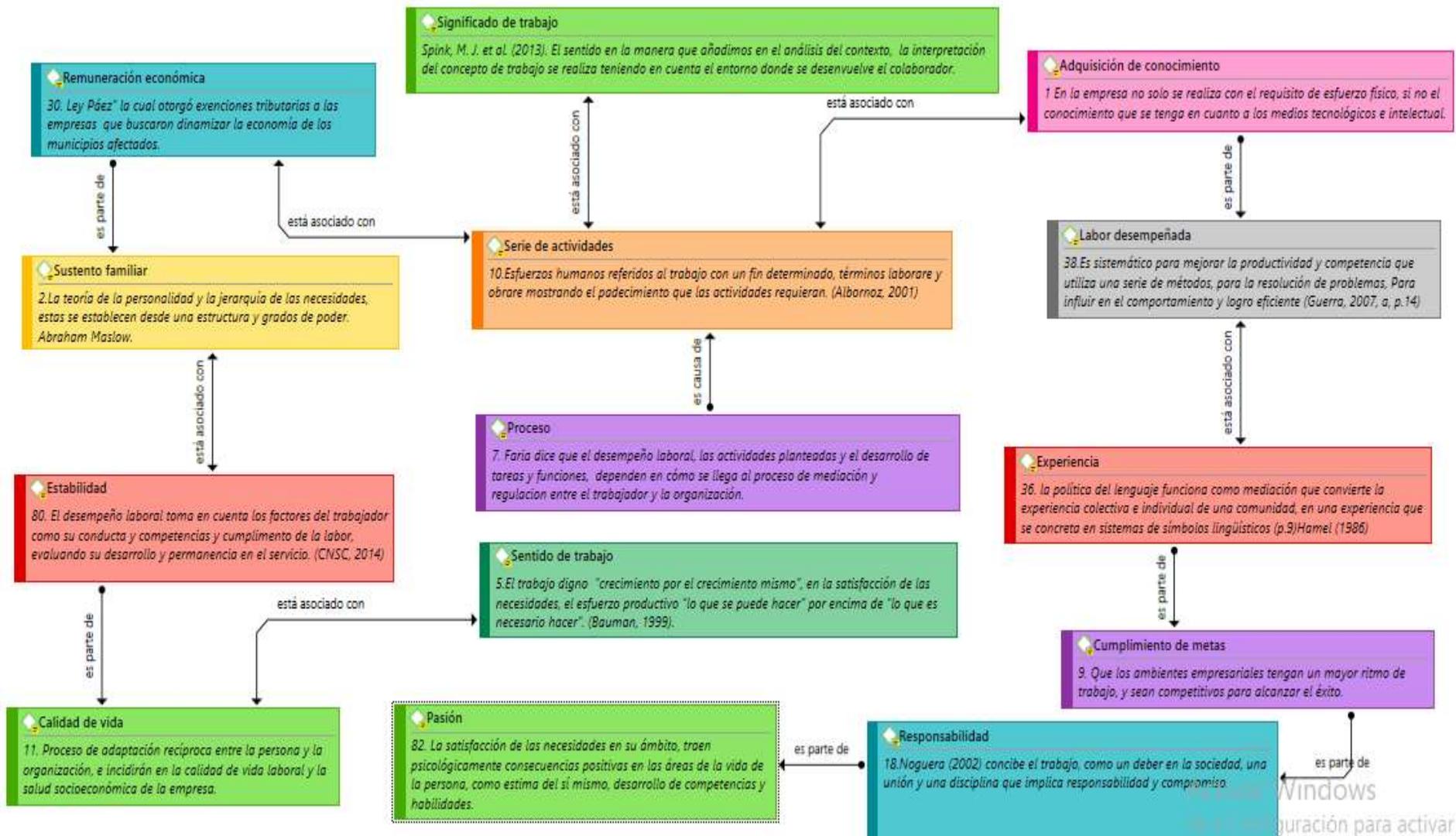
5. ¿De qué manera considera que trabajar en esta empresa contribuye a su desarrollo personal?

6. ¿De qué forma la relación con sus compañeros fue determinante para establecer su concepto de trabajo?

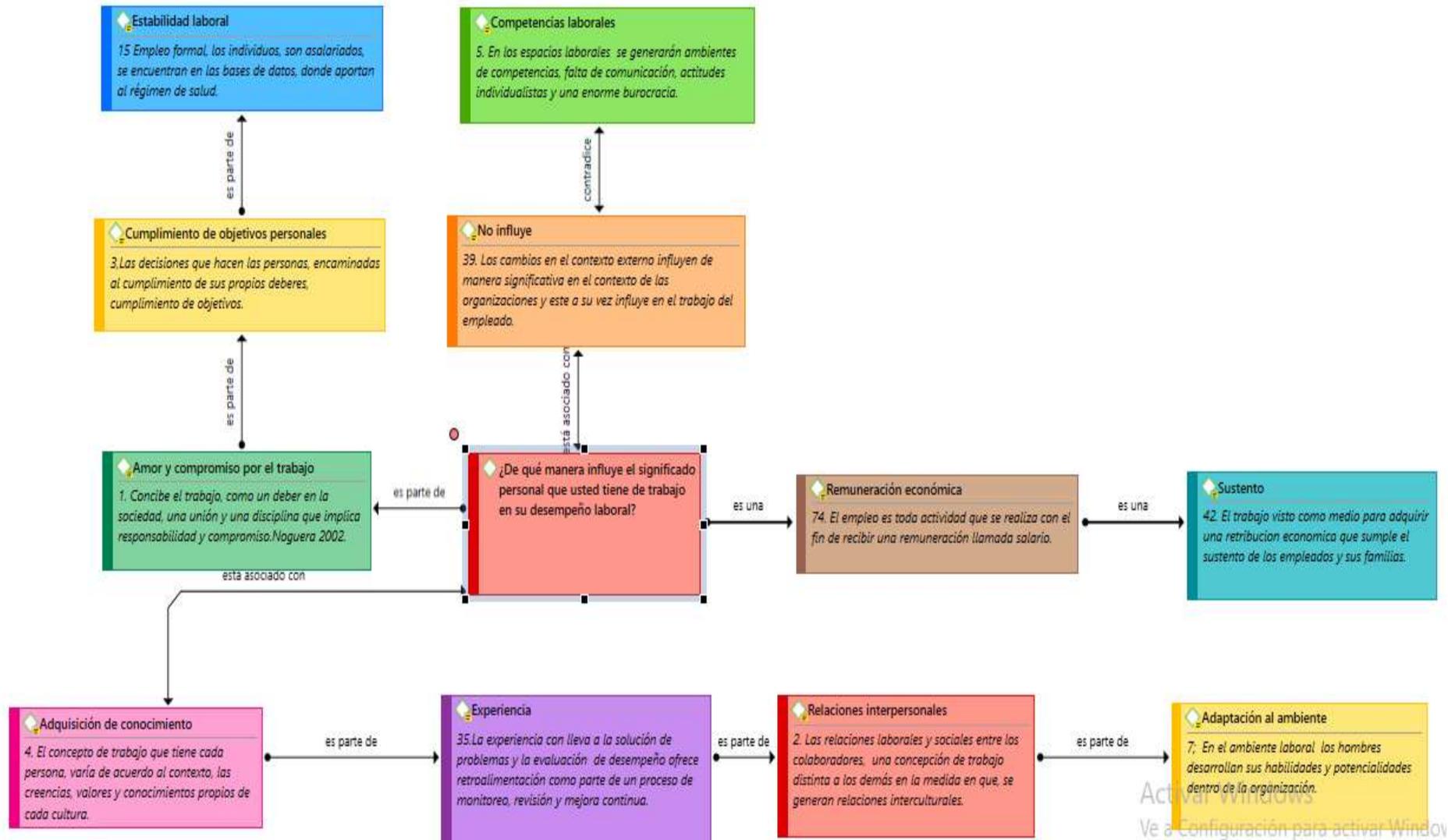
7. ¿De qué manera las creencias y conocimientos propios, han influido a la hora de desempeñar su trabajo?

8. ¿Cree usted que su concepto de trabajo, ha cambiado a través del tiempo y su experiencia?

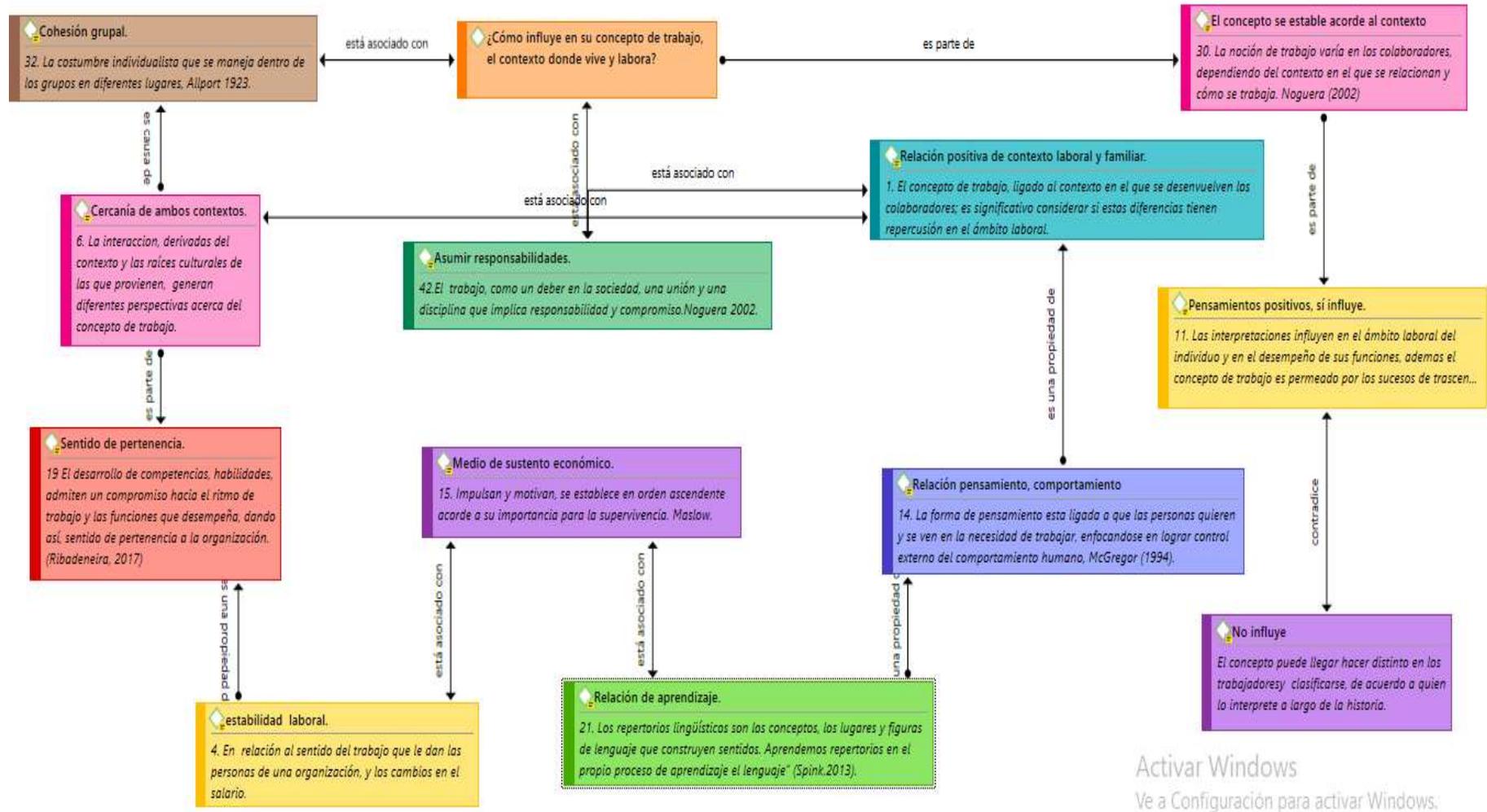
Anexo 6. Mapa elaborado con el programa Atlas/ti, pregunta 1. Desde su experiencia personal y laboral, ¿Qué significa para usted el trabajo?



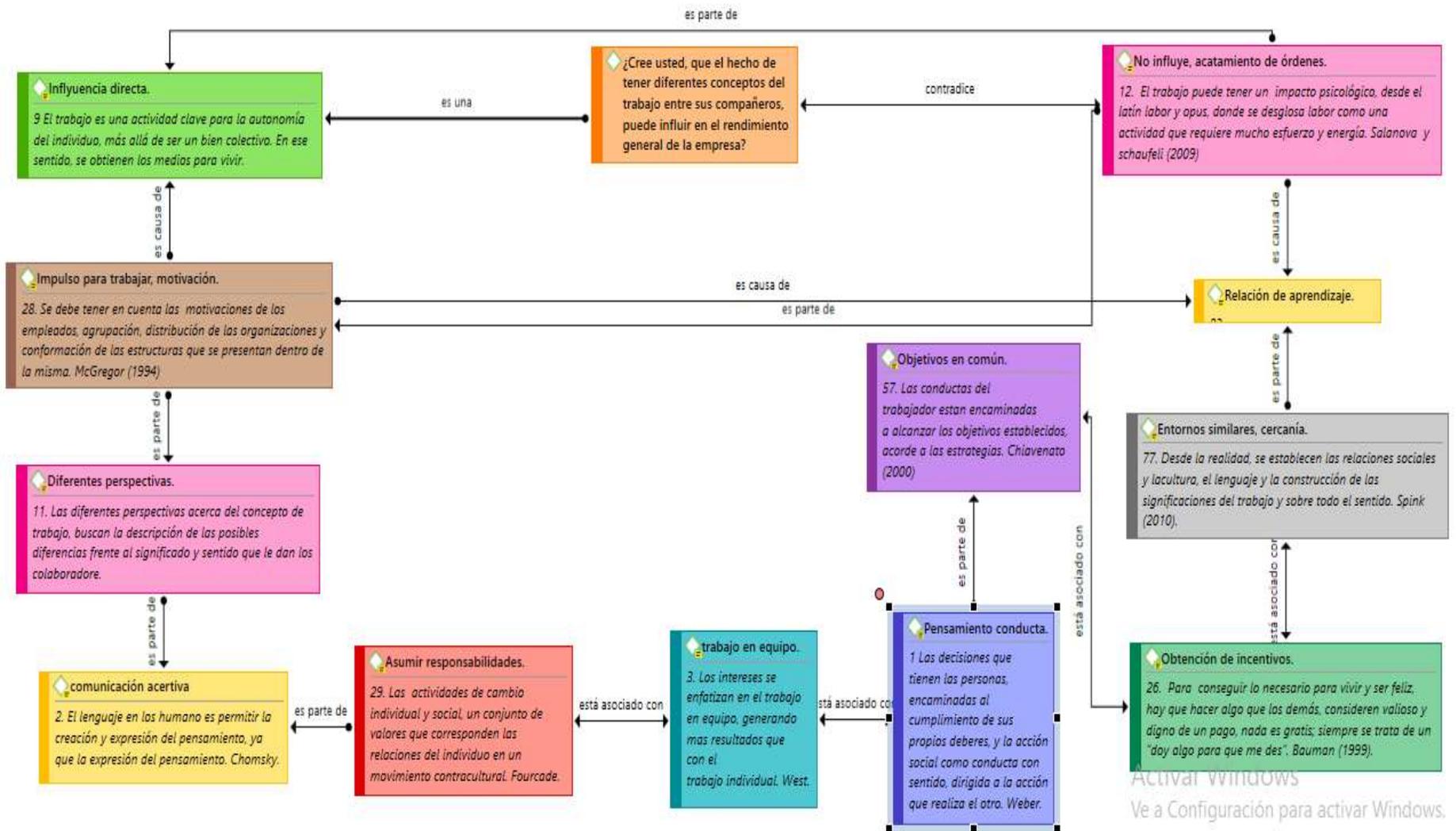
Anexo 7. Mapa elaborado con el programa Atlas/ti, pregunta 2. ¿De qué manera influye ese significado personal de trabajo en su desempeño laboral?



Anexo 8. Mapa elaborado con el programa Atlas/ti, pregunta 3, ¿Cómo influye en su concepto de trabajo, el contexto donde vive y labora?

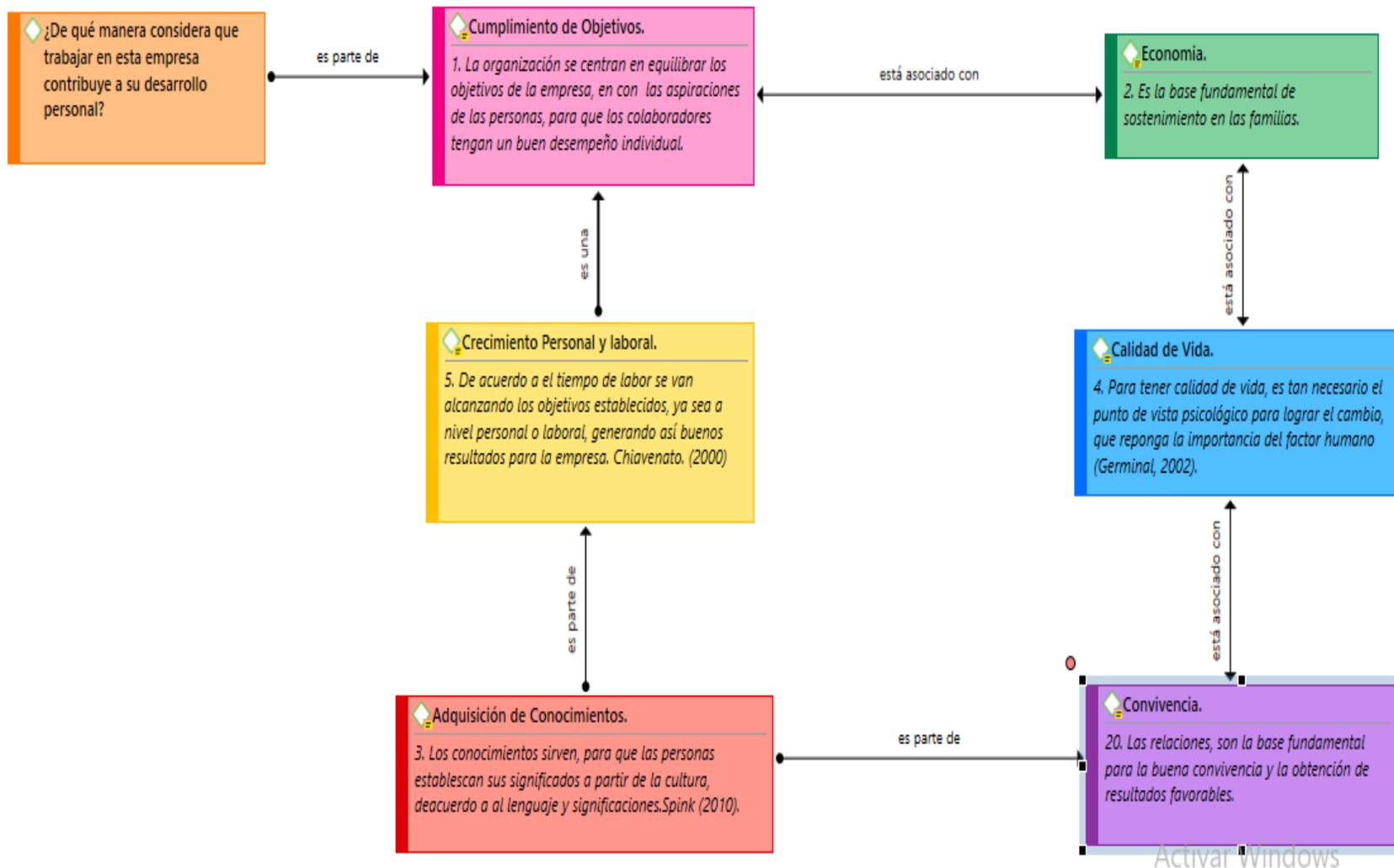


Anexo 9. Mapa elaborado con el programa Atlas/ti, pregunta 4, ¿Cree usted, que el hecho de tener diferentes conceptos del trabajo entre sus compañeros, puede influir en el rendimiento general de la empresa?



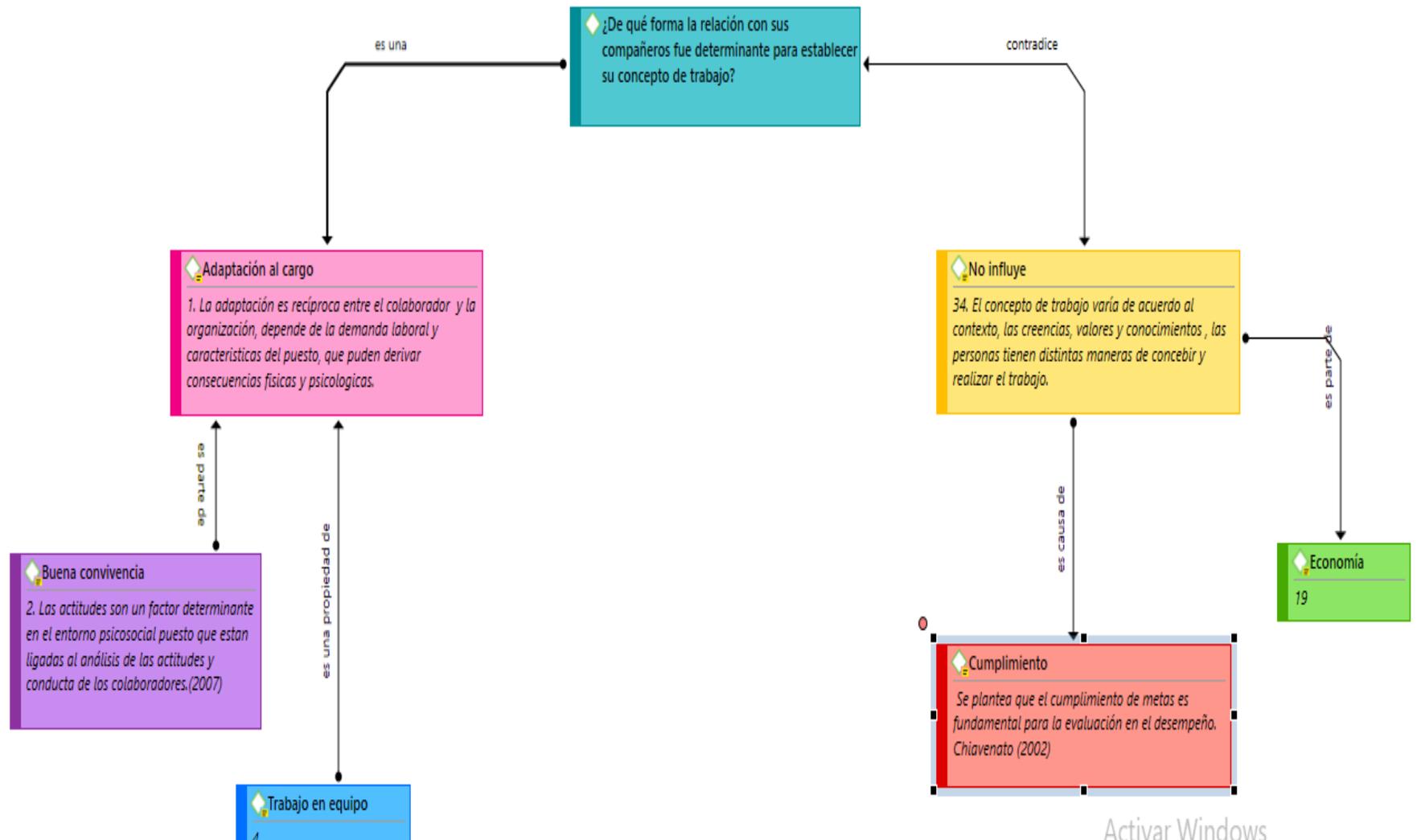
Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Anexo 10. Mapa elaborado con el programa Atlas/ti, pregunta 5, ¿De qué manera considera que trabajar en esta empresa contribuye a su desarrollo personal?

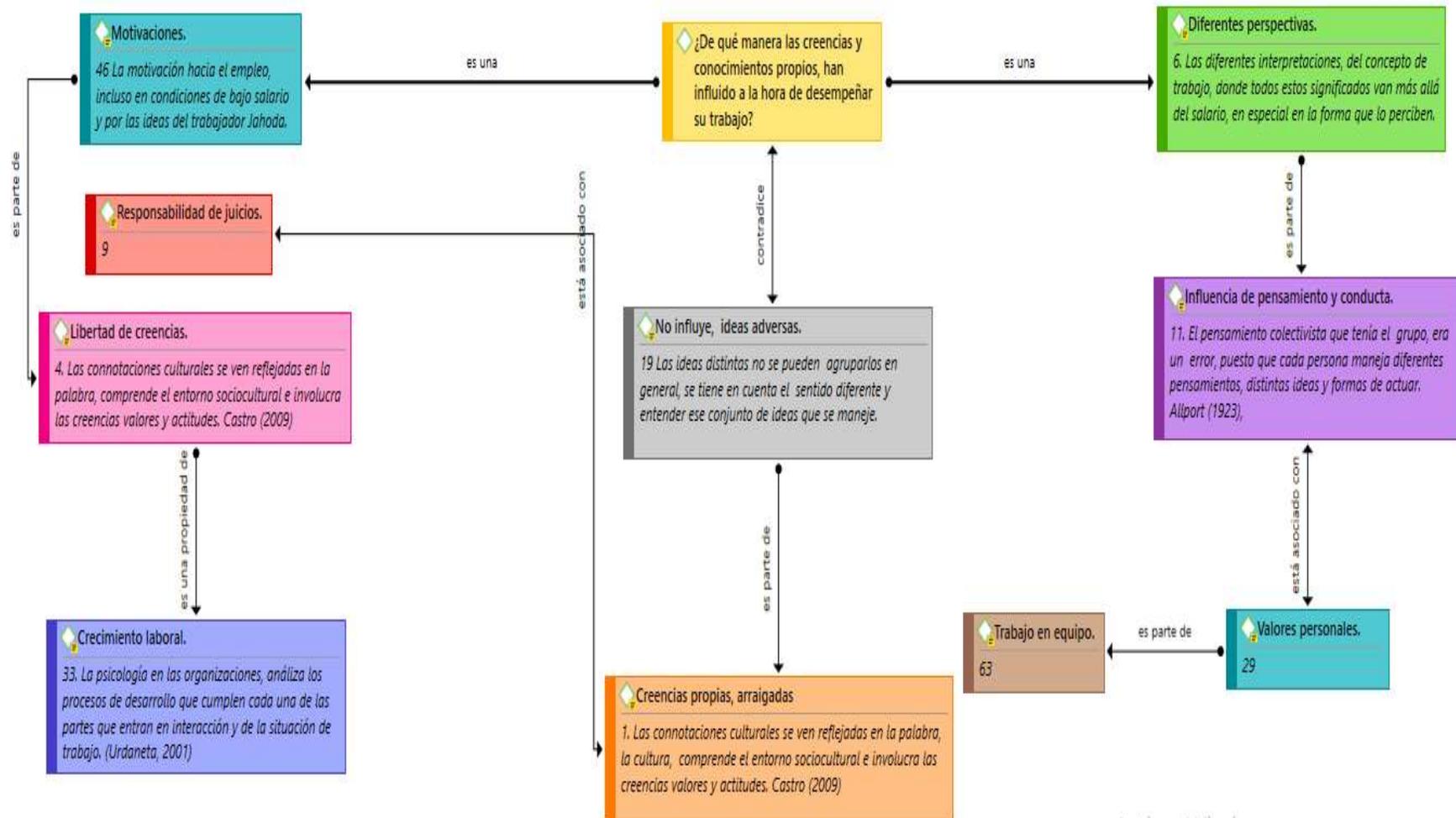


Activar Windows

Anexo 11. Mapa elaborado con el programa Atlas/ti, pregunta 6, ¿De qué forma la relación con sus compañeros fue determinante para establecer su concepto de trabajo?



Anexo 12. Mapa elaborado con el programa Atlas/ti, pregunta 7, ¿De qué manera las creencias y conocimientos propios, han influido a la hora de desempeñar su trabajo?



Anexo 14. Registro fotografico de la empresa inversiones AGA. S.A



Anexo 15. Presentación hacia los colaboradores



Anexo 16. Establecimiento del Rapport



Anexo 17. Registro fotográfico de la aplicación del cuestionario



Anexo 18. Registro fotográfico de la aplicación del cuestionario



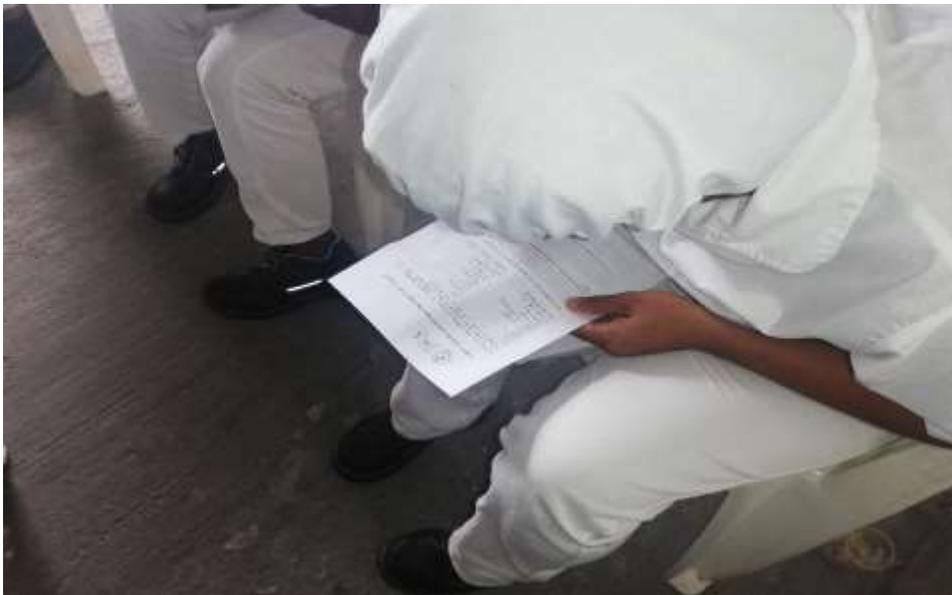
Anexo 19. Registro fotográfico del segundo grupo de aplicación del cuestionario



Anexo 20. Registro fotográfico, tercer grupo de aplicación del cuestionario



Anexo 21. Registro fotográfico, tercer grupo de aplicación del cuestionario



Anexo 22. Registro fotográfico, visita planta de producción



Anexo 23. Registro fotográfico, recorrido de las instalaciones



Anexo 24. Registro fotográfico, materia prima de producción



Anexo 25. Registro fotográfico, área de plastificado



Anexo 26. Registro fotográfico, proceso de producción



Anexo 27. Registro fotográfico, Maquinaria de soplado



Anexo 28. Registro fotográfico, producto terminado



Anexo 29. Formula de Correlación de Spearman

Fórmula equivalente para el coeficiente de correlación de Spearman:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - 1}$$

d es la diferencia de los dos rangos asociados con cada punto

Anexo 30 .Tabla de Correlación entre Concepto de Trabajo y la Evaluación de Desempeño de acuerdo a la pregunta número uno. Desde su experiencia personal y laboral, ¿Qué significa para usted el trabajo?

Categoría	Concepto de Trabajo -primera pregunta	Evaluación de Desempeño Intervalo 3.0 a 3.9	R 1	R.2	D	Potencia	Suma de potencias
Sustento Familiar	30	57	5	5	0	0	
Serie de Actividades	18	55	4	4	0	0	
Remuneración Económica	17	24	3	2	1	1	
Labor Desempeñada	16	19	2	1	1	1	
Proceso	10	28	1	3	-2	4	
							6

Nota: correlación del concepto de trabajo y evaluación de desempeño de la primera pregunta.

Anexo 31. Tabla de Correlación entre Concepto de Trabajo y la Evaluación de Desempeño de acuerdo a la pregunta número dos. ¿De qué manera influye ese significado personal de trabajo en su desempeño laboral?

Categoría	Concepto de trabajo -	Evaluación de desempeño	R 1	R.2	D	Potencia	Suma de potencias
-----------	-----------------------	-------------------------	-----	-----	---	----------	-------------------

	segunda pregunta	Intervalo 4.0 a 5.0				
Competencias Laborales	17	32	4	1	3	9
Amor y Compromiso	45	35	5	2	3	9
Relaciones Interpersonales	16	67	3	4	-1	1
Estabilidad Laboral	6	72	1	5	-4	16
Experiencia	7	62	2	3	-1	1
						36

Nota: correlación del concepto de trabajo y evaluación de desempeño de la segunda pregunta.

Anexo 32. Tabla de Correlación entre Concepto de Trabajo y la Evaluación de Desempeño de acuerdo a la pregunta número tres. ¿Cómo influye en su concepto de trabajo, el contexto donde vive y labora?

Categoría	Concepto de trabajo- tercera pregunta	Evaluación de desempeño Intervalo 3.0 a 3.9	R 1	R.2	D	Potencia	Suma de potencias
Cercanía de Contextos	27	57	5	5	0	0	
Relación pensamiento- comportamiento	24	55	4	4	0	0	
Cohesión Grupal	11	24	1	2	-1	1	

Relación de Aprendizaje	14	19	2	1	1	1
Sentido de Pertenencia	15	28	3	3	0	0
						2

Nota: correlación del concepto de trabajo y evaluación de desempeño de la tercera pregunta.

Anexo 33. Tabla de Correlación entre Concepto de Trabajo y la Evaluación de Desempeño de acuerdo a la pregunta número cuatro. ¿Cree usted, que el hecho de tener diferentes conceptos del trabajo entre sus compañeros, puede influir en el rendimiento general de la empresa?

Categoría	Concepto de trabajo – cuarta pregunta	Evaluación de desempeño Intervalo 3.0 a 3.9	R 1	R.2	D	Potencia	Suma de potencias
Diferentes Perspectivas	21	57	4	5	-1	-1	
Trabajo en Equipo	27	55	5	4	1	1	
No influye, Acatamiento de ordenes	13	24	2	2	0	0	
Impulso para trabajar -Motivación	20	19	3	1	2	4	
Entornos similares- Cercanía	10	28	1	3	-2	-4	

0

Nota: correlación del concepto de trabajo y evaluación de desempeño de la cuarta pregunta.

Anexo 34. Tabla de Correlación entre Concepto de Trabajo y la Evaluación de Desempeño de acuerdo a la pregunta número cinco. ¿De qué manera considera que trabajar en esta empresa contribuye a su desarrollo personal?

Categoría	Concepto de trabajo- quinta pregunta	Evaluación de desempeño Intervalo 4.0 a 5.0	R 1	R.2	D	Potencia	Suma de potencias
Economía	32	32	5	1	4	16	
Adquisición de conocimientos	20	35	4	2	2	4	
Calidad de vida	15	67	3	4	-1	-1	
Cumplimiento de Objetivos	11	72	1	5	-4	-16	
Crecimiento Personal y Familiar	13	62	2	3	-1	-1	
							2

Nota: correlación del concepto de trabajo y evaluación de desempeño de la quinta pregunta.

Anexo 35. Formato de evaluación de desempeño suministrado por la empresa Inversiones AGA. S.A

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD TALENTO HUMANO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	THFC08-06 01-12-18																																																																																																																																																																																																										
a: _____		Jefe Inmediato: _____																																																																																																																																																																																																										
Nombre del Evaluado: _____		Cargo: _____																																																																																																																																																																																																										
<p>Instrucciones: Tenga en cuenta el desempeño mostrado por el colaborador, los niveles de calificación establecidos en este formato, y el trabajador según el cargo que desempeña actualmente, marque con una X la casilla en la que ubique al trabajador de acuerdo a los criterios establecidos. La honestidad y la objetividad con que efectue la evaluación determinará la utilidad de esta para usted, el trabajador y la empresa.</p>																																																																																																																																																																																																												
	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width:10%;">Calificación</th> <th style="width:15%;">Criterio</th> <th style="width:75%;">Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>Muy Deficiente</td> <td>Requiere mejoras significativas en este aspecto</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>Deficiente</td> <td>Necesita desarrollar aún más su desempeño</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>Regular</td> <td>Cumple con las expectativas del cargo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>Buena</td> <td>Es muy eficiente en el desempeño</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td>Excelente</td> <td>Garantiza la eficacia de la actividad</td> </tr> </tbody> </table>	Calificación	Criterio	Descripción	1	Muy Deficiente	Requiere mejoras significativas en este aspecto	2	Deficiente	Necesita desarrollar aún más su desempeño	3	Regular	Cumple con las expectativas del cargo	4	Buena	Es muy eficiente en el desempeño	5	Excelente	Garantiza la eficacia de la actividad																																																																																																																																																																																									
Calificación	Criterio	Descripción																																																																																																																																																																																																										
1	Muy Deficiente	Requiere mejoras significativas en este aspecto																																																																																																																																																																																																										
2	Deficiente	Necesita desarrollar aún más su desempeño																																																																																																																																																																																																										
3	Regular	Cumple con las expectativas del cargo																																																																																																																																																																																																										
4	Buena	Es muy eficiente en el desempeño																																																																																																																																																																																																										
5	Excelente	Garantiza la eficacia de la actividad																																																																																																																																																																																																										
		<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="5">CALIFICACIÓN</th> <th rowspan="2">PROMEDIO</th> </tr> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;">RESULTADOS</td> <td>1. Cumple satisfactoriamente las tareas y metas de su proceso</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle; font-size: 1.2em;">3.5.</td> </tr> <tr> <td>2. Cumple los procedimientos e instructivos propios de su cargo</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>3. Asimila y sigue las instrucciones, no requiere supervisión</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>4. Presta atención a los detalles en el desarrollo de su labor</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>5. Responde al trabajo bajo presión con una actitud positiva</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>6. Analiza variables, indicadores y datos de su proceso</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;">ORGANIZACIÓN Y PLANEACIÓN</td> <td>1. Establece planes de acción para cumplir los objetivos solicitados</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle; font-size: 1.2em;">3.3.</td> </tr> <tr> <td>2. Soluciona fácilmente los problemas que se presentan en el trabajo</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>3. Planifica y organiza su trabajo de una manera efectiva</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>4. Hace énfasis en el uso racional de los recursos</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>5. Organiza los recursos en espacio, tiempo y oportunidad</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>6. Informa oportunamente eventos que impiden cumplir con el trabajo</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;">MOTIVACION Y COMPROMISO</td> <td>1. Muestra disposición frente a las políticas de la Compañía</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle; font-size: 1.2em;">4.3.</td> </tr> <tr> <td>2. Demuestra satisfacción con los resultados de su trabajo</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>3. Mantiene actitud positiva aún ante problemas o situaciones críticas</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>4. Expresa entusiasmo y compromiso frente a las tareas</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>5. Demuestra entrega, empeño y constancia en lo que se le asigna</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>6. Se adapta con facilidad a los cambios</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;">SST Y BPM</td> <td>1. Cumple las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle; font-size: 1.2em;">4.0.</td> </tr> <tr> <td>2. Cumple las normas de Buenas Prácticas de Manipulación</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>3. Utiliza adecuadamente los elementos de protección personal</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>4. Demuestra interés en su autocuidado</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>5. Cumple con la presentación personal requerida de acuerdo a su cargo</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>6. Cumple con las actividades programadas por la empresa</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;">TRABAJO EN EQUIPO</td> <td>1. Colabora con sus compañeros y jefes</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle; font-size: 1.2em;">4.3.</td> </tr> <tr> <td>2. Utiliza un lenguaje positivo en su trabajo</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>3. Valora y respeta las diferencias individuales</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>4. Genera un ambiente de trabajo propicio en equipo</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>5. Recibe y expresa positivamente críticas constructivas</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>6. Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupal</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </tbody> </table>		CALIFICACIÓN					PROMEDIO	1	2	3	4	5	RESULTADOS	1. Cumple satisfactoriamente las tareas y metas de su proceso	1	2	3	X	5	3.5.	2. Cumple los procedimientos e instructivos propios de su cargo	1	2	X	4	5	3. Asimila y sigue las instrucciones, no requiere supervisión	1	2	X	4	5	4. Presta atención a los detalles en el desarrollo de su labor	1	2	X	4	5	5. Responde al trabajo bajo presión con una actitud positiva	1	2	3	X	5	6. Analiza variables, indicadores y datos de su proceso	1	2	3	X	5	ORGANIZACIÓN Y PLANEACIÓN	1. Establece planes de acción para cumplir los objetivos solicitados	1	2	X	4	5	3.3.	2. Soluciona fácilmente los problemas que se presentan en el trabajo	1	2	X	4	5	3. Planifica y organiza su trabajo de una manera efectiva	1	2	X	4	5	4. Hace énfasis en el uso racional de los recursos	1	2	X	4	5	5. Organiza los recursos en espacio, tiempo y oportunidad	1	2	3	X	5	6. Informa oportunamente eventos que impiden cumplir con el trabajo	1	2	3	X	5	MOTIVACION Y COMPROMISO	1. Muestra disposición frente a las políticas de la Compañía	1	2	3	X	5	4.3.	2. Demuestra satisfacción con los resultados de su trabajo	1	2	3	X	5	3. Mantiene actitud positiva aún ante problemas o situaciones críticas	1	2	3	X	5	4. Expresa entusiasmo y compromiso frente a las tareas	1	2	3	X	5	5. Demuestra entrega, empeño y constancia en lo que se le asigna	1	2	X	4	5	6. Se adapta con facilidad a los cambios	1	2	X	4	5	SST Y BPM	1. Cumple las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo	1	2	3	X	5	4.0.	2. Cumple las normas de Buenas Prácticas de Manipulación	1	2	3	X	5	3. Utiliza adecuadamente los elementos de protección personal	1	2	3	X	5	4. Demuestra interés en su autocuidado	1	2	3	X	5	5. Cumple con la presentación personal requerida de acuerdo a su cargo	1	2	3	X	5	6. Cumple con las actividades programadas por la empresa	1	2	3	X	5	TRABAJO EN EQUIPO	1. Colabora con sus compañeros y jefes	1	2	3	X	5	4.3.	2. Utiliza un lenguaje positivo en su trabajo	1	2	3	X	5	3. Valora y respeta las diferencias individuales	1	2	3	X	5	4. Genera un ambiente de trabajo propicio en equipo	1	2	3	X	5	5. Recibe y expresa positivamente críticas constructivas	1	2	X	4	5	6. Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupal	1	2	X	4	5
	CALIFICACIÓN					PROMEDIO																																																																																																																																																																																																						
	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																							
RESULTADOS	1. Cumple satisfactoriamente las tareas y metas de su proceso	1	2	3	X	5	3.5.																																																																																																																																																																																																					
	2. Cumple los procedimientos e instructivos propios de su cargo	1	2	X	4	5																																																																																																																																																																																																						
	3. Asimila y sigue las instrucciones, no requiere supervisión	1	2	X	4	5																																																																																																																																																																																																						
	4. Presta atención a los detalles en el desarrollo de su labor	1	2	X	4	5																																																																																																																																																																																																						
	5. Responde al trabajo bajo presión con una actitud positiva	1	2	3	X	5																																																																																																																																																																																																						
	6. Analiza variables, indicadores y datos de su proceso	1	2	3	X	5																																																																																																																																																																																																						
ORGANIZACIÓN Y PLANEACIÓN	1. Establece planes de acción para cumplir los objetivos solicitados	1	2	X	4	5	3.3.																																																																																																																																																																																																					
	2. Soluciona fácilmente los problemas que se presentan en el trabajo	1	2	X	4	5																																																																																																																																																																																																						
	3. Planifica y organiza su trabajo de una manera efectiva	1	2	X	4	5																																																																																																																																																																																																						
	4. Hace énfasis en el uso racional de los recursos	1	2	X	4	5																																																																																																																																																																																																						
	5. Organiza los recursos en espacio, tiempo y oportunidad	1	2	3	X	5																																																																																																																																																																																																						
	6. Informa oportunamente eventos que impiden cumplir con el trabajo	1	2	3	X	5																																																																																																																																																																																																						
MOTIVACION Y COMPROMISO	1. Muestra disposición frente a las políticas de la Compañía	1	2	3	X	5	4.3.																																																																																																																																																																																																					
	2. Demuestra satisfacción con los resultados de su trabajo	1	2	3	X	5																																																																																																																																																																																																						
	3. Mantiene actitud positiva aún ante problemas o situaciones críticas	1	2	3	X	5																																																																																																																																																																																																						
	4. Expresa entusiasmo y compromiso frente a las tareas	1	2	3	X	5																																																																																																																																																																																																						
	5. Demuestra entrega, empeño y constancia en lo que se le asigna	1	2	X	4	5																																																																																																																																																																																																						
	6. Se adapta con facilidad a los cambios	1	2	X	4	5																																																																																																																																																																																																						
SST Y BPM	1. Cumple las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo	1	2	3	X	5	4.0.																																																																																																																																																																																																					
	2. Cumple las normas de Buenas Prácticas de Manipulación	1	2	3	X	5																																																																																																																																																																																																						
	3. Utiliza adecuadamente los elementos de protección personal	1	2	3	X	5																																																																																																																																																																																																						
	4. Demuestra interés en su autocuidado	1	2	3	X	5																																																																																																																																																																																																						
	5. Cumple con la presentación personal requerida de acuerdo a su cargo	1	2	3	X	5																																																																																																																																																																																																						
	6. Cumple con las actividades programadas por la empresa	1	2	3	X	5																																																																																																																																																																																																						
TRABAJO EN EQUIPO	1. Colabora con sus compañeros y jefes	1	2	3	X	5	4.3.																																																																																																																																																																																																					
	2. Utiliza un lenguaje positivo en su trabajo	1	2	3	X	5																																																																																																																																																																																																						
	3. Valora y respeta las diferencias individuales	1	2	3	X	5																																																																																																																																																																																																						
	4. Genera un ambiente de trabajo propicio en equipo	1	2	3	X	5																																																																																																																																																																																																						
	5. Recibe y expresa positivamente críticas constructivas	1	2	X	4	5																																																																																																																																																																																																						
	6. Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupal	1	2	X	4	5																																																																																																																																																																																																						